



Reporte de Sostenibilidad



2022

Contenido 2-1b Detalles organizacionales

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.

Reporte de Sostenibilidad 2022	3	Securitas son las personas, y las personas son Securitas	36
Mensaje del Director	4	• Personas empoderadas con orgullo y pasión.	38
Nuestra contribución sostenible	5	• Beneficios y calidad de vida.	41
See a different world	8	• Permiso parental.	41
• El socio de soluciones de seguridad con tecnología y experiencia en el mundo.	9	• Diversidad, Equidad e Inclusión.	42
• El poder de la presencia mundial, la tecnología conectada y el uso inteligente de datos.	10	• Libertad de Asociación.	42
• Dando forma a la nueva Securitas.	11	• Desarrollo de Capacidades.	46
• Nuestra estrategia.	12	• Seguridad y Salud Ocupacional.	49
• Aportamos valor a nuestros clientes.	13	Nuestra huella en el mundo: compromiso con el medio ambiente y la sociedad	54
• Propósito y valores compartidos.	14	• Compromiso SBTi.	55
• La Caja de Herramientas de Securitas capta nuestro ADN.	15	• Huella de carbono.	56
• Gobierno Corporativo.	16	• Reciclaje.	58
• Membresías y asociaciones.	18	• Comunidad.	59
Acelerando nuestra agenda de Sostenibilidad	19	Construyendo el Securitas del mañana: digitalización y eficiencia	60
• 6 pilares de sostenibilidad.	20	• Programa Atlántico.	61
• Objetivos globales de sostenibilidad.	21	• Vision, aplicación global para una reportabilidad en línea local.	63
• Relación con nuestros grupos de interés.	24	Centrados en el cliente: relaciones profundas que consolidan nuestro liderazgo en el sector	64
Tendencias del mundo global	25	• Negocios éticos.	65
La Industria de la Seguridad Privada en Chile	29	• Anticorrupción.	65
Gestión del Riesgo Corporativo	31	Análisis de la Materialidad	66
• Políticas Corporativas.	32	Contacto	71
• Multas y sanciones.			

INDICE

Reporte de Sostenibilidad 2022

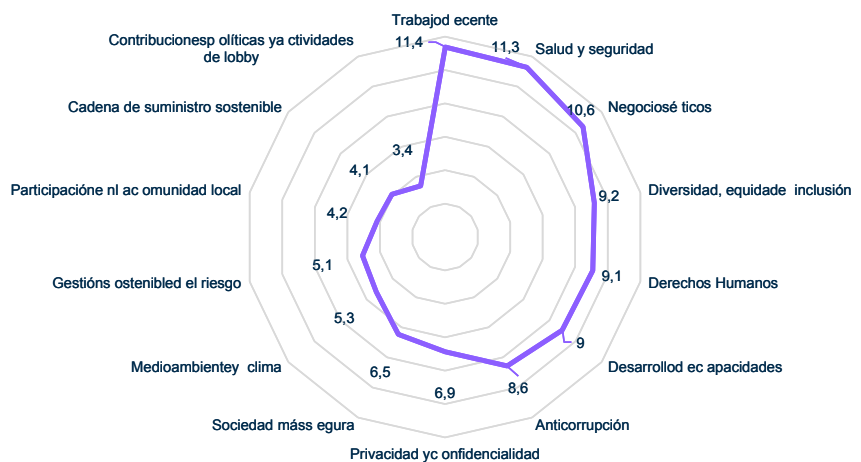
A través de este Reporte de Sostenibilidad, ponemos a disposición de nuestros grupos de interés los impactos Económicos, Sociales y Medioambientales de la organización. Estos comprenden las operaciones de Securitas Chile en el ciclo anual desde el 01 de enero hasta el 31 de diciembre de 2022.

En el octavo ejercicio de reportabilidad, brindamos una revisión de los temas materiales identificado por el Grupo Securitas, con el fin de proporcionar los datos detallados que dan cuenta del contexto en que se encuentra nuestra compañía de origen sueco. Este informe se ha elaborado en conformidad con los últimos Estándares GRI: opción Esencial.

La elaboración de este documento fue liderada por la Gerencia de Comunicaciones y Sostenibilidad, en coordinación con el área de Reporte y Gestión, y la Gerencia General. Asimismo, participaron activamente todas las áreas implicadas en este documento, con el fin de expresar las debidas especificaciones que dan cuenta de los impactos generados durante nuestro ejercicio, y enfatizamos en la trazabilidad de la información recabada, cuidando mantener los mismos estándares y cálculos técnicos utilizados en los reportes anteriores.

Dado que nos preocupamos por garantizar la transparencia corporativa,

Temas Materiales 2022



procuramos en todo momento respetar y revisar desviaciones sobre los principios de precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, fiabilidad y puntualidad para la elaboración del contenido.

En este Reporte también respondemos a los 10 Principios de Pacto Global, a los Objetivos de Desarrollo Sostenible a los cuales nos adherimos voluntariamente.

MATERIALIDAD

Para la elaboración de este documento de divulgación, hemos decidido utilizar la matriz de materialidad definida por el Grupo Securitas, con el fin de alinearnos a

los temas relevantes que fueron recogidos de los grupos de interés a nivel global.

En este ejercicio, se identificó que las temáticas relacionadas con las personas son los más importantes, debido a su incidencia en el éxito de las relaciones sociales y comerciales. Así también, del análisis se desprendió que los aspectos medioambientales adquieren mayor relevancia en la representación social de las organizaciones. Y aun cuando para nuestra operación significa un aspecto de menor relevancia, atendemos su importancia en el contexto donde estamos insertos.

Un año de resultados significativos e hitos estratégicos

El Grupo Securitas siguió recuperándose con fuerza de la pandemia. El aumento de la inflación y las tasas de interés están afectando el entorno macroeconómico global y hemos estado operando en mercados laborales ajustados. Como Securitas Chile estamos trabajando continuamente para asegurarnos de estar preparados para tiempos más difíciles, al tiempo que nos respaldamos por nuestro modelo de negocio resistente, a través de relaciones a largo plazo con los clientes y la necesidad continua de brindar seguridad al largo plazo.

Durante el periodo de reporte, el Grupo Securitas alcanzó importantes hitos y del cual nos hacemos parte en Chile. El primero de ellos fue la adquisición de Stanley Security, siendo un hecho histórico para la compañía con la incorporación de cerca de 8 mil colaboradores y colaboradoras de Stanley Security al equipo del Grupo Securitas. Con la adquisición de Stanley Security, en Securitas transformamos la dinámica del sector de la seguridad creando una combinación única de presencia, tecnología conectada y uso inteligente de datos.

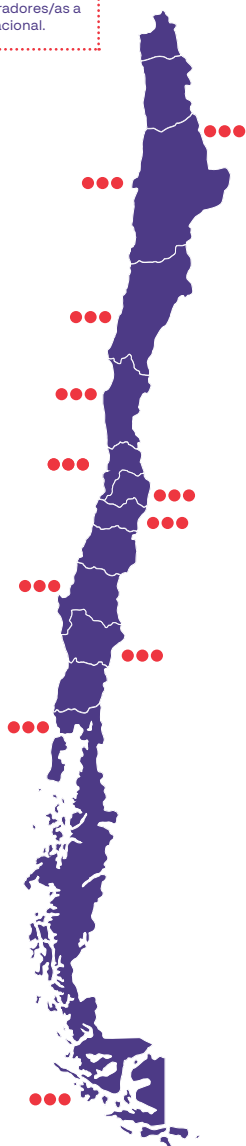
Ahora estamos pasando de una posición sólida en servicios de seguridad individuales a convertirnos en un socio de soluciones de seguridad con tecnología y experiencia líderes en el mundo. Esta posición fortalece las relaciones con nuestros clientes y solidifica nuestro liderazgo dentro de la industria de la seguridad.



Carta del Director

Nuestra contribución sostenible

7.255
colaboradores/as a nivel nacional.



Iquique/Antofagasta
509

Calama
257 colaboradores/as

Copiapó
209 colaboradores/as

La Serena
231 colaboradores/as

Viña del Mar
379 colaboradores/as

Santiago
3.917 colaboradores/as

Rancagua/Talca
291 colaboradores/as

Concepción
878 colaboradores/as

Temuco
178 colaboradores/as

Puerto Montt
211 colaboradores/as

Punta Arenas
195 colaboradores/as

6.114
hombres.

1.141
mujeres.

7.000
guardias de seguridad.

255
Jefaturas y equipo administrativo.

42,5%
de los nuevos colaboradores tienen entre 30 y 50 años de edad.

23%
de los nuevos ingresos en 2022 son mujeres.

106
personas extranjeras integran nuestro equipo.

31%
de la dotación está cubierta por un sindicato.

2,6%
Tasa de accidentabilidad en 2022.

+200
personas han sido parte del Programa de Nivelación de Estudios para Fines Laborales.

391
clientes en el portafolio a nivel nacional.

+770
sitios de clientes (instalaciones) a nivel nacional.

Nuestro aporte a los **Objetivos del Desarrollo Sostenible** durante 2022



ODS 4: Educación de Calidad

Meta 3: Asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres de la organización a una formación profesional de calidad.

227 mil horas de capacitación en 2022

Meta 4: Aumentar las competencias técnicas de nuestros colaboradores

23 personas inscritas al diplomado de Administración de Empresas

+200 personas completaron el Programa de Nivelación de Estudios para Fines Laborales

Meta 5: Eliminar disparidades de género en la formación y asegurar acceso igualitario, incluidas las personas con discapacidad

En 183.113 horas de capacitación participaron hombres y en 43.626 horas de capacitación participaron mujeres.



Meta 2: Modernización y mejora de las condiciones de la industria a través del desarrollo de tecnologías.

+5 mil usuarios y 345 clientes están conectados al sistema en 737 instalaciones a nivel nacional.

Meta 5: Garantizar acceso a empleo pleno sin discriminar condición física, género, raza y orientación e identidad de género.

50 personas inclusivas durante 2022, 41 de ellos son hombres y 8 son mujeres.

106 personas extranjeras integraron Securitas en 2022, 67 son hombres y 39 son mujeres.



Meta 1: Comunicar internamente los canales de denuncia de violencia y discriminación

Securitas Integrity Line: securitas.integrityline.com

Canal de denuncias local: denuncias@securitaschile.com

Meta 5: Compromiso y ética en contra de la corrupción

El 66% de la dotación completó la recertificación del curso de Valores y Ética; y el 42% del equipo de staff y líderes completó la recertificación del curso de Anticorrupción y Conflicto de Interés.



Meta 16: Participación social para mejorar las alianzas que favorezcan la implementación de los ODS.

Securitas colabora con la oficina de Business Sweden, Aseva y la Cámara Chileno-Sueca de Comercio.



Securitas Chile en números

El cierre de año cumplió gran parte con las expectativas propuestas, aunque siempre con oportunidades de mejora que invitan a hacer las cosas de manera diferente, para mantener el portafolio de clientes, los servicios entregados y el profesionalismo del equipo.

Desempeño Económico*	2020	2021	2022	Variación
Valor Económico Directo Generado				
Ventas Totales	87.052.925	86.317.748	94.927.632	9%
Ventas netas	103.592.981	102.718.120	112.963.882	9%
Valor Económico Distribuido				
Costos Operativos	73.839.523	72.330.229	78.791.290	8%
Salarios	47.633.362	57.946.074	63.881.283	9%
Proveedores	16.500.000	17.060.660	14.910.007	-14%
Tributaciones fiscales	1.437.095	1.054.428	119.181	-785%
Utilidad neta	1.862.554	936.689	1.468.736	36%
Intereses pagados	231.448	80.059	250.499	68%
Donaciones benéficas	0	0	0	0
Valor Económico Retenido	11.544.859	12.853.032	15.766.662	18%

*Valores expresados en KCLP



See a different world

En Securitas vemos un mundo diferente y lideramos la transformación del sector de la seguridad situando a nuestros clientes en el centro de nuestro negocio.

También nos comprometemos a hacer un esfuerzo adicional: ver lo positivo, no solo las amenazas. El potencial de lo cotidiano. Y a creer en el progreso, mirando siempre hacia delante, fijando nuestra mirada en algo mejor. Y nunca perder de vista lo que es más importante para los demás.

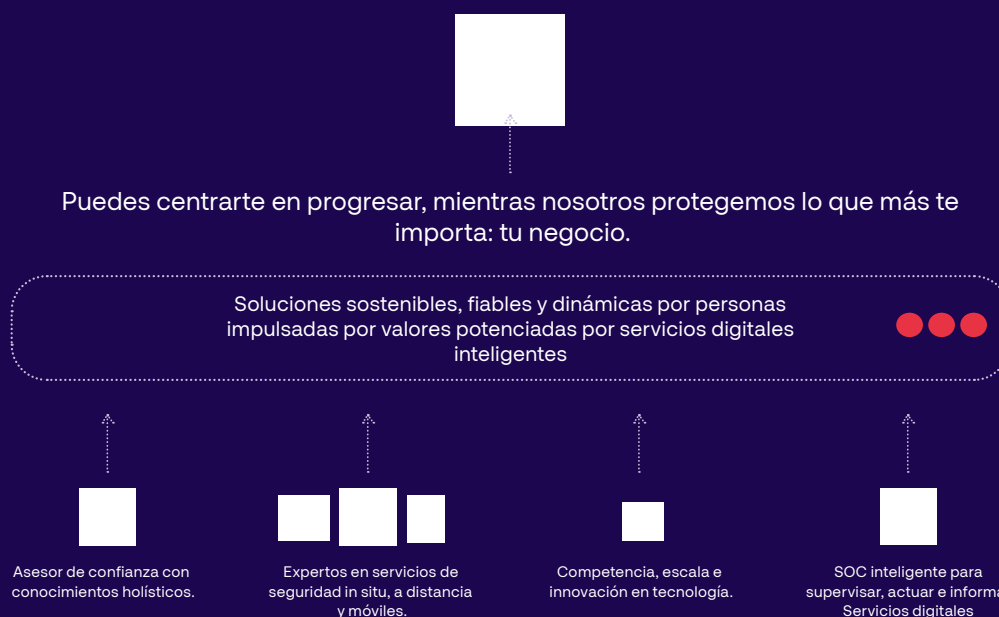
A quienes ven lo peor, les decimos que miren más de cerca. Abre los ojos a todo lo bueno. 90 años velando por la seguridad de las personas han agudizado nuestros ojos para ver más que la mayoría.

Y cuando protegemos a personas, instalaciones y bienes, nuestra experiencia nos ayuda a detectar lo que otros pasan por alto. Potencial. Positividad. Progreso. Eso es lo que protegemos hoy. Y así protegeremos el mañana.

Porque vemos lo que realmente importa. Vemos a quién ayudamos realmente. Vemos cómo puede ser la vida cuando el mundo se siente seguro.

Securitas. See a different world.

El socio de soluciones de seguridad con tecnología y experiencia líderes en el mundo



Somos el proveedor de servicios de seguridad inteligente líder en el mundo. Nuestra estrategia actual se basa en casi 90 años de experiencia liderando la transformación de la industria de la seguridad al poner a nuestros clientes en el centro de nuestro negocio.

UN MUNDO DIFERENTE

A principios de la década de 1900, las empresas de seguridad privada que ofrecían vigilar incendios y proteger entradas y portones se hicieron cada vez más comunes.

Hoy en día, las soluciones de seguridad se han desarrollado para satisfacer las demandas de los clientes especializados.

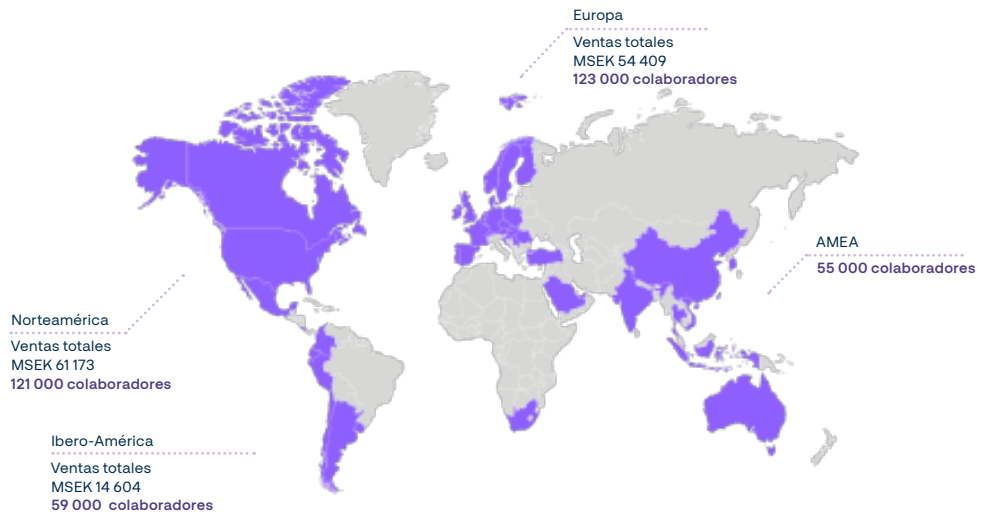
Hemos avanzado mucho desde entonces. El mundo es un lugar diferente. La tecnología ha progresado rápidamente y las necesidades de seguridad se han vuelto más complejas. Pero nuestro trabajo nos permite ver más que desafíos de seguridad. Vemos el potencial y las personas a las que servimos. Es por eso que estamos comprometidos a proteger lo que más importa.

NUESTRO CAMINO AL ÉXITO

Nuestro éxito se basa en la combinación de tecnología de punta con tradiciones, conocimientos y experiencia de más de ochenta años de protección de personas y propiedades. Desde ese primer día hasta ahora, nuestro equipo se despierta todos los días y se pone el uniforme de Securitas con dedicación al compromiso de ayudar a hacer de tu mundo un lugar más seguro.

El poder de la presencia mundial, la tecnología conectada y el uso inteligente de los datos

Actualmente, Securitas tiene operaciones en 47 mercados con más de 1 300 sucursales. Estamos organizados en tres segmentos de negocio: Security Services North America (SSNA), Security Services Europe (SSE) y Security Services Ibero-America (SSIA). También tenemos operaciones en África, Medio Oriente, Asia y Australia, que forman la división AMEA. Securitas Chile pertenece a la División SSIA, la cual contempla Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, España, Perú, Portugal y Uruguay.



SECURITAS CHILE

Securitas inició sus operaciones en Chile en el 2008, cuando compró la compañía FM Seguridad S.A. Desde entonces, ha ampliado su presencia y su oferta de servicios mediante la adquisición de otras empresas del rubro, como Worldwide Security S.A., Protec Austral, Seguricorp S.A. y JC Ingeniería.

Actualmente, en Securitas Chile contamos con 12 sucursales distribuidas en todo el país, desde Arica hasta Punta Arenas, y ofrecemos soluciones integrales de seguridad a diversos sectores del mercado. Nuestro diferencial es la especialización y la capacitación de nuestro equipo, que superan los 7.200 personas a nivel nacional.



Dando forma a la nueva Securitas

El 8 de diciembre de 2021, el Grupo Securitas anunció que había firmado un acuerdo para adquirir el negocio de Soluciones de Seguridad Electrónica de Stanley Black & Decker Inc. La adquisición de STANLEY Security se completó el 22 de julio de 2022, lo que permitió transformar la dinámica de la industria de la seguridad al combinar presencia global, tecnología conectada y uso inteligente de datos.

Con esta adquisición -que a nivel de División Iberoamérica se incorporaron 144 personas, 134 de ellas en Colombia, 8 en España, y 2 en Chile quienes tendrán ubicación remota- estamos creando una empresa única y nos estamos posicionando como la empresa líder en soluciones de seguridad, una posición que nos permitirá ofrecer un mayor crecimiento y rentabilidad en el futuro a través de las siguientes cuatro áreas estratégicas:

- Tomar la delantera dentro de la tecnología
- Servicios de protección de calidad enfocados a la rentabilidad
- Creación de un socio de soluciones de seguridad global
- Aprovechar una plataforma global para impulsar la innovación

IMPULSORES DE VALOR FUTUROS

Creemos que la creación de nuevas soluciones innovadoras y basadas en datos requiere una base sólida basada en tres capacidades principales: el poder de la presencia, la tecnología y los datos. Utilizando estas capacidades, nuestro objetivo es cambiar la forma en que se proporcionan los servicios y soluciones de seguridad a los clientes.

PRESENCIA

La presencia consiste en tener personas profesionales con la experiencia en seguridad y protección necesaria para ofrecer servicios de protección, pero que también puedan responder si algo sucede.

TECNOLOGÍA

La tecnología es cada vez más importante y proporciona una plataforma para construir una oferta líder de tecnología y conectividad, apoyando el cambio a la nube y modelos de negocio basados en suscripción, y diseñando, instalando, sirviendo y proporcionando mantenimiento con tecnología conectada, cámaras y sensores.

Además, contamos con un equipo de innovación dedicado con experiencia en experiencia de usuario, inteligencia artificial, big data y productos digitalizados. El equipo se está centrando en desarrollar una cartera de productos digitales con mayor potencial de rentabilidad.

DATOS

La forma en que generamos datos es importante. Igualmente importante, sin embargo, es cómo aprovechamos los datos para mejorar la ecuación de seguridad para los clientes e impulsar la innovación. Para permitir una comunicación fluida entre nosotros y nuestros clientes, hemos desarrollado un canal digital a través del sistema Vision, que abre la posibilidad de digitalizar los registros de informes de nuestros guardias de seguridad y sirve como una rica fuente de datos.

Nuestra Estrategia

Operamos en un panorama de seguridad global en rápida evolución, lo que nos determina a hacer guardia y proteger lo que realmente importa: la seguridad de las personas y la propiedad en todo el mundo, el desarrollo sostenido de nuestra sociedad y el éxito operativo de nuestros clientes.

SOCIO CONFIABLE DE SOLUCIONES DE SEGURIDAD INTELIGENTE

Mediante el uso y el desarrollo de tecnología y experiencia líderes en el mundo, nos esforzamos por ser un socio de soluciones de seguridad inteligente y confiable y garantizar la seguridad de sus activos y personas. Con nuestra tecnología de punta complementada con la experiencia de nuestros especialistas en seguridad, ofrecemos una amplia gama de soluciones de seguridad que se adaptan para satisfacer sus necesidades únicas y mantenerlo a la vanguardia.

DESARROLLO DE PERSONAS, CENTRICIDAD EN EL CLIENTE Y DATOS COMO MOTORES ESTRATÉGICOS

Tenemos las necesidades de nuestros clientes en el corazón de todo lo que hacemos. Trabajamos con clientes de todos los tamaños e industrias, y reconocemos que algunos clientes necesitan servicios personalizados. Esto requiere un diálogo abierto, un enfoque ágil y una perspectiva global. La combinación de gerentes de sucursal que trabajan en estrecha colaboración con nuestros clientes a nivel local y una sólida organización especializada para clientes globales es una receta exitosa para fortalecer

las relaciones con nuestros clientes.

Tomamos todas nuestras decisiones basándonos en datos. Al colocar los datos y el análisis como un activo corporativo confiable, nos aseguramos de que nuestra oferta esté alineada con las necesidades de seguridad emergentes. De esa manera, nuestra cartera de soluciones se beneficia de una mayor eficiencia, una mayor conciencia situacional, una mejor gestión de riesgos y capacidades predictivas destacadas.

OFRECIENDO SOLUCIONES DE SEGURIDAD INTEGRADAS

Entendemos que las amenazas a la seguridad son complejas. Por eso, apostamos por ofrecer soluciones de seguridad integradas que puedan abordar las diferentes facetas. Pero no se trata solo de proporcionar soluciones de seguridad que funcionen. También estamos comprometidos a hacerlo de manera sostenible. Al adoptar un enfoque proactivo de la seguridad y utilizar tecnología de punta, podemos ayudar a nuestros clientes a minimizar los riesgos y maximizar sus resultados e impacto global.

Una de las cosas que nos distingue es nuestra innovadora plataforma global. Esta plataforma nos permite brindar soluciones de seguridad integradas y sin inconvenientes a nuestros clientes, sin importar en qué parte del mundo se encuentren. Nuestra plataforma aprovecha las últimas tecnologías, como la inteligencia artificial, el procesamiento del lenguaje natural y el aprendizaje automático, para proporcionar información y análisis en tiempo real que nos permitan adelantarnos a las tendencias

emergentes.

En última instancia, nuestra ambición es ser el socio de soluciones de seguridad de referencia para organizaciones de todo el mundo. Nos motiva ayudar a nuestros clientes a mantenerse seguros y brindarles la tranquilidad que necesitan para concentrarse en su negocio principal.

**UN LÍDER DE MERCADO
CON UNA FIEL CARTERA
DE CLIENTES**

358.000
colaboradores.

45
mercados con
operaciones.

133.237
ventas totales,
MSEK.

+650.000
clientes.

150
clientes globales.

90%
Tasa de retención de
clientes.

Aportamos valor a nuestros clientes



Contamos con la cartera de servicios

de protección más completa de la industria, e innovamos continuamente nuestras ofertas con soluciones adaptadas a los negocios y necesidades de nuestros clientes. Esto nos permite buscar asociaciones donde nos desarrollamos en conjunto con nuestros clientes.

Nuestros servicios de seguridad se gestionan y coordinan a través de los Centros de Operaciones de Securitas (SOC), donde los operadores pueden abordar rápidamente las necesidades de seguridad de nuestros clientes. La información recopilada por nuestros SOC brinda a nuestros clientes seguridad de alta calidad las 24 horas del día, junto con análisis e informes de clientes.

SOLUCIONES DE SEGURIDAD

Las soluciones de seguridad son una combinación de servicios tales como servicios in situ y/o móviles y/o servicios remotos. Estos servicios se combinan con un componente tecnológico en términos de equipos propiedad de y administrados por Securitas y utilizados en la prestación de servicios. El equipo se instala en el sitio del cliente.

GESTIÓN DE RIESGOS CORPORATIVOS

Combinando tecnología de punta con inteligencia de seguridad superior, nuestra red global de expertos cubre todos los riesgos. Los expertos en riesgos de Securitas son algunos de los más expertos en la industria, identificando y protegiendo todas las áreas que amenazan su negocio y sus operaciones.

SERVICIOS IN SITU

Nuestros oficiales de seguridad en el sitio protegen las propiedades, los activos, el personal y los residentes en entornos privados o públicos. Están capacitados para detectar, disuadir y responder a riesgos e incidentes.

SERVICIOS MÓVIL

Brindamos servicios de vigilancia móvil,

donde un oficial de seguridad atiende a múltiples clientes dentro de un área geográfica limitada.

SERVICIOS REMOTOS

Nuestros servicios remotos son estandarizados, rentables y combinan guardias de seguridad especialmente capacitados con tecnología innovadora.

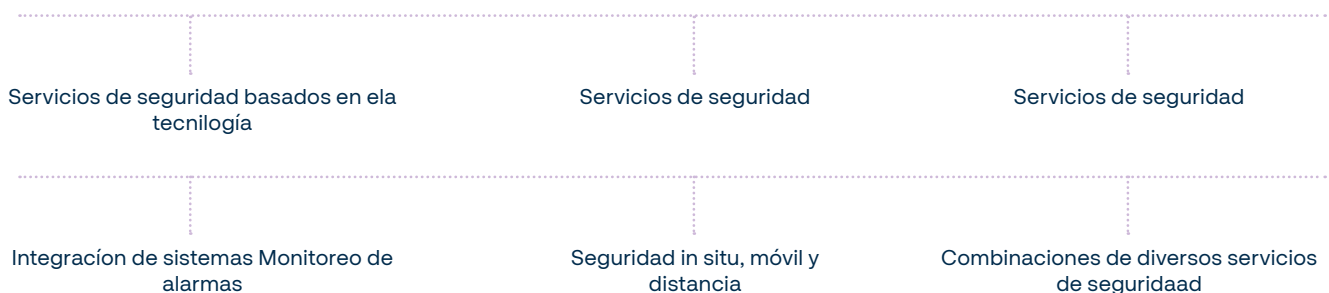
SEGURIDAD ELECTRÓNICA

La seguridad electrónica consiste en la venta de instalaciones de alarma que comprende diseño e instalación. También se incluye la vigilancia remota, en forma de servicios de monitoreo de alarmas, que se vende por separado y no como parte de una solución de seguridad. La seguridad electrónica también incluye los servicios de mantenimiento y, de forma limitada, la venta de productos (alarmas y componentes) sin ningún diseño o instalación.

PROTECCIÓN DE INCENDIOS

Brindamos servicios de seguridad certificados, que incluyen sistemas de detección de incendios, mediante: detección automática por humo, temperatura, flama y otros; detección por aspiración; centrales de incendio direccionables y convencionales; y alarmas y sistemas de notificación. También contempla sistema de protección de incendios, a través de red seca y húmeda; rociadores automáticos; y extinción con agentes limpios, espumas, agua pulverizada y aerosol.

Servicios globales de seguridad





Propósito y Valores compartidos

Nosotros ayudamos
a hacer de tu
mundo un lugar
más seguro

Integridad
Eficacia
Servicio

Nuestro propósito nos une y guía las decisiones que tomamos todos los días. Subraya los altos estándares éticos que establecemos para nosotros mismos.

Nuestro propósito comprende la experiencia y la diversidad de nuestra gente y nos une en un equipo global sólido bajo un objetivo fundamental: ayudar a hacer de tu mundo un lugar más seguro. Nuestra dedicación a este propósito resuena en toda la empresa.

Para cumplir con nuestro propósito, vivimos según tres valores que representan quiénes somos, qué representamos y cómo actuamos.

Integridad significa ser honesto. Nunca comprometemos nuestra integridad, ética o veracidad.

Eficacia significa prestar atención, tomar la iniciativa y buscar siempre formas de mejorar.

Servicio significa ser accesible, orientado al servicio y complaciente con nuestros clientes y colegas

La caja de herramientas de Securitas captura nuestro ADN

Securitas Toolbox es un conjunto de herramientas diseñadas para ayudarnos a cada uno de nosotros en nuestro trabajo diario. Algunas de estas herramientas nos recuerdan nuestros valores y cómo podemos darles vida. La Caja de Herramientas se ha utilizado durante décadas y se actualizó y relanzó durante el 2022.



Siete herramientas para guiarnos hoy y hacer realidad nuestras ambiciones y sueños de mañana: Quiénes somos / Cómo trabajamos y servimos a nuestros clientes / Cómo nos relacionamos con el mundo que nos rodea. Cada una de ellas representa un principio básico por el que nos regimos cada día.

Las siete herramientas de la caja de herramientas de Securitas

1. La Fundación
Nuestro propósito, valores, enfoque y marca.

2. El Bucle
Ganar junto con nuestros clientes.

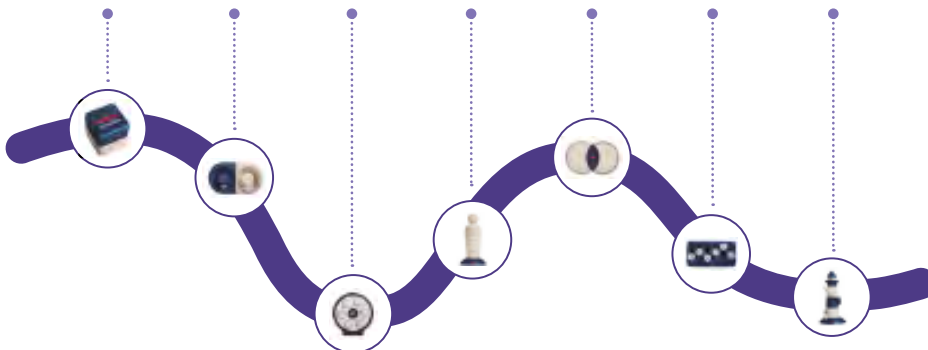
3. La Rueda
Desarrollar e innovar nuestra oferta de servicios.

4. Tú Marcas la Diferencia
Securitas es su gente, y la gente es Securitas.

5. El Multiplicador
Pertenencia y Colaboración.

6. Seis Dedos
Conocer nuestros números.

7. El Faro
Lidera el desarrollo de la industria.



Todos aportamos habilidades y experiencias únicas a nuestros roles, y eso es parte de la clave de nuestro éxito continuo. Al crear un lenguaje común, podemos aprovechar nuestras fortalezas únicas en un propósito unido. Esto nos ayuda a aprovechar profundamente nuestro ADN para ver cómo nuestros roles y tareas se conectan entre sí, nuestro negocio y nuestros valores. Cada persona es vital para nuestro éxito, y estas herramientas nos ayudan a lograr nuestros objetivos y nos guían hacia ver un mundo diferente.

Gobierno Corporativo

La alta dirección de Securitas Chile está conformada por el Gerente General, Controller, Director de Asuntos Legales y Personas, Director Comercial, Director Mobile, Director de Consultoría, Director de Tecnología, Gerentes de Operaciones, Gerente de IT y Transformación del Negocio, Gerente de Marketing, Comunicaciones y Sostenibilidad, y Gerente de Talento y Desarrollo Organizacional.

El Grupo Securitas ha adoptado una serie de “Políticas del Grupo”. Las políticas son fundamentales para el Grupo, ya que establecen límites para las personas, así como los procesos, relaciones y transacciones e implementan los procedimientos de control pertinentes. Estas políticas son publicadas a través del sistema GRC del Grupo (que prontamente será reemplazo por el sistema OneTrust) y también están disponibles en bibliotecas de conocimiento tanto globales como locales: Workplace y Centro de Archivos en Sharepoint, respectivamente.

Adicionalmente, a nivel global se han adoptado Instrucciones para la gestión de políticas para definir la estructura sobre cómo se deben gestionar las políticas dentro del Grupo para garantizar que se implementen sistemas de calidad y control apropiados en el Grupo, y la Política y Matriz de Aprobación del Grupo como un sistema adecuado de aprobación es un elemento fundamental de cualquier sistema de control interno que funcione eficientemente.

El Grupo está expuesto a diversos riesgos y desafíos y ha establecido un Modelo de Tres Líneas para gobernar sus riesgos. La primera línea incluye la gestión operativa del país que posee y gestiona los riesgos locales. La segunda línea son las distintas funciones de supervisión de riesgos y cumplimiento a nivel de División y Grupo. El aseguramiento independiente, la función de Auditoría Interna (independiente de la gerencia con reporte directo al Directorio), es la tercera línea. Cada una de estas tres “líneas” juega un papel distinto dentro del marco de gobierno más amplio de la organización.

Dentro de la segunda línea, el Grupo ha establecido una estructura de áreas de cumplimiento, con responsabilidades claras para monitorear y respaldar el cumplimiento en relación con cada área de cumplimiento, o “Vertical”. Cada Política de Grupo pertenece a un área de cumplimiento y cada área de cumplimiento deberá tener un propietario y/o controlador claramente documentado. Además, el Grupo ha definido “horizontales” para apoyar la armonización y coordinación de procesos comunes aplicables a todas o varias áreas de cumplimiento.

Adicionalmente, a fines de 2022, la Dirección de Personas y Sostenibilidad de la División Iberoamérica presentó la política de incremento salarial para el personal indirecto de Securitas Iberoamérica, estableciendo los principios, criterios de elegibilidad, proceso de propuesta y aprobación y calendario de actuación.

Empresas que integran Securitas en Chile

- Securitas Chile
- Securitas Austral
- JC Ingeniería
- OTEC Securicap

Son sociedades anónimas creadas bajo las normas nacionales, propiedades de un mismo accionista y cuyo beneficiario final es Securitas AB, sociedad sueca, cuyas acciones cotizan en la Bolsa de Estocolmo.

Durante el periodo de reporte, el Grupo consolidó un nuevo equipo de trabajo que lo denominó Group Internal Audit (GIA), quien estuvo realizando auditorias en todas las divisiones. En efecto, el grupo de trabajo arribó a Securitas Chile en noviembre de 2022, en el cual 11 auditores internos del Grupo Securitas auditaron los procesos de: Gobierno Corporativo; Gestión de Inventario; De Contratación a Retiro; De Compras a Pagos; De Ventas a Cobros; De Registros a Reportes. Tras la revisión de documentación y reuniones con las personas responsables, los auditores solicitaron información, aclaraciones y levantaron observaciones preliminares directamente con los dueños de procesos.

Por otro lado, ante la sospecha de algún incumplimiento contamos con el equipo de Tax divisional, o el canal de denuncias Securitas Integrity Line para denunciar malas prácticas o incumplimientos de nuestras políticas corporativas.

COMITÉS EN LOS QUE PARTICIPA LA ALTA DIRECCIÓN DE SECURITAS CHILE

Comité de Gestión

Se reúne una vez al mes para Revisar la gestión y seguimiento de los proyectos estratégicos de las gerencias de soportes staff.

Comité de Alineación

Liderado por el gerente general, se realiza de manera trimestral

para presentar a todas y todos los colaboradores los principales avances de la compañía durante el periodo.

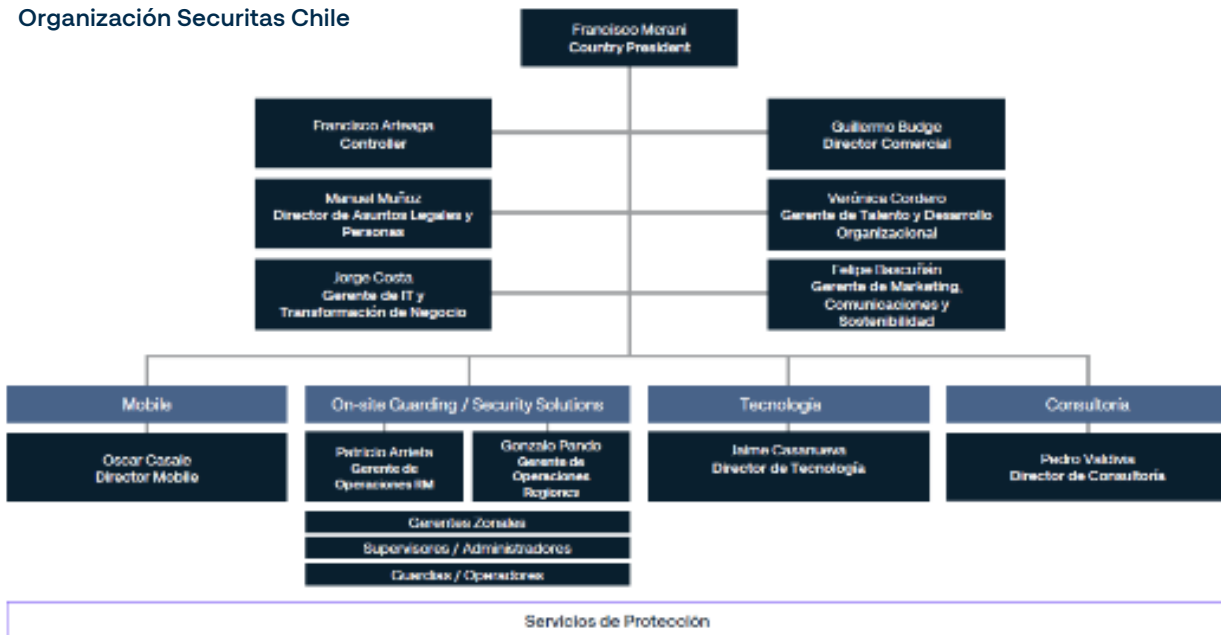
Comité Directivo

Se reúnen semanalmente para Revisar y dar seguimiento a los indicadores financieros de la compañía.

Comité de Becas

Una vez al año, este comité sesiona para Evaluar a los postulantes que quieren participar en periodo académico respectivo del Diplomado en Seguridad Privada.

Organización Securitas Chile



Membresías y Asociaciones

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





Acelerando nuestra agenda de Sostenibilidad

Nuestra estrategia de sostenibilidad respalda la estrategia comercial general, y tenemos objetivos ambiciosos para nuestras áreas de enfoque de sostenibilidad. Nuestra creación de valor e impacto positivo en la sociedad es evidente.

A nivel global, Securitas obtuvo la calificación de

impacto neto del 71 por ciento y la calificación AAA de Upright Project, y **somos la primera compañía global en la industria de la seguridad en comprometerse con la iniciativa Science Based Targets (SBTi)**. Ahora estamos en el proceso de desarrollar y validar objetivos para reducir el impacto climático del Grupo.



Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas son un llamamiento a la acción para que todas las partes interesadas, incluidas las empresas, colaboren para mejorar la vida y las perspectivas de las personas y el planeta. Securitas apoya los ODS desde 2015 y están presentes en nuestra labor estratégica y operaciones diarias.



Durante el año de reporte, la Junta Directiva del Grupo Securitas aprobó la estrategia de sostenibilidad construida alrededor de seis áreas, con objetivos y un plan de acción a tres años.

En marzo de 2022 se crea la figura de directora divisional para coordinar la implementación de la estrategia de Personas y Sostenibilidad en la División Iberoamérica, y en junio la figura de líder de sostenibilidad para de la División Iberoamérica, para acompañar a cada país en su implementación.

6 pilares de la sostenibilidad

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Securitas tiene una fuerza laboral diversa con un amplio conjunto de habilidades y experiencia, y para prepararnos para el futuro, estamos tomando medidas adicionales para aprovechar al máximo este gran recurso. Entre las actividades se encuentran el desarrollo de pautas globales de reclutamiento, la reevaluación de los requisitos para ciertos roles de trabajo y el desarrollo de una Propuesta de Valor para el Empleado (PVE)

Nuestro objetivo en esta área de enfoque es tener más del 20 por ciento de mujeres gerentes en todos los niveles de la empresa para 2025. Aunque ya hemos alcanzado este objetivo en algunos niveles, necesitamos comprender mejor las razones para no alcanzarlo en otros niveles y establecer planes de acción.

SALUD Y SEGURIDAD

La salud y la seguridad de nuestra gente, tanto física como mentalmente, es una prioridad en Securitas. Tenemos el objetivo de reducir la tasa de lesiones grupales en un cinco por ciento anual, pero nuestro trabajo más importante de salud y seguridad es lograr la meta del Cero Accidente. En Securitas Chile tenemos bastante trabajo avanzado, ya que la tasa de accidentabilidad durante 2022 fue de 2,6% y mantenemos nuestras acciones preventivas para disminuir la estadística.

Para lograr esto, hemos implementado un marco basado en la metodología ISO 45001, que incluye evaluaciones de riesgos, capacitación, informes de todas las lesiones e incidentes, análisis de causa raíz, seguimientos y responsabilidad clara. Las causas más comunes de las lesiones en el trabajo están relacionadas con golpes, y caídas del mismo nivel.

La mayoría de nuestros/as colaboradores/as trabajan en las instalaciones de los clientes, y colaboramos estrechamente con los clientes para mitigar los riesgos y peligros. La mayoría de nuestros/as guardias de seguridad están capacitados en primeros auxilios, RCP y seguridad contra incendios, pero en caso de situaciones amenazantes o peligrosas, su prioridad es evitar la confrontación y el daño y alertar a los servicios de emergencia. También nos centramos en la seguridad vial.

APRENDIZAJE Y DESARROLLO

La capacitación y el desarrollo de nuestras personas es una prioridad estratégica para Securitas, ya que nos permite satisfacer las crecientes demandas de nuestros clientes de mayor seguridad y soluciones de seguridad más avanzadas. Para apoyar esto, en Securitas contamos con nuestro Instituto Securitas para brindar los cursos y especializaciones que necesitan nuestras personas.

Siguiendo nuestra estrategia de negocios, buscamos empoderar a nuestras personas y eso significa

invertir en capacitación, habilidades y oportunidades de desarrollo profesional. También alentamos a las personas a asumir responsabilidades al principio de sus carreras. Además de los extensos planes de estudio de capacitación locales, tenemos un programa de desarrollo ejecutivo y un marco de liderazgo.

Toda persona que trabaja en Securitas ya sea en Chile o el resto del mundo, recibe la capacitación en el Código de Valores y Ética de Securitas mediante nuestro sitio de aprendizaje en línea Learning Hub. Así también los profesionales con cargos relevantes reciben capacitación en otras políticas básicas, como la política anticorrupción y antisoborno, la política antimonopolio y la política sobre seguridad de la información. El objetivo actual para esta área de enfoque es que los grupos destinatarios completen los cursos obligatorios en el plan de estudios de capacitación dentro de plazos determinados.

MEDIO AMBIENTE

El principal impacto ambiental directo de Securitas proviene de los vehículos utilizados en nuestras operaciones. En 2022, nos comprometimos con la Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi) y actualmente estamos llevando a cabo un proyecto en todo el Grupo para recopilar datos para que la propuesta de objetivo real sea validada por SBTi.

A nivel global hemos reportado nuestras emisiones de Alcance 1 y Alcance 2 al CDP desde 2011 y ahora estamos agregando más datos de Alcance 3. En Chile estamos trabajando fuertemente en el control de nuestras emisiones y para el 2023 lanzaremos la primera encuesta de Movilidad en toda la División de Iberoamérica – que contempla 9 países: Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, España, Perú, Portugal y Uruguay–, la cual nos permitirá implementar estrategias medioambientales ligadas a la reducción de emisiones.

ÉTICA EMPRESARIAL

En Securitas nos comprometemos por ser una empresa responsable con un alto nivel de integridad, y nunca ponemos en riesgo nuestros valores y ética empresarial. Tenemos una fuerte cultura de integridad y tolerancia cero al incumplimiento de los valores y la ética. Políticas como el Código de Valores y Ética de Securitas, la política antisoborno y anticorrupción de Securitas, la política de competencia leal y antimonopolio de Securitas y el código de conducta de socios comerciales establecen los principios y también proporcionan orientación.

En nuestra función de cumplimiento de ética, se ha actualizado y fortalecido nuestro programa de cumplimiento, delineando los riesgos relevantes y los objetivos de control y las actividades que debe emprender el negocio. Para el 2023 se espera implementar la robusta renovación de nuestro

canal de denuncias global Securitas Integrity Line, con el fin de garantizar la confidencialidad y protección de datos de la persona denunciante, así como la eficiencia en la gestión e investigación de las causas por incumplimiento del Código y/o malas prácticas identificadas en el lugar de trabajo.

PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD

Securitas puede ser una empresa global, pero nuestro negocio está profundamente arraigado en las comunidades locales donde operamos y nos comprometemos activamente con ellas. Por ejemplo, colaboramos activamente con las fundaciones San José y Damas de Café a través del reciclaje de papel y tapas plásticas, material que donamos para que dichas fundaciones puedan adquirir recursos que les permitan continuar operando.

También colaboramos con las OMIL (Oficinas Municipales de Intermediación Laboral) en la presentación de ofertas laborales y a través de ellas también hemos capacitado a personas de escasos recursos y que quieran desempeñarse como guardias de seguridad, brindándoles de manera gratuita el curso de formación de guardias de seguridad para una futura posición laboral dentro de la empresa. Esto no solo ayuda a la comunidad, sino que también enriquece a nuestra fuerza laboral con un conjunto diverso de habilidades y experiencias.

Objetivos globales de Sostenibilidad

PILAR SOSTENIBLE

CÓMO MARCAMOS LA DIFERENCIA

CÓMO QUEREMOS CONTRIBUIR

Diversidad e inclusión

Contamos con una plantilla diversa, con un amplio abanico de competencias y experiencias, y hemos puesto en marcha iniciativas para garantizar que todos puedan desarrollar todo su potencial.

- Mantener el objetivo del 20% de mujeres directivas para el 2023.
- Medir el índice de diversidad e igualdad de oportunidades.
- Concienciar sobre la igualdad de género a la organización.
- Contratación transparente, requisitos de preselección.

Aprendizaje y desarrollo

Proporcionamos una entrada en el mercado laboral a decenas de miles de personas cada año. Permitir que nuestra gente se desarrolle tanto profesional como personalmente es bueno tanto para el individuo como para nuestros clientes, que se benefician de unos servicios de mayor calidad, y para Securitas, ya que retenemos el talento y hacemos crecer a futuros líderes.

- Impartir más formación de calidad y fijar un objetivo de horas de formación.
- Analizar el número de personas desfavorecidas a las que damos oportunidades y cómo establecer planes de carrera.
- Implantar el proceso de gestión del talento a todos los niveles.

Conducta ética

Somos una empresa responsable con un alto nivel de integridad, y nunca comprometemos nuestros valores ni nuestra ética empresarial.

- Crear procesos y procedimientos para garantizar el cumplimiento y la conducta ética.
- Organización y procesos de cumplimiento de la ética empresarial.
- Función y procesos de auditoría interna.
- Nuevo sistema OneTrust.
- Procesos de cumplimiento para otras áreas distintas de la ética empresarial.

Pilar Sostenible

Cómo marcamos la diferencia

Cómo queremos contribuir

Salud y seguridad

La salud y la seguridad -tanto física como mental- de nuestro personal son una prioridad. Minimizar las lesiones y los incidentes ahorra personas y costes.

- Mantener el objetivo de reducción anual del índice de lesiones en un -5
- Acordar unas normas mínimas de salud y seguridad, basadas en los principios ISO.
- Política y directrices para gestionar los riesgos de salud y seguridad.

Medio ambiente

Aunque nuestro impacto medioambiental sea relativamente pequeño, debemos hacer todo lo posible para limitar el calentamiento global a 1,5 °C y nos hemos comprometido a fijar objetivos basados en la ciencia para reducir nuestras emisiones.

- Establecer un objetivo basado en la ciencia para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.
- Carta de compromiso a la Science Based Target Initiative (SBTi) en principios de 2022.
- El objetivo debe ser desarrollado, validado por la SBTi y publicado a más tardar 24 meses después del envío de la carta de compromiso.
- Comunicación y divulgación anual.

Participación de la comunidad

Participamos activamente en las sociedades en las que operamos, y nuestra implicación en la comunidad debe tener una conexión clara con lo que hacemos.

- Encuesta para recopilar las actividades actuales.
- Identificar tema(s) conjunto(s).
- Incluir en las directrices de patrocinio y aprovechar en la comunicación.

Relación con nuestros Grupos de Interés

A través de nuestras distintas plataformas de comunicación y canales de atención, en Securitas Chile mantenemos una relación permanente, transparente y directa. Esta disposición nos permite entregar información sobre nuestra actividad comercial y operacional, y recoger la percepción de nuestros colaboradores, clientes, socios comerciales y comunidad en general, respecto de nuestro desempeño.

Mantenemos diálogos abiertos con todos nuestros sindicatos a nivel país, así como también espacios de conversación con diferentes entes regulatorios para contribuir en el desarrollo de la industria.

Grupo de Interés

Colaboradores y Colaboradoras

Las 7.255 personas que integran nuestra organización a lo largo del país constituyen el eje central de nuestro funcionamiento, y hacen posible el cumplimiento de nuestros compromisos.

Clientes

Nuestra estrategia nos impulsa a tener al cliente al centro de nuestra gestión. Si nuestras personas contribuyen a generar valor, nuestro cliente es nuestra principal inspiración, y conocer sus necesidades de seguridad nos permite entregar óptimos servicios de protección.

Proveedores y Contratistas

Trabajamos por varios proveedores y contratistas estratégicos para dar continuidad a nuestros servicios, por lo que nuestros esfuerzos se aúnan para que se acojan a nuestros estándares éticos.

Comunidad

Es nuestro deber social y voluntario el apoyar a las comunidades aledañas a nuestras sucursales.

Industria

Queremos ser referentes en la industria, por lo que nos motiva desarrollar espacios de diálogo con las principales entidades público y privadas del rubro.

Canales de diálogo

- Comités de Alineación realizado por el Gerente General.
- Team Briefing.
- Sitio web securitasaldia.cl
- Newsletters mensuales
- Redes sociales Facebook y Workplace
- Encuestas de actividades internas
- Reuniones con los Comités Paritarios.
- Canal de denuncias local y Securitas Integrity Line
- Reportes de Sostenibilidad

- Reuniones periódicas con los Branch Managers, Administradores/as de Contrato y Supervisores/as de la instalación.
- Sitio web securitaschile.cl
- Encuestas de satisfacción NPS
- Centro de contacto a través del SOC.
- Red social LinkedIn
- Newsletters según ocasión
- Reportes de Sostenibilidad

- Contacto directo con las gerencias a las que reportan, mediante vías telemáticas o presenciales.
- Centro de Contacto a través del SOC.
- Newsletter según ocasión.
- Reportes de Sostenibilidad
- Red social LinkedIn

- Actividades de voluntariado
- Campañas solidarias
- Participación en eventos, seminarios o charlas asociadas al sector.

- Participación activa en Comités de Cámaras y Asociaciones.

A man with a beard, wearing a light blue short-sleeved shirt, is operating a drone. The drone is in the foreground, with its propellers and a red light on the motor clearly visible. The background is blurred, showing the man's face and upper body. The overall scene is outdoors, possibly in a field or park.

Tendencias del mercado global

Hay varias tendencias a largo plazo que se espera que afecten a la industria de servicios de seguridad. Creemos que las tendencias más importantes en el mercado de servicios de seguridad incluyen un mayor uso de la tecnología, la urbanización y la industrialización, el desarrollo económico y político, los servicios personalizados y rentables, y un mayor enfoque en la gestión de riesgos corporativos.



MAYOR USO DE LA TECNOLOGÍA

Las necesidades de seguridad cada vez más complejas de los clientes están creando demanda de soluciones complementarias, como servicios de seguridad predictiva habilitados por la tecnología, enfatizando la importancia de tener la tecnología, los datos y las capacidades en la nube adecuadas como proveedor de servicios de seguridad. El creciente uso de la tecnología permite a las empresas de servicios de seguridad ofrecer a los clientes soluciones de seguridad más eficientes e incluso de mayor calidad. Cuanto mayores son los costos laborales en un país, más atractivo se vuelve el uso de la tecnología. Sin embargo, los países con bajos costos laborales también están mostrando un mayor interés en utilizar más tecnología en soluciones de seguridad.

También creemos que las soluciones integradas son cada vez más importantes para los clientes. Los mundos físico y digital están cada vez más entrelazados, impulsando el desarrollo de sistemas de seguridad más avanzados, principalmente en mercados maduros. A medida que estos sistemas se integran con tecnologías, como big data e inteligencia artificial (IA) a través de dispositivos inteligentes e Internet de las cosas (IoT), aumenta la necesidad de oficiales y empleados de seguridad calificados y altamente capacitados.

Con más dispositivos, sensores y otros equipos de seguridad que se venden en el mercado, los costos de los equipos están disminuyendo. Además, a medida que las redes de datos evolucionan y los sistemas de red más grandes y rápidos se vuelven más conectados, los costos de almacenamiento de datos disminuyen. Debido a las mejoras tecnológicas, hay más datos disponibles que nunca, que se pueden transferir más rápido y a costos más bajos.

En las últimas décadas, la industria de servicios de seguridad ha sido testigo de un crecimiento significativo en el uso de la tecnología como una oferta complementaria central a los servicios de protección tradicionales. Los servicios y soluciones de seguridad pueden complementarse aún más con la adición de servicios alojados y gestionados, servicios en la nube, IA, biometría, IoT y otros servicios remotos. Como resultado del creciente uso de la tecnología en las instalaciones de seguridad, se están creando nuevos datos y oportunidades de negocio. El análisis de datos está contribuyendo a mejoras tanto en los servicios como en los equipos tecnológicos. Por ejemplo, los datos recopilados pueden detectar anomalías en el control de acceso o aumentar la precisión de las alarmas a través del análisis de video. Esta información se puede utilizar posteriormente para diseñar e integrar productos y servicios para mejorar aún más el valor para el cliente.

URBANIZACIÓN, INDUSTRIALIZACIÓN E INFRAESTRUCTURA CRÍTICA


La urbanización y la industrialización continúan a medida que las personas continúan mudándose a las ciudades. La población urbana mundial está creciendo en más de 1,5 millones de personas cada semana, y la alta densidad de población podría a su vez generar preocupaciones sobre la delincuencia. También se espera que el mercado de seguridad residencial crezca rápidamente en la mayoría de los países desarrollados a medida que los equipos de monitoreo tecnológico se vuelvan más comunes. La industrialización continua y el aumento de la producción industrial mundial están llevando a inversiones en instalaciones de producción, oficinas y otros lugares de trabajo, cada uno con necesidades de seguridad específicas.

Securitas ha experimentado una creciente conciencia de la necesidad de proteger la infraestructura sensible de diversas interrupciones. Las industrias manufactureras, los aeropuertos, los centros de datos, los puertos y el transporte público son ejemplos de operaciones que dependen de una infraestructura que funciona bien y donde las interrupciones podrían resultar en altos costos y una mayor vulnerabilidad.

DESARROLLO ECONÓMICO Y POLÍTICO

El crecimiento económico y las continuas inversiones globales en nuevas construcciones están impulsando la demanda de servicios de seguridad. Se espera que la clase media en los mercados maduros y en desarrollo crezca a una tasa compuesta anual del 3,7 por ciento desde 2020 hasta 2030. A medida que aumenten los ingresos disponibles globales y el patrimonio neto, habrá más que proteger y más clientes que puedan permitírselo, lo que creemos que alimentará la demanda de servicios de seguridad.

Las inversiones en infraestructura, por ejemplo, en bienes raíces, transporte público y centros logísticos públicos crean la necesidad de salvaguardar estos activos y los flujos asociados, lo que aumenta la demanda de servicios de seguridad. El aumento de la privatización mediante la externalización de los servicios de seguridad pública a proveedores de servicios de seguridad privados es una forma de controlar o reducir el gasto público o de abrir el mercado a la competencia.



SERVICIOS DE SEGURIDAD PERSONALIZADOS, INTEGRALES Y RENTABLES

Cada industria, empresa y operación tiene necesidades y requisitos específicos en términos de seguridad. Los clientes esperan que los proveedores identifiquen y respondan a sus desafíos específicos, proporcionando conocimientos especializados y recursos dedicados. Si los proveedores de seguridad pueden enfrentar estos desafíos, las empresas les asignarán una mayor responsabilidad de seguridad. Los clientes generalmente están dispuestos a pagar más por un servicio con contenido más completo, mayor calidad y habilidades especializadas relevantes. También estamos viendo una disposición en ciertos mercados a pagar una prima para tener una persona de contacto a cargo de toda la solución de seguridad, obteniendo así un control más efectivo y mejor sobre los cambios de precios y la cadena de suministro y los problemas de sostenibilidad. Además, creemos que existe una tendencia general hacia la externalización de las capacidades de seguridad, especialmente en materia de protección y seguridad contra incendios. Los clientes buscan soluciones de seguridad personalizadas e integrales de un único proveedor de servicios de seguridad para permitir una gestión de servicios de seguridad más rentable y confiable.

MAYOR ENFOQUE EN LA GESTIÓN DE RIESGOS CORPORATIVOS

Las empresas y otras organizaciones ahora están dedicando mayor atención a los problemas de seguridad, y los altos ejecutivos están invirtiendo más tiempo en discutir y tomar decisiones relacionadas con los problemas de seguridad que en el pasado. Los factores que hemos identificado como contribuyentes a esta tendencia incluyen un mayor nivel de inseguridad en la sociedad, un mayor costo de las interrupciones en los negocios y mayores demandas de seguridad por parte de los clientes y las compañías de seguros. Las empresas generalmente optan por externalizar la seguridad al mejorarla, ya que las actividades de seguridad a menudo no se consideran parte de su negocio principal. Las empresas también están utilizando los servicios de consultoría de seguridad con más frecuencia, lo que permite a sus equipos de gestión identificar proactivamente los riesgos y poner en marcha las acciones de mitigación adecuadas.

IMPACTO DE COVID-19 EN EL MERCADO GLOBAL DE SERVICIOS DE SEGURIDAD

Tras el impacto negativo que significó el COVID-19 en el mercado global de servicios de seguridad, se ha apreciado un nuevo enfoque, más digital, tras la experiencia de la pandemia. En este sentido, los entornos de trabajo virtuales y la demanda cambiante de uso de las instalaciones están creando la necesidad de nuevas soluciones y servicios de seguridad. Un aumento en el comercio electrónico también ha impulsado la necesidad de soluciones de seguridad habilitadas por la tecnología en centros de distribución y edificios similares. El cambio al comercio electrónico ha estimulado la demanda de TI y seguridad cibernética, lo que ha cambiado fundamentalmente la percepción de la seguridad. COVID-19 dio lugar a una mayor demanda de servicios de seguridad en funciones clave, como el comercio minorista esencial y la atención médica durante los períodos de confinamiento, así como en la vigilancia y los servicios de seguridad habilitados por la tecnología, incluido el rastreo de contactos y el monitoreo de multitudes para apoyar la reapertura de las sociedades.

En Chile, de acuerdo con cifras de Carabineros, la autoridad fiscalizadora, existen 2.881 empresas de seguridad acreditadas y 86.488 personas acreditadas con OS-10, curso obligatorio que debe cumplir quien se desempeñe como guardia, jefe/a de seguridad, supervisor/a, operador/a de CCTV.

La delincuencia se ha transformado en la principal preocupación para la sociedad chilena y ha sido un tema central en la agenda de las autoridades locales. Durante el periodo de reporte, según las estadísticas de la Subsecretaría de Prevención del Delito, la situación delictual en el país tuvo un recrudecimiento significativo en comparación a los años anteriores.

De acuerdo con el informe anual del Centro de Estudios y Análisis del Delito (CEAD), dependiente de la Subsecretaría de Prevención del Delito del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, sobre los delitos de mayor connotación social*, se desprendió que durante el 2022 los delitos que más aumentaron correspondieron al robo con violencia o intimidación (63,1%), robo por sorpresa (61,2%) y robo en lugar no habitado (56,4%).

A nivel país, las denuncias presentadas durante el 2022 presentaron un aumento de 46,1% y las detenciones crecen en un 35,6%, respecto del 2021. El mismo informe refleja que todas las regiones de Chile muestran aumentos en la tasa de delitos de mayor connotación social, respecto del año anterior. Entre ellos se encuentran los homicidios, cuyo incremento a nivel país es de 33,4% respecto del año que pasó. La tasa de denuncias por homicidios creció en 49,9%. También hay un crecimiento de los homicidios perpetrados con armas de fuego y por posibles sicariatos, como son los crímenes por encargo.

Por otro lado, en la Macrozona Norte del país (Tarapacá, Antofagasta, Atacama y Arica y Parinacota),

La industria de la Seguridad Privada en Chile

*Se consideran delitos de mayor connotación social (DMCS) los homicidios, lesiones, violación, robo con fuerza y robo con violencia.

asolada por la crisis migratoria, ha sido la más reciente preocupación de las autoridades de gobierno, fiscalizadoras y agrupaciones gremiales, toda vez que se buscan medidas preventivas para contener la inmigración irregular y las situaciones de violencia, delitos menores, así como la proliferación del comercio ilegal en diversos barrios comerciales que, naturalmente, suscitan en ese contexto.

Por su parte, según la última Encuesta Nacional Urbana de Seguridad Ciudadana (2021) que realiza el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el porcentaje de personas que declaran haber sido víctimas ha reportado una baja histórica con un 16,9%; sin embargo, la percepción de inseguridad llega a su máximo con 86,9%. Recientemente la encuesta Índice de Paz Ciudadana 2022 mostró una dinámica similar con un estancamiento en la victimización contrastada con un aumento ostensible del temor a ser víctima en 7 puntos respecto al año anterior. Esto quiere decir que, si bien los delitos no aumentan considerablemente, se han vuelto más violentos, generando una percepción aumentada del problema de la inseguridad.

Ante ese escenario, la Cámara de Diputadas y Diputados despachó a ley el proyecto que moderniza los delitos que sancionan la delincuencia organizada y establece técnicas especiales para su investigación. Así también se han desarrollado planes de acción contra el comercio ilegal que afecta, principalmente, a la región Metropolitana, gatillados inicialmente por el estallido social y luego por la crisis sanitaria del COVID-19, que han impedido desarrollo de las actividades económicas, impactando en el desempleo y en el cierre de locales comerciales, lo cual se traduce en un

ambiente propicio para la ocurrencia de delitos e inseguridad.

En este último punto, y dado que la seguridad privada también es un componente importante de la seguridad pública, durante el 2022 Securitas participó activa y colaborativamente en un plan de acción para mitigar el comercio ilegal en un importante centro comercial -de la región Metropolitana- golpeado por este fenómeno.

Para combatir este escenario, se implementaron tanto las medidas preventivas de Carabineros, y desde la esfera privada, Securitas incorporó a un grupo de colaboradores para integrar la **Unidad de Reacción**, un equipo de intervención para que trabaje junto al grupo de guardias de seguridad, detectando y corrigiendo situaciones anómalas dentro y fuera del perímetro del contrato. Este servicio proporciona vigilancia disuasiva y preventiva, con el fin de proteger la integridad de nuestros/as guardias del recinto y a los locatarios del centro comercial, así como también generar contención de manifestantes que ingresen al Mall y la violencia que gira en torno al comercio ambulante del sector. Al cierre del reporte, las acciones mancomunadas favorecieron ostensiblemente la prevención del delito, el comercio ilegal y mejoraron la sensación de inseguridad de los transeúntes.

MARCO REGULATORIO

El crimen organizado, el comercio ilegal, la inseguridad y victimización, fenómenos que difícilmente pueden ser abordados de manera separada, ha permitido que la Comisión de Seguridad Pública del Senado retomara la discusión del proyecto de ley de Seguridad Privada -después de nueve años- que busca actualizar la regulación de la industria que actualmente opera en base a directivas

de funcionamiento dadas por Carabineros, con pocas atribuciones y un marco de acción extremadamente limitado, que impide hacer frente a una delincuencia cada vez más organizada.

El marco regulatorio actual para las empresas de seguridad se establece, fundamentalmente, en la Ley N° 19.303, Obligaciones a entidades en materias de seguridad de personas; en el Decreto de Ley 3.607, que establece nuevas formas sobre el funcionamiento de los vigilantes privados, y el Decreto Supremo 867, de 2017, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que dicta reglamento sobre nuevos estándares para personas, personal y empresas que reciben servicios o realizan actividades de seguridad privada. Todas ellas fiscalizadas por Carabineros, que es la Autoridad Fiscalizadora.

Tras la puesta en marcha del Decreto 867 y la aplicación del Manual de Funcionamiento del Sistema de Seguridad Privada, el desafío central ha sido el proceso documental exigido por la norma, el que contempla mayores requisitos que antes para alcanzar la acreditación de OS-10.

Las entidades que fiscalizan el ejercicio de Securitas Chile:

- Subsecretaría de Prevención de Delito
- Prefectura de Seguridad Privada OS-10
- Prefectura de Control de Armas y Explosivos OS-11
- Dirección General de Territorio Marítimo y de Marina Mercante
- Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC)
- Instituto de Investigación y Control de Ejército de Chile (IDIC)
- Instituto Nacional de Justicia de Estados Unidos (NIJ)

Gestión del Riesgo Corporativo

Nuestro compromiso siempre ha sido mantener los estándares más elevados de integridad y cumplimiento de las normas, reglas y códigos de conducta aplicables en todas las jurisdicciones en las que opera. Con ese fundamento y en un contexto donde la sociedad exige que las empresas se comporten con ética y transparencia en sus negocios, se aúnan esfuerzos para que hacer lo correcto juntos, siempre, sea parte de nuestro ADN.

En Securitas nos exponemos a diversos tipos de riesgos en nuestra actividad diaria. Al prestar servicios de seguridad, no solo gestionamos nuestros propios riesgos, sino también los riesgos en nombre de nuestros clientes. Minimizar el riesgo de que se produzca una pérdida, y proteger así a nuestros grupos de interés, es un objetivo importante. Los riesgos de Securitas se han clasificado en tres categorías principales: Riesgos operativos, riesgos financieros y riesgos, y oportunidades estratégicas.

Todos los riesgos de estas categorías pueden afectar a los resultados financieros y a la posición del Grupo si

no se gestionan de forma estructurada. Por lo tanto, el Grupo Securitas ha desarrollado su enfoque de proceso de cuatro pasos para gestionar los riesgos empresariales:

- Aportación e identificación de riesgos.
- Desarrollo de políticas.
- Actividades de gestión de riesgos.
- Supervisión basada en el riesgo.

Para apoyar el trabajo de Gestión del Riesgo Corporativo (ERM, por su sigla en inglés), Securitas ha implantado un sistema de gobierno, riesgo y cumplimiento basado en la web (OneTrust) que comprende los cuatro pasos del proceso de gestión de riesgos empresariales de Securitas y reúne la información de ERM en una base de datos. One Trust se utiliza para racionalizar los procesos de ERM con el fin de estructurar aún más los procesos y flujos de trabajo y automatiza los procesos, como los informes, con el objetivo de mejorar la calidad general del trabajo de ERM y sirve como punto único de información.





Políticas Corporativas

El Código de Valores y Ética de Securitas y la política antisoborno y anticorrupción de Securitas establecen requisitos mínimos que garantizan el cumplimiento de las leyes locales y extraterritoriales aplicables. El incumplimiento del Código de Valores y Ética de Securitas y otras políticas clave se considera un riesgo operacional y, como tal, forma parte del proceso de ERM del Grupo.

ERM es un componente integral de las operaciones de Securitas, y la conciencia del riesgo es parte de la cultura de la empresa. Las evaluaciones de riesgos se llevan a cabo en el marco del proceso de ERM de Securitas. Los controles se realizan en varios niveles dentro de la organización y se establecen en función del proceso en cuestión.

En este contexto, durante el periodo de reporte se impulsaron difusiones, prácticas globales y locales para resguardar el cumplimiento del principal documento rector de la compañía: el Código de Valores y Ética, así como reforzar las políticas que gobiernan nuestras acciones.

CÓDIGO DE VALORES Y ÉTICA

Este documento representa una de las políticas corporativas clave de Securitas y una guía sobre cómo se espera que actuemos, individual y colectivamente, en nuestro trabajo diario. Temas que aborda: Nuestro Propósito y valores; Derechos Humanos; Cumplimiento de las leyes y normativas locales; Empleados; Ética Comercial; Medio Ambiente; Nuestra

parte en la sociedad; Implementación y conformidad. En 2022, el 66% de la dotación completó la recertificación del curso de Valores y Ética.

POLÍTICA DE AMENAZAS INTERNAS

Esta política de amenazas internas se centra principalmente en “amenazas internas”, es decir, cuando una persona participa o facilita el terrorismo, el crimen organizado, actividades extremistas u otras actividades similares en su puesto como empleado o subcontratista de Securitas. Debido al mayor riesgo de terrorismo y exposición de amenazas internas, todas las entidades deben tomar medidas. El objetivo es garantizar en la mayor medida posible que podemos evitar y/o detectar empleados/subcontratistas que potencialmente podrían representar una amenaza para Securitas, los clientes y el público, por ejemplo, al estar involucrados en el crimen organizado, el terrorismo u otras actividades extremistas. En 2022, el 54% de la dotación completó la recertificación del curso de Amenazas Internas.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD

En Securitas se promoverá una cultura de diversidad e igualdad de oportunidades basada en la competencia, la experiencia y el desempeño y se esforzará por la diversidad en todos los niveles, sobre todo con la participación de las mujeres en la fuerza laboral. Nos comprometemos a tratar a

todos(as) los(as) colaboradores(as) de manera equitativa, justa y con respeto, dignidad y cortesía común, independientemente de su raza, origen étnico o nacional, religión, género, orientación sexual, estado civil o parental, discapacidad u otras características distintivas protegidas por las leyes y regulaciones aplicables. En 2022, el 77% de la dotación completó la recertificación del curso de Diversidad y Sesgos Inconscientes.

POLÍTICA DE ANTICORRUPCIÓN Y CONFLICTO DE INTERÉS

Esta política establece los principios para una conducta apropiada y ética con respecto a asuntos de anticorrupción, entretenimiento y obsequios, así como conflictos de intereses, y el cumplimiento, revisión y monitoreo de terceros con los que la Compañía realiza negocios. En 2022, el 42 % del equipo de staff y líderes completó la recertificación del curso de Anticorrupción y Conflicto de Interés.

POLÍTICA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

La creación de esta política busca establecer el marco para denunciar y administrar cualquier reporte realizado por el personal de Securitas o terceros contra un director o empleado de Securitas por quejas o incumplimientos de la ley, normas y políticas de la compañía. La compañía también se compromete a garantizar que no habrá consecuencias negativas tras la denuncia.

POLÍTICA AMBIENTAL

Reconocemos que nuestras actividades comerciales tienen un impacto directo e indirecto en el medio ambiente y asumimos la responsabilidad del impacto ambiental directo de nuestras propias operaciones. Nos esforzamos por


minimizar el impacto ambiental también reduciendo, por ejemplo: viajes de negocios, consumo de electricidad, consumo de agua, consumo de papel, desperdicio, el uso de equipos de oficina y suministros que causan emisiones y contaminación al aire, tierra y agua.

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Como parte de una multinacional, reconocemos que debemos tomar medidas para evitar causar o contribuir a impactos adversos en los Derechos Humanos a través de nuestras propias actividades y abordar los impactos cuando ocurran. En virtud de lo anterior el Grupo Securitas ha tomado compromisos en distintas áreas de los DDHH: Compensación y Condiciones de Empleo; Libertad de Asociación; Salud y Seguridad; Igualdad de Oportunidades; Trabajo Infantil o Trabajo Forzado; Participación en la Comunidad.

En Securitas no empleamos ni aceptamos ninguna forma de trabajo infantil o trabajo forzoso. La edad de un/a colaborador/a también se verifica como parte de los procesos de reclutamiento. Así también, a nuestros proveedores les exigimos que cumplan con el Código de Conducta de Socios Comerciales de Securitas, que incluye la no aceptación del trabajo infantil y el trabajo forzoso.

Los derechos humanos están incluidos en la capacitación obligatoria en el Código de Valores y Ética de Securitas. Los perfiles de colaboradores más relevantes de la organización reciben una capacitación más profunda, de acuerdo con el cronograma de capacitaciones online dispuesto por el Grupo Securitas. Los diferentes canales de denuncia del Grupo pueden utilizarse para informar también del incumplimiento de los derechos humanos.



Mecanismos de denuncias: Securitas Integrity Line

En caso de incumplimiento a la norma, además de contar con los responsables de Legales o Recursos Humanos de cada país, contamos con un canal de denuncias local (denuncias@securitaschile.com) para notificar cualquier irregularidad donde no se respeten los principios éticos de la compañía. Durante el 2022, registramos 101 denuncias a nuestro canal de denuncias local. Las tipificaciones más recurrentes fueron por acoso laboral, acoso sexual, discriminación, agresión y fraude. De la totalidad de casos, el 11,8 % aún permanece abierto por las investigaciones respectivas en curso. El resto de los casos fue cerrado durante el año de reporte.

Adicionalmente, el Grupo Securitas tiene a disposición de todas las personas que integran la organización, clientes, socios comerciales, y

comunidad en general el canal de denuncias **Securitas Integrity Line (SIL)**. Se trata de una herramienta que contribuye a una cultura corporativa saludable, en la que las personas pueden ver que su voz es escuchada y que se toman medidas en consecuencia. La plataforma está disponible y supervisada 24 horas al día, 7 días a la semana <https://securitas.integrityline.com>.

Securitas Integrity Line no pretende sustituir la responsabilidad de la dirección, y siempre están a disposición las otras vías de comunicación para denunciar irregularidades a la Subgerencia de Personas, a la Subgerencia de Asuntos Legales o a la jefatura directa. En 2022 no registramos denuncias al SIL.

Cumplimiento

MULTAS E INFRACCIONES

Durante el periodo de reporte, las **multas laborales** cursadas en 2022 presentaron un aumento del 17% en relación con las multas efectuadas en 2021. A medida que se levantaron las restricciones impuestas por la pandemia, se intensificaron las fiscalizaciones presenciales por parte de la Dirección del Trabajo (DT), lo cual generó la reactivación de muchos procesos que quedaron pendientes, llegando a tener casi 1000 fiscalizaciones y comparendos a nivel nacional en el periodo de reporte.

Por otra parte, entre las modernizaciones que implementó la DT en su funcionamiento interno, tuvo relación con la modificación en el tipificador de infracciones, específicamente, la sanción relacionada con no exhibir o mantener documentación, que varió de **60 UTM A 27 IMMNR (Ingreso Mínimo Mensual No Remuneracional)**

92

Multas laborales cursadas.

+\$281 MM

Pagados en multas laborales.

ACREDITACIONES OS-10

En cuanto a las **infracciones cursadas por concepto de OS-10** tuvieron un aumento del 12% en relación con el año 2021. Esto se explica por la regularización de documentación y acreditación que aún seguían su proceso de acreditación por parte de la autoridad fiscalizadora. No obstante lo anterior, a la fecha ninguna ha constituido multas (sanción económica).

Esto se debe, en parte, a una reestructuración interna del equipo que ha facilitado la eficiencia de los procesos de acreditación; mientras que la autoridad policial está también mejorando sus procesos internos lo que ha ralentizado la revisión documental de las infracciones, así como la entrega de las credenciales de OS-10 que pueden tardar más de seis meses en ser entregadas, después de la respectiva aprobación del/la guardia de seguridad.

103

infracciones OS-10 cursadas.

69%

de los equipos operativos acreditados.

Securitas son las personas, y las personas son Securitas

UN EMPLEADOR JUSTO E INCLUSIVO

En Securitas somos un empleador responsable. Trabajamos duro para crear un entorno inclusivo donde todos se sientan valorados y alentados a contribuir y crecer dentro de nuestra empresa. Nuestro compromiso con nuestra gente incluye el trato ético, las condiciones de trabajo seguras e la igualdad de oportunidades para todos.

Hemos invertido mucho en iniciativas y procesos para apoyar a nuestra gente. Muestra de ello es la creación de una estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) en todo el Grupo, que se refleja en los planes divisionales de DE&I de tres años recientemente lanzados. Para apoyar este trabajo, desde el Grupo Securitas se lanzó un programa de aprendizaje online obligatorio sobre Diversidad y Sesgos Inconscientes para todas y todos los colaboradores a nivel mundial. Estos esfuerzos continúan creando conciencia sobre el trato equitativo, apoyando nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU y ofreciendo estrategias sobre cómo todos y cada uno de nosotros podemos apoyar este importante trabajo.

Como líder dentro de la industria de la seguridad, seguimos comprometidos a invertir en el fortalecimiento y desarrollo de nuestros líderes. En 2022 los líderes de Securitas Chile se involucraron en el nuevo marco de liderazgo global diseñado para fortalecer nuestra estrategia. Específicamente se trató de un programa de desarrollo ejecutivo para líderes senior de todo el mundo. Este trabajo que entrega oportunidades de crecimiento para fortalecer a nuestros líderes garantiza que brindemos un excelente desempeño, fortalezca nuestro trabajo colaborativo y brinde una cultura de innovación, que son clave para cumplir con nuestra estrategia y ganar en el mercado.



Nuestra dedicación al empleo justo y equitativo también es evidente en las relaciones que construimos con nuestros clientes. Trabajamos muy de cerca con clientes que reconocen el valor de ayudar a nuestra gente a alcanzar su máximo potencial. Durante 2022, se implementaron varias instancias de entrenamiento la herramienta global Client Excellent Platform –CEP– para satisfacer las necesidades de nuestros clientes. Antes de aceptar un contrato con un cliente, también evaluamos las condiciones de trabajo en el sitio del cliente para garantizar prácticas decentes y un ambiente de trabajo saludable y seguro.

PRÁCTICAS ÉTICAS

En Securitas nos enorgullecemos de llevar a cabo nuestros negocios en función a las convenciones internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y estamos comprometidos a proteger la libertad de asociación de nuestros colaboradores.

FORTALECIENDO NUESTRA PROMESA DE LOS COLABORADORES

Uno de los objetivos clave para 2023 es fortalecer la promesa de nuestras personas para garantizar que estamos escuchando a todos nuestros diferentes grupos de

talentos. En este sentido, a nivel global estamos trabajando en implementar nuestra primera encuesta eNPS e índice de inclusión, dos KPI clave que seguiremos para medir el compromiso y la inclusión de nuestras personas. Además de esto, mantendremos nuestros KPI actuales para diversidad, salud y seguridad, y tasas de lesiones, entre otras métricas, para monitorear nuestro progreso e identificar áreas de mejora.

Y es que cuando ofrecemos un lugar de trabajo atractivo, satisfacemos las necesidades de las y los colaboradores y construimos una cultura centrada en la inclusión y el crecimiento, creamos un espacio donde todos tienen la oportunidad de alcanzar su máximo potencial.

Atraer y retener talento ya no se trata solo de recompensas financieras. Se trata de nuestra gente, nuestro liderazgo y adoptar un enfoque más holístico para la felicidad y el bienestar de nuestras personas.

Estamos convencidos de que este trabajo, y nuestra estrategia de personal en su conjunto, conducirá a un mayor compromiso y retención. Esto es algo que sabemos que nuestros clientes valoran, ya que nos permitirá ofrecerles personal de primera línea con un alto nivel de compromiso y motivación, que brinden un excelente servicio, valor y continuidad.

Personas empoderadas con orgullo y pasión



Somos una empresa impulsada por un propósito y con elevadas normas éticas. Ofrecemos oportunidades de formación y desarrollo a nuestros colaboradores y colaboradoras a nivel nacional, para ayudar a crecer a todas las personas de la empresa, y medimos sus progresos. Promover un sentimiento de orgullo y atraer y retener a los mejores es esencial para nuestro éxito a medida que continuamos nuestro camino para convertirnos en un socio inteligente de servicios de protección para nuestros clientes.

ESTRATEGIA DE RR.HH./ PERSONAS

La formación de nuestras personas es una prioridad estratégica para nosotros. Muchos de las y los colaboradores se incorporan a nuestra empresa en puestos de nivel inicial, y les animamos a que se desarrollen dentro de la empresa y se conviertan en líderes. Nuestros programas de formación de directivos siguen los principios y procesos de liderazgo definidos en nuestra Caja de Herramientas o Toolbox. La Toolbox garantiza que nuestros métodos de trabajo, filosofía de gestión y perspectiva del cliente se compartan

en toda la organización. De este modo, nuestros clientes reciben un servicio coherente, independientemente del lugar del mundo en el que se encuentren.

REPUTACIÓN

Somos una empresa de personas. Incluso la estrategia tecnológica empieza por las personas. Las acciones de nuestros empleados determinan en gran medida nuestra reputación y liderazgo en el mercado.

Todo lo que hacemos se basa en nuestros valores de Integridad, Eficacia y Servicio. Nuestro propósito, “Nosotros ayudamos a hacer de ru mundo un lugar más seguro”, proporciona a nuestros empleados un sentimiento de orgullo que une a todos los países.

Nuestros valores también desempeñan un papel esencial en nuestro objetivo de ser una empresa cumplidora en materia de ética empresarial. Además de un tono muy claro en la cúpula, formamos a todos los empleados relevantes en nuestras políticas anticorrupción y de competencia leal.

A través de indicadores clave de

rendimiento, medimos la rotación de personal, el compromiso de los empleados, la diversidad, la salud y la seguridad, y los índices de lesiones, entre otras métricas, para supervisar nuestro progreso e identificar áreas de mejora.

ESTRATEGIA DIVISIONAL

Con el fin de acelerar la estrategia de sostenibilidad y personas del Grupo Securitas, se designó a Arantzas Lafuente Gonzalez De Suso, como Divisional People & Sustainability Leader Iberoamérica, cuyo propósito es alinear el nuevo enfoque de trabajo para la división.

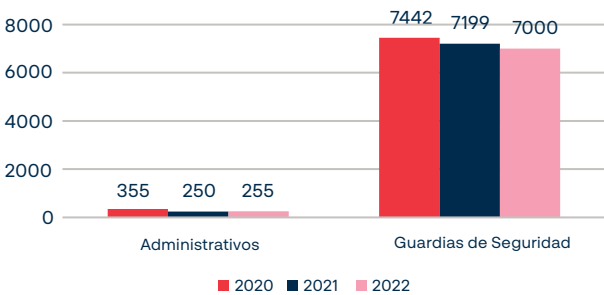
Entre los objetivos establecidos para el área de Personas, se encuentran la implementación de un nuevo modelo de evaluación de desempeño 360°; estandarización de nuevas políticas corporativas de selección de personas para cargos directivos, gerenciales y estructura salarial; planes de sucesión; política de selección con enfoque de género y la aplicación de las nuevas herramientas para la gestión de personas implementadas en el Programa Atlántico (ver en el capítulo 11).

Nuestro equipo

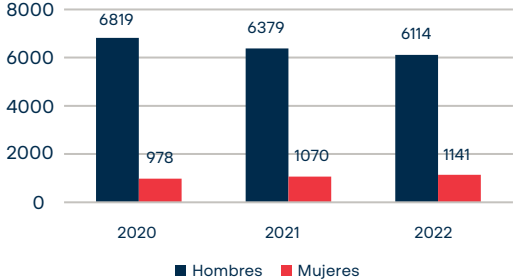
En nuestro compromiso de ser un empleador sólido y formal, entregamos empleo estable a 7.255 personas durante el periodo de reporte, todas ellas en jornada completa.



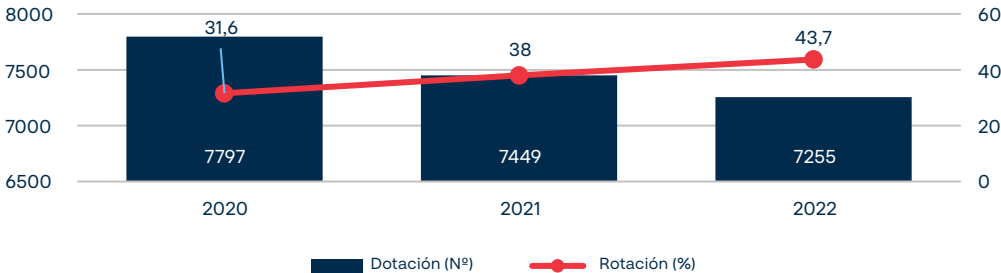
Dotación según rango funcional



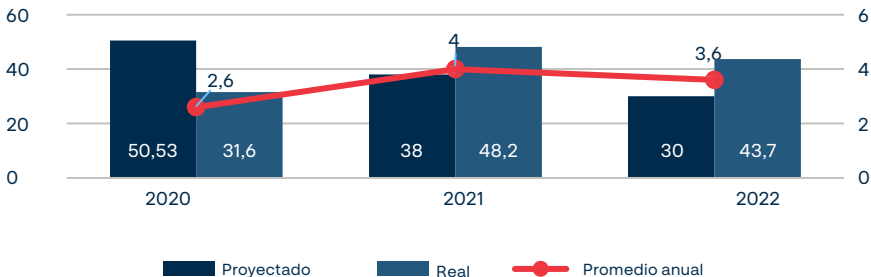
Dotación según género



Dotación total y Rotación promedio anual



Evolución del índice de Rotación (en %)



En nuestro proceso de reclutamiento y selección, nos esforzamos por impulsar la diversidad y reducir los sesgos. Nuestra búsqueda se obtiene por dos vías: **búsqueda con equipo interno**, con publicaciones de postulaciones en el sitio web Hiring Room y otros portales de empleo, y gestión con las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral -OMIL- y ferias laborales que organizan las municipalidades; y **búsqueda con equipo externo**, con apoyo de reclutadores que buscan al personal idóneo.

Una vez que la persona postula, comienza el proceso de pre-

selección de acuerdo con el perfil de búsqueda y requisitos para el cargo. Luego, la persona debe rellenar un test, que constituye el primer filtro de ingreso. De aprobarlo, la persona queda seleccionada para que ingrese al proceso de entrevista con el o la psicóloga. En este punto debe haber coordinación con las jefaturas que buscan un nuevo ingreso, particularmente con las áreas administrativas, para seleccionar a la o el candidato final. Y cuando es aprobado/a, se procede a la contratación.

Lo anterior aplica para todas las

personas que postulen. Un paso adicional está en los puestos inclusivos, ya que además tener la entrevista con la jefatura correspondiente, la persona debe ser entrevistada por la Coordinadora de Sostenibilidad e Inclusión para conocer el tipo y nivel de discapacidad y verificar las condiciones del puesto laboral ofertado, de acuerdo con su condición de salud.

Luego de que el/la postulante es contratada, inmediatamente comienza su inducción a Securitas, con nuestro equipo de relatores internos que forman parte del Instituto Securitas.

2.548 fueron hombres

41,7%
personas menores de 30 años.

42,2%
personas entre 30-50 años.

16,1%
personas sobre 50 años.

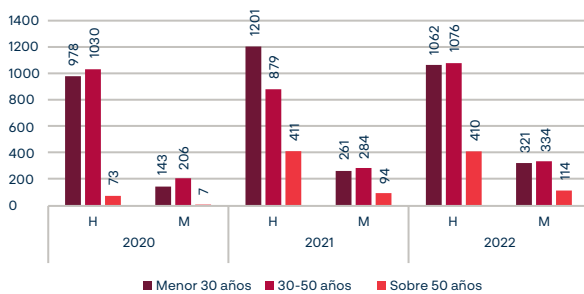
769 fueron mujeres

41,7%
personas menores de 30 años.

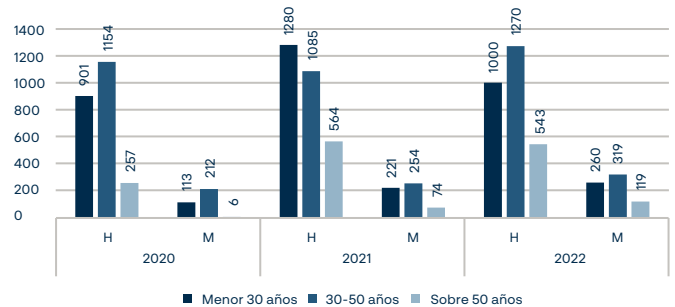
43,4%
personas entre 30-50 años.

14,8%
personas sobre 50 años.

Nuevos empleados según rango etario



Rotación según rango etario



Beneficios y Calidad de Vida

En Securitas desarrollamos programas de beneficios que brinden a nuestros colaboradores las herramientas necesarias para incrementar su bienestar, calidad de vida y productividad.

Además tenemos convenios vigentes con la Caja de Compensación Los Héroes, que ofrece beneficios y

descuentos en: salud, educación, apoyo financiero con Crédito Social, entretención, centros vacacionales, apoyo familiar, entre otros. También contamos con convenios en instituciones de salud, dental, oftalmológico y financieras para el colaborador y su grupo familiar, que tienen como objetivo acceder a precios especiales y con pago

mediante descuento por planilla, que permitan una atención rápida, a menor costo y con facilidades de pago.

Ofrecemos también asistencia legal, por medio de un equipo jurídico que brindar asesoría personalizada, con precios preferenciales, en materias de derecho civil, familia, derechos del consumidor, entre otros.

Salud

- Seguro de Vida.*
- Seguro Complementario de Salud.*
- Convenio Oncológico con la Fundación Arturo López Pérez.
- Convenios Dental, Oftalmológico.*
- Mundo ACHS.*
- Salud No Laboral.**

Económico

- Préstamos Empresa.
- Convenios Caja Los Héroes.*

Social

- Asistencia Legal.
- Funeraria.***
- Reconocimientos.
- Atención integral con ejecutivos de Convenios.

* Para colaborador/a y cargas familiares reconocidas por CCAF Los Héroes, a nivel nacional.

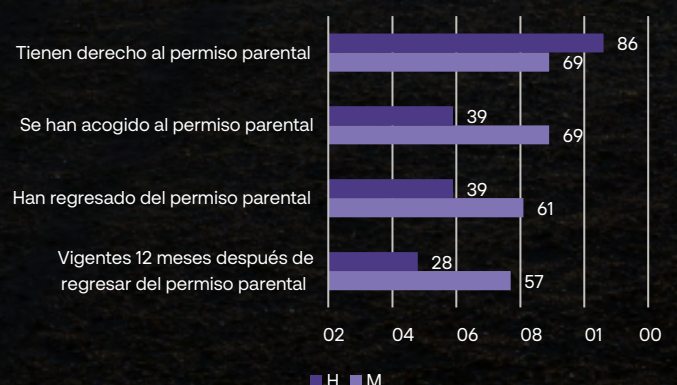
** Abierto a todo público.

*** Para colaboradores/as a nivel nacional.

Permiso Parental

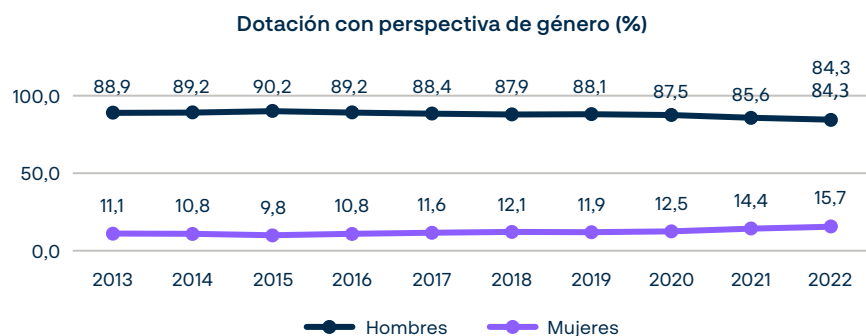
Todos nuestros colaboradores tienen derecho al permiso parental y lo impulsamos permanentemente. Durante el periodo de reporte, 69 mujeres y 86 hombres tuvieron derecho al permiso parental. De estos últimos, 39 personas solicitaron acceder al permiso postnatal parental (entendido, según la Superintendencia de Seguridad y Salud Ocupacional, como el descanso maternal que es traspasado al padre por un máximo de 6 semanas del descanso a jornada completa, o un máximo de 12 semanas, en media jornada). La tasa de retención en este aspecto durante 2022 fue de 85%

Permiso Parental en 2022



Diversidad, Equidad e Inclusión

Por tercer año consecutivo, vemos con orgullo que el talento femenino supera el 15% de la dotación; cifra que se ajusta al importante crecimiento que la presencia femenina ha tenido en la industria de la seguridad privada durante los últimos años.



En efecto, el talento femenino del Grupo Securitas contempla a más de 65.300 mujeres trabajando por ayudar a hacer del mundo un lugar más seguro, de un total de 345 mil colaboradores a nivel mundial; +9 mil de estas mujeres se encuentran en la División Iberoamericana y 1.141 de ellas forman parte del equipo de Securitas Chile, representando el 15,7% de la dotación del país.

En Securitas somos conscientes de esta realidad y de que la industria ha sido históricamente liderada por hombres. Por lo mismo, las iniciativas del Grupo Securitas proyectan alcanzar para 2025, al menos, un 20% de mujeres en puestos de liderazgo en toda la organización.

+9 mil

mujeres forman parte del equipo Securitas en la División Iberoamérica.

1.141

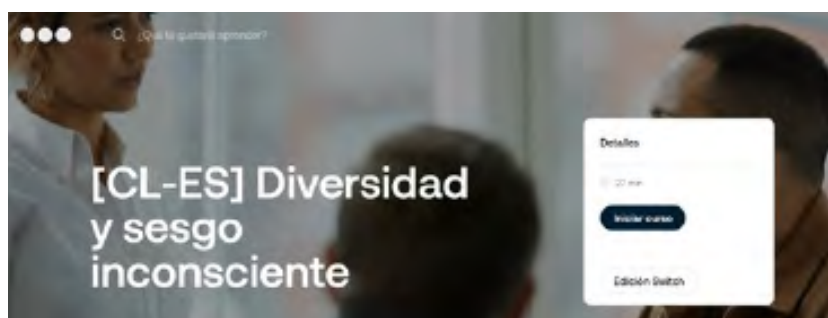
mujeres son parte del equipo de Securitas Chile

15,7%

representan de la dotación del país

La diversidad, equidad e inclusión es un compromiso corporativo, porque necesitamos el poder de la diversidad de pensamiento para cumplir con nuestra estrategia.

Para respaldar esta ambición, el Grupo Securitas lanzó el curso online en Learning Hub “Diversidad y sesgo inconsciente”, que proporciona las herramientas necesarias para detectar y mitigar el sesgo inconsciente en el lugar de trabajo. Se estableció como un curso obligatorio para todas las personas que integran la organización, cuya certificación es anual.



Seguridad Inclusiva

El Programa de Seguridad Inclusiva es un modelo de trabajo que permite generar empleos dignos a personas con algún tipo de vulnerabilidad, quienes a diario enfrentan obstáculos que les impiden participar plenamente de una vida social y laboral activa.

Para ello contamos con un exhaustivo proceso de identificación del perfil, el análisis del puesto de trabajo como guardia de seguridad, la descripción de cargo, inducciones legales y corporativas correspondientes, y, entre

otros, credencial de discapacidad vigente.

En Securitas vemos un mundo diferente y nos destacamos en la industria por marcar la diferencia para ayudar a hacer de este mundo un lugar más seguro. Desde el 2012 buscamos la forma de responder a las problemáticas que enfrentaban las personas en situación de discapacidad al no ser contempladas en espacios laborales, por sesgos como la falta de habilidades y competencias,

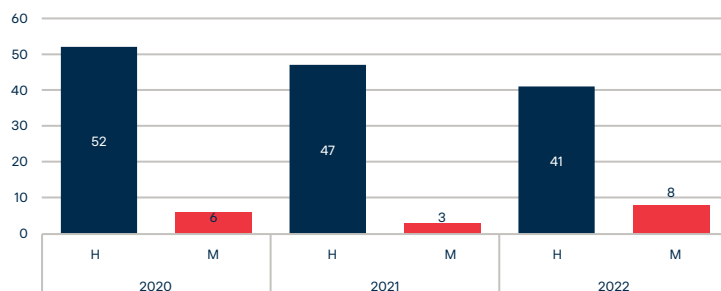
seguridad laboral, costos de contratación y baja productividad que podrían desempeñar.

Durante el periodo de reporte, el programa de Seguridad Inclusiva continuó viéndose impactado por la pandemia. Esto significó operar con un déficit de contratación, alcanzando las 50 personas inclusivas en 2022 -41 hombres y 8 mujeres-, un 33% menos de lo que exige la Ley de Inclusión.



El programa comenzó como una fuente laboral para que las personas con discapacidad física pudieran desempeñarse como guardias de seguridad. Actualmente, nuestro programa acoge a personas tanto para funciones operativas como administrativas, independiente del cargo que tengan.

Seguridad Inclusiva





Gestor de Inclusión

La inclusión laboral en Chile está normada bajo la ley 21.015, la cual establece que toda empresa (pública o privada) con más de 100 personas debe contemplar el 1% de su dotación con personas en situación de discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.

Para el que proceso de inclusión sea efectivo, desde noviembre de 2022 entró en vigor la Ley N°21.275 que tiene por objetivo impulsar y adoptar **nuevas medidas** para que las empresas tomen un rol activo en la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

En ese contexto, entre aquellas medidas se encuentra incorporar un/a gestor/a de Inclusión Laboral y en Securitas Chile, responsabilidad que preparamos previamente al formar a nuestra Coordinadora de

Sostenibilidad e Inclusión con el curso de Gestor de Inclusión Laboral, certificado por Chile Valora.

El rol de un/a gestor/a de inclusión laboral otorga las herramientas y conocimiento específicos que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad, y su expertise debe estar acreditada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

Como en Securitas trabajamos más allá de la seguridad, para el 2023 se espera que tres especialistas del área de Personas realicen el mismo curso para contar con un completo equipo que apoye el diagnóstico, mediación y coordinación en los procesos de inclusión y así seguir brindando oportunidades laborales a personas en situación de discapacidad.

Perfil de la Gestora de Inclusión Laboral en Securitas

- ✓ Terapeuta Ocupacional de la Universidad Mayor
- ✓ 6 años de experiencia en inclusión laboral
- ✓ 3 años a cargo del programa Seguridad Inclusiva
- ✓ Especialistas en Administración de Empresas, Desarrollo Organizacional y Gestión de Personas son las próximas personas que recibirán su certificación

Otros requisitos que señala la norma 21.275:

- Elaborar y llevar a cabo anualmente programas de capacitación a su personal.
- Promover políticas de inclusión laboral en función de las normas de igualdad de oportunidades e inclusión laboral en todas las actividades realizadas dentro o fuera del trabajo.

Equipo multicultural

Sabemos que las personas marcan la diferencia y por eso valoramos ampliamente la interculturalidad. Estando presentes en 47 mercados, en Securitas Chile nos enorgullecemos de tener 106 personas extranjeras en nuestro equipo, provenientes de Argentina, Bolivia Colombia, Ecuador, España, Haití, Perú y Venezuela, lo cual representa un aumento del 158% en relación con el año anterior (41).

106

personas extranjeras.

67

Hombres.

39

mujeres

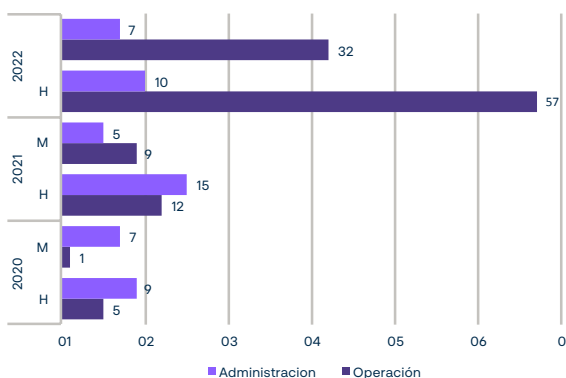
8

países de Latinoamérica y el Caribe.

Venezuela y Colombia

son las nacionalidades más recurrentes de las personas extranjeras en Securitas Chile.

Dotación extranjera en Securitas



Libertad de Asociación

Durante el periodo de reporte, 2.218 de nuestros/as colaboradores/as se encontraban representados/as por uno de los 8 sindicatos a nivel nacional; y el 7% de nuestra dotación esté cubierta por uno de los 17 contratos colectivos vigentes.

8

sindicatos durante el 2022.

17

contratos colectivos durante el 2022.

31%

de la dotación está cubierta por un sindicato.

2.218

colaboradores/as inscritos en sindicatos.



Desarrollo de Capacidades

La capacitación de nuestras personas sigue siendo una prioridad estratégica para nosotros y para nuestros clientes más importantes. Muchas y muchos colaboradores se unen a Securitas en puestos de nivel inicial y los alentamos a desarrollarse dentro de la empresa y convertirse en especialistas y líderes.

Realizamos capacitaciones presenciales en el Instituto Securitas, disponibles en Santiago y Concepción; y capacitaciones online a través de la plataforma global Learning Hub, que está conectada con todos los países donde está

presente Securitas.

En total, el año 2022 tuvimos 32 horas de capacitación por colaborador/a, una variación del 62% en relación con el año 2021, producto de las dificultades que nos impuso la pandemia. Esto significó tener 227 mil horas de capacitación de todas nuestras personas. Los temas que frecuentemente se abordan son el Código de Valores y Ética, que es mandatorio para todas las personas y países; políticas corporativas y entrenamientos en materia de diversidad e inclusión.

227 mil horas

de capacitación en módulos de Políticas Antisoborno y Anticorrupción, Políticas sobre regales, Políticas sobre Conflictos de Interés, Competencia Leal y Antimonopolio, Código de Valores y Ética, entre otros.

32 h

de capacitación por persona.

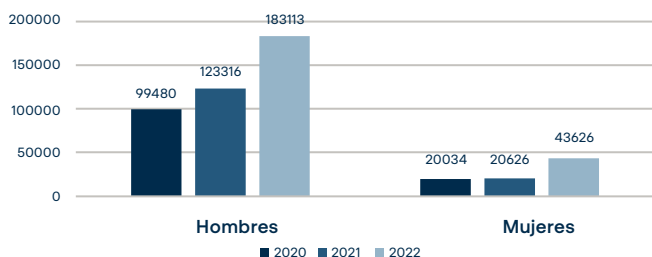
11.980 h

de capacitación para el equipo de Administración

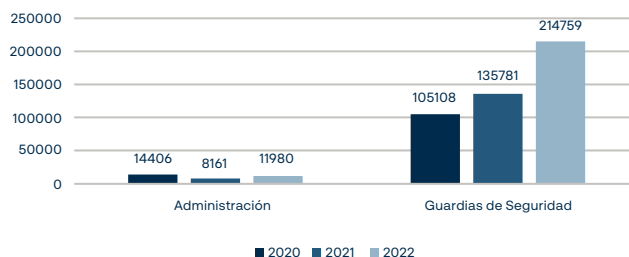
214.759 h

de capacitación para guardias de seguridad.

Horas de capacitación por género



Horas de capacitación por función



Para garantizar que nuestras personas ayuden a hacer de este mundo un lugar más seguro, nuestros/as guardias de seguridad cuentan con una malla de más de 60 cursos online disponibles de manera gratuita para que perfeccionen sus conocimientos en seguridad.

Adicionalmente, en Santiago, mediante nuestro equipo de relatores internos del Instituto Securitas, realizamos de manera gratuita el curso de OS-10, tanto en Formación como en Perfeccionamiento de Guardia de Seguridad, el cual es mandatorio por la Autoridad Fiscalizadora y está orientado a todos los guardias que ya trabajen con nosotros. En tanto, en las sucursales nos apoyamos con OTEC que nos apoyan en las capacitaciones de OS-10

Siempre con el propósito de marcar la diferencia, por segundo año consecutivo ofrecemos el Programa de Nivelación de Estudios para Fines Laborales, una iniciativa académica que está orientada a todas y todos los guardias de seguridad y supervisores a nivel nacional que, por diversas razones, aún no tengan cuarto medio rendido y que además nos permite dar cumplimiento al Decreto 867 sobre el nivel de escolaridad de las personas que se desempeñan como guardias o supervisores de seguridad. El Programa lo trabajamos con el Centro de Capacitación Asistir y a la fecha, más de 200 personas a nivel nacional han sido parte de este exitoso programa.

+200

colaboradores/as a nivel nacional han nivelado sus estudios para fines laborales

APRENDIZAJE CONTINUO

El 2022 dimos continuidad al Diplomado de Administración de Contratos, producto de una co-construcción entre Securitas Chile y la Universidad Andrés Bello, el cual contó con la participación de 23 colaboradores/as pertenecientes a sucursales de todo el país.

El diplomado se realizó de manera telemática, lo cual permitió convocar a personas de regiones, quienes suelen tener menos oportunidades de participar en forma presencial por la falta de oferta de cursos en sus zonas geográficas y la dificultad de trasladarse a Santiago.

El programa de estudios fue con costo empresa, en tanto las personas aprobaran los módulos y cumplieran con el 75% mínimo de asistencia.

3 becas

de entregadas para cursar el Diplomado.

\$480.000

Inversión referencial por cada estudiante Diplomado.

\$9.600.000

Inversión total del diplomado.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO (ED)

Como parte del mejoramiento de nuestra cultura organizacional y desempeño laboral, contamos con dos plataformas de medición. A nivel local, trabajamos con la plataforma Rankmi, donde tenemos a más de 40 líderes como Evaluadores y más de 150 colaboradores de cargos hasta coordinadores o encargados de área, como Evaluados.

El modelo que hemos implementado en Rankmi está orientado a dirección, gerencia y subgerencia, jefaturas y analistas/profesionales de staff, y contempla evaluaciones de metas y competencias. Las primeras están relacionadas con las metas de la compañía, del área y de la persona evaluada; y las segundas, con nuestros valores corporativos. Por nombrar algunas: trabajo íntegro, responsabilidad, disposición al servicio, innovación, entre otros.

Las evaluaciones de desempeño que definen en tres etapas: Inicial, Intermedia y Final, durante un periodo de 12 meses calendario. En la primera etapa se establecen las metas que se deben cumplir y una revisión de lo que será el año; en la segunda, se abordan las competencias de la persona y se revisan las metas por si se requirieren modificar; y en la tercera, se evalúan las metas, las competencias y se otorga la retroalimentación de cierre, con el 75% mínimo de asistencia.

192

personas fueron evaluadas y evaluadores a través de Rankmi.

149

hombres.

43

mujeres.

% de empleados/as por sexo y categoría laboral con ED - plataforma Rankmi*

	Hombre	%	Mujer	%
Directores	6	3,5%	0	0%
Gerentes	22	12,7%	1	1%
Subgerentes/as y Jefaturas	8	4,6%	4	5%
Staff Evaluado	113	65,3%	38	46%
TOTAL	149	86,1%	43	52%

* Porcentaje en relación con el número de colaboradores/as administrativos por género durante 2022, indicado en páginas anteriores.

La segunda plataforma es mi360, una herramienta de evaluación que integra el programa Feedback y Desarrollo Directivo que se está trabajando en la División SSIA, como parte de un nuevo modelo de liderazgo para la organización. Está orientado al Comité de Dirección y consiste en una evaluación en 360° que permite abordar cuatro perspectivas de medición: la autopercepción, la del mánager (jerárquico y funcional), pares y colaboradores.

11

integrantes del Comité Directivo tuvieron la evaluación por mi360.

133

personas fueron evaluadores, entre mánager, pares y colaboradores.

% de empleados/as por sexo y categoría laboral con ED - plataforma mi360*

	Hombre	%	Mujer	%
Directores	6	3,5%	0	0%
Gerentes	4	2,3%	1	1%
Staff Evaluado	115	66,5%	18	22%
TOTAL	125	72,3%	19	23%

* Porcentaje en relación con el número de colaboradores/as administrativos por género durante 2022, indicado en páginas anteriores.

Seguridad y Salud Ocupacional

Nuestro plan de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) está basado en la Política Integrada de Securitas Chile y a fines de 2022, la gestión del área se ajustó a la nueva **Política Global de Seguridad y Salud Ocupacional** que se publicó en el mismo año de reporte y a que aplica a todas y todos los colaboradores de Securitas.

La nueva Política sostiene que la organización reconoce la importancia de proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable y de tomar todas las medidas razonables para prevenir accidentes y lesiones, así como apoyar las medidas para promover la salud y el bienestar.

Bajo esta premisa, todas y todos los colaboradores de Securitas tienen derecho a un entorno de trabajo seguro, y todos tienen la responsabilidad de ayudar a crearlo, por ejemplo, informando sobre todos los problemas y riesgos de salud y seguridad. Por lo tanto, siempre se deben cumplir todas las leyes, reglamentos, políticas y normas locales de salud y seguridad.

La responsabilidad de la estrategia de salud y seguridad en el trabajo en diferentes niveles debe estar claramente asignada y se deben realizar evaluaciones de riesgos para identificar y evaluar los peligros de seguridad.

Para ello, deben establecerse procesos para la presentación

de informes, el seguimiento y las investigaciones y las personas que trabajan en la organización deben recibir capacitación, instrucciones y equipo de acuerdo con la asignación.

La Política Global también establece los estándares mínimos que debe contemplarse en la estrategia de Seguridad y Salud en el trabajo:

1. Crear una política local de salud y seguridad que garantice el cumplimiento de la legislación local y establezca cómo se gestionará la salud y la seguridad.
2. Asignar responsabilidades claras para el desarrollo y la implementación de las políticas de la empresa, estrategia de seguridad y salud en todos los niveles de la organización.
3. Designar personas competentes para que tengan la responsabilidad y supervisión del sistema de gestión de seguridad y salud de la organización, y para brindar asesoramiento al equipo de gestión, según sea necesario.
4. Identificar y evaluar los principales riesgos para la salud y la seguridad de la empresa y sus colaboradores/as, y desarrollar estrategias específicas para manejar cada riesgo.
5. Establecer procesos para el informe y la investigación de la

causa raíz de cualquier accidente y casi accidente relacionado con el trabajo y asegurar que se establezcan las acciones de seguimiento apropiadas y las lecciones aprendidas se comparten para evitar que se repitan incidentes similares.

6. Revisar regularmente los indicadores, los objetivos y las metas de salud y seguridad establecidos, apoyar y mantener un enfoque de mejora continua en materia de seguridad y salud en el trabajo.
7. Integrar consideraciones de salud, seguridad y bienestar en las decisiones comerciales y de inversión, el diseño de servicios y en las relaciones comerciales con proveedores y subcontratistas.
8. Asegurar que se tomen las medidas para permitir la consulta con las y los colaboradores, según sea necesario, ya sea bajo acuerdo o directamente.
9. Proporcionar información, instrucción, capacitación y supervisión para garantizar la salud, la seguridad y el bienestar mental de las personas que integran la organización y de quienes puedan verse afectadas por sus actividades laborales.

EQUIPO DE SSO

Para el cumplimiento de nuestro plan de SSO, contamos con un equipo de 35 expertos/as en Seguridad y Salud Ocupacional a nivel nacional, con dedicación exclusiva en la materia, cuya función principal es asesorar al área Operativa y Gerencial. Además, contamos con varios Comités Mixtos de Seguridad y Salud, instancia mensual en la que están representados la empresa y los/as trabajadores/as.

Durante el año de reporte, el 100% de los expertos en SSO participó en un programa de capacitación certificado por ACHS, cuyo propósito fue generar competencias claves para un correcto desempeño en su gestión preventiva en el marco de la norma ISO 45.001, relativas a aspectos legales, riesgos, contratistas, Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, emergencias, investigación de accidentes y sistema de gestión para la prevención, herramienta propia de ACHS.

PLAN DE TRABAJO CON ACHS

La gestión de SSO es permanentemente coordinada con la Asociación Chilena de Seguridad -ACHS-, organismo privado que sin fines de lucro que otorga cobertura total a los siniestros accidentes laborales y desarrolla programas de prevención de riesgos*.

Durante el año de reporte, el trabajo realizado con ACHS se centró en el proceso de sistematización de la gestión preventiva a través de la herramienta ACHS Gestión; la certificación de las y los profesionales en Seguridad y Salud Ocupacional y auditoría a la gestión de SSO; y también innovamos con aplicaciones del ecosistema Microsoft 365 para difundir temáticas preventivas con un mayor alcance y cobertura.

116

Trabajadores atendidos en Centros ACHS.

+250

Personas capacitadas.

100%

Cobertura de los centros de trabajo críticos.

80%

Cumplimiento de higiene industrial y protocolos del Ministerio de Salud.

84%

en condición de Emergencia en Paciente Adulto (EPA), según el Decreto 34 del Ministerio de Salud

90%

Cumplimiento del Acuerdo Colaborativo 2022.

**La ACHS está regulada por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), organismo autónomo del Estado que tiene por objetivo fiscalizar el cumplimiento de la normativa de seguridad social y garantizar el respeto de los derechos de las personas, especialmente de los trabajadores, pensionados y sus familias.*



DIGITALIZACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS

Con el propósito de digitalizar los entrenamientos de las medidas preventivas, el equipo de Seguridad y Salud Ocupacional [conocido antes como Prevención de Riesgos] de Santiago y apoyado por la ACHS, innovó con una nueva modalidad de difusión de información, a través de documentos interactivos con cápsulas de vídeo y cuestionarios (pruebas) digitales, utilizando las herramientas de Microsoft Office 365: Sway y Forms.

La iniciativa comenzó discretamente en septiembre del año pasado, reforzando medidas preventivas en caso de accidentes de trayecto para las y los colaboradores de la administración. Posteriormente se extendió a las y los guardias de seguridad de todas las zonas de la Región Metropolitana, con información orientada al control de accidentes en las instalaciones en que prestamos servicios.

Desde entonces al cierre del 2022, en promedio, más de 500 guardias de seguridad han sido partícipes de esta iniciativa y los vídeos han tenido, en promedio, más de 10 mil visualizaciones. Para 2023 se proyecta extender la iniciativa a todas las sucursales del país.

CÓMO FUNCIONA:

Sway es una herramienta que facilita la creación de informes dinámicos, incorporando material visual y audiovisual en el diseño.

1. En lo particular para esta actividad, el Sway **contiene un vídeo** con las recomendaciones de seguridad, según el tema del mes, y una encuesta en Forms.
2. En el mismo diseño se incorpora un **cuestionario en Forms** (tipo prueba) que debe responderse, para poner a prueba los conocimientos.
3. Para que las y los guardias puedan acceder al material, **se comparte el enlace de Sway a sus teléfonos, en colaboración del equipo de Supervisores/as de cada zona.**

En el periodo de reporte se difundieron distintos temas, como:

- Desplazamientos en lugares de trabajo
- Manejo de conflictos
- Prevención de Riesgos en tu puesto de trabajo
- Qué hacer en caso de accidente de trayecto.

ESTADÍSTICAS SSO

A nivel global tenemos un objetivo corporativo de reducir progresivamente la tasa de accidentalidad en un 5% anual. En Chile tenemos bastante trabajo avanzado, ya que la tasa de accidentalidad 2022 fue del 2,6%. Sin embargo, hubo un importante aumento del 17% en el número de accidentes en comparación con el año anterior y las principales causas registradas fueron caídas del mismo nivel, sobreesfuerzo o torceduras, agresión de terceros y atrapamiento.

No obstante lo anterior, el trabajo conjunto de los últimos periodos nos ha permitido obtener resultados significativos en la disminución de la siniestralidad en un 20%. Así también generamos un fortalecimiento de la relación integral con ACHS, abordando la seguridad y el bienestar de las personas.

Por su parte, 1.092 colaboradores/as están cubiertos por Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS), los cuales consisten en un organismo técnico de participación entre la empresa y trabajadores, cuya misión es detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. Los Comités Paritarios son obligatorios en empresas con más de 25 trabajadores y deben estar integrados por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores.

Durante el año de reporte, en Securitas Chile existían 18 CPHS vigentes, tanto de faena como de oficina, que se reúnen mensualmente y examinan cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo. En él participan colaboradores de distintas áreas y con diferentes cargos. Todas las decisiones se acuerdan en cada reunión y se asignan responsabilidades para su ejecución.

0

Accidentes fatales en el periodo de reporte

2,6%

Tasa de accidentalidad en 2022.

5%

Meta Tasa de accidentalidad Grupo Securitas.

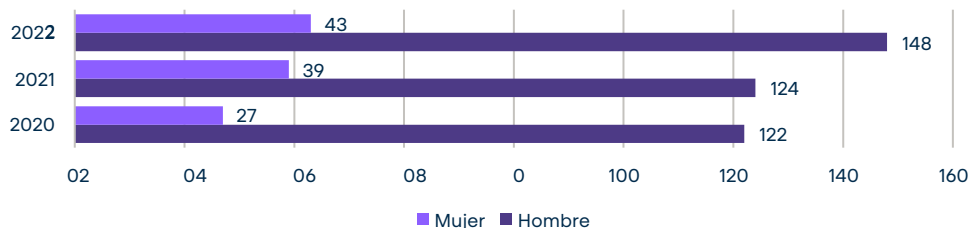
18

Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS) registrados en 2022

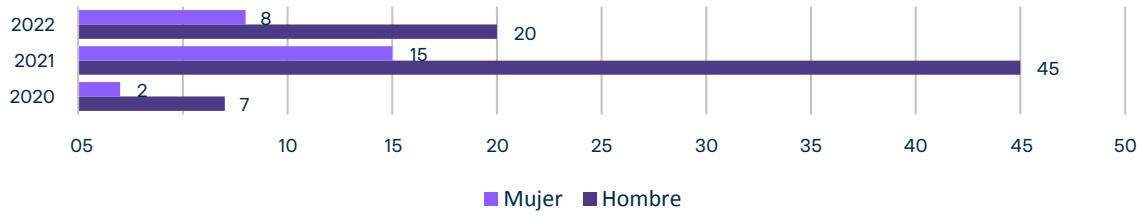
15%

De la dotación cubierta por CPHS en 2022.

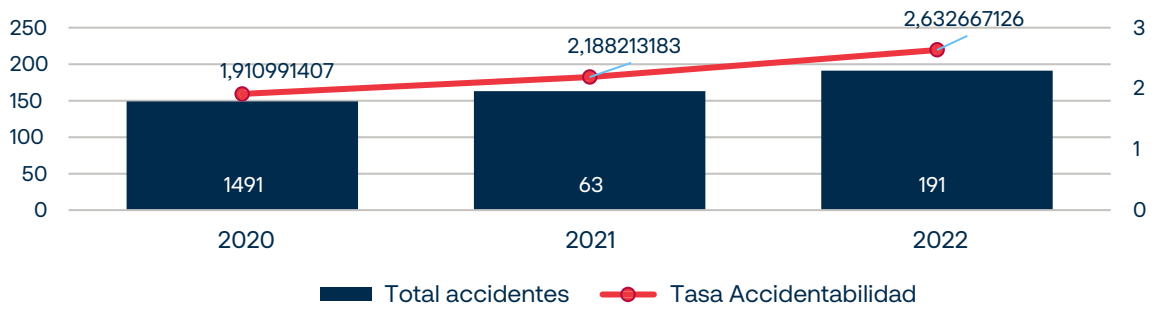
Accidentes Laborales



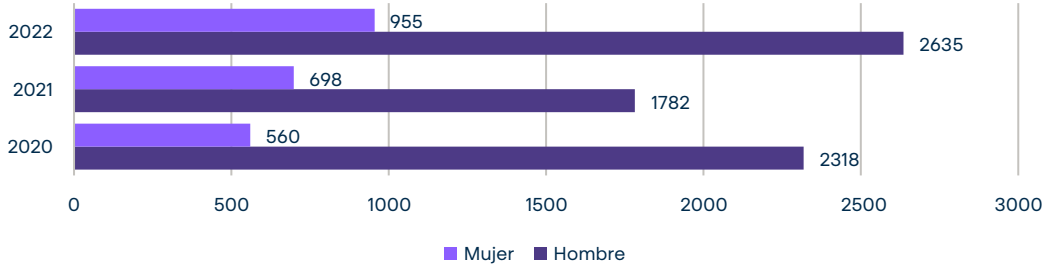
Enfermedades ocupacionales



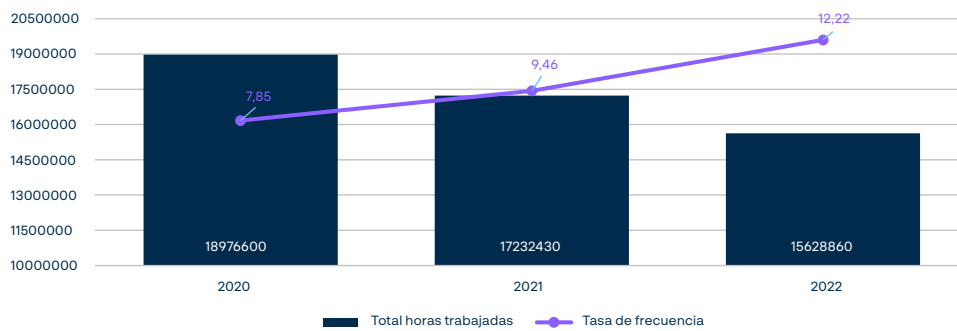
Tasa de Accidentabilidad




Días perdidos



Tasa de Frecuencia



Tasa de Frecuencia: es el número de lesionados por millón de horas trabajadas por todo el personal en el periodo considerado.



Nuestra huella en el mundo: compromiso con el medio ambiente y la sociedad

El Grupo Securitas anunció que la compañía se convirtió en la primera gran empresa de seguridad en ser parte de la iniciativa Science Based Targets (SBTi u Objetivos Basados en la Ciencia en español). Su compromiso fue aprobado el 23 de junio, y ahora comienza el proceso de desarrollo y validación de objetivos para reducir el impacto climático del Grupo.

La SBTi es una colaboración entre el CDP (antes Carbon Disclosure Project), el Instituto de Recursos Mundiales, el Fondo Mundial para la Naturaleza y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Los Objetivos Basados en la Ciencia proporcionan a las empresas una vía claramente definida para reducir las emisiones en consonancia con los objetivos del Acuerdo de París, es decir, limitar el calentamiento a 1,5 °C por encima de los niveles preindustriales.

“Como líder del sector, comprometerse con la iniciativa de los Objetivos Basados en la Ciencia era el siguiente paso correcto para Securitas”, afirma Magnus Ahlqvist, Presidente y CEO del Grupo Securitas. “Al informar de las emisiones a CDP durante más de 10 años y ser signatarios del Pacto Mundial de la ONU desde 2015, ya hemos demostrado que nos tomamos en serio el cambio climático. Estoy orgulloso de que, en línea con nuestro propósito de ayudar a hacer de su mundo un lugar más seguro, demos nuestro liderazgo en el sector comprometiéndonos con SBTi”, agregó.

Actualmente, más de 3.000 empresas e instituciones financieras colaboran con la iniciativa Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi) para reducir sus emisiones de acuerdo con la ciencia del clima.

Aunque el impacto medioambiental de Securitas es relativamente pequeño, la organización está impulsando activamente el cambio hacia servicios de seguridad más sostenibles a través de la modernización y digitalización del negocio.

Compromiso con SBTi

Tras los compromisos asumidos con SBTi, el Grupo Securitas debe definir objetivos reales para que sean aplicados por todas las unidades de Securitas en el mundo, con la finalidad de ayudar a limitar el calentamiento global a 1,5 grados para finales de 2030, a partir de la definición de acciones en tres ámbitos:

- **Alcance 1:** emisiones directas de los activos de la empresa y de los arrendados, lo que para nosotros significa principalmente las emisiones de nuestros vehículos.
- **Alcance 2:** emisiones indirectas procedentes de la electricidad adquirida, la calefacción/refrigeración, etc., en las oficinas y otros locales.
- **Alcance 3:** emisiones indirectas de todas las demás fuentes, por ejemplo, la compra de servicios y productos, los viajes de negocios y los desplazamientos de los empleados. **En este alcance se concentra el mayor compromiso de Securitas.**

El medio ambiente es responsabilidad de todas las personas, por lo que es clave manifestar acciones que permitan reducir las emisiones y limitar el calentamiento global. Muchos de nuestros clientes se han comprometido con objetivos medioambientales, y estamos deseando trabajar con ellos, así como con nuestros proveedores, para reducir el impacto climático.



Huella de Carbono

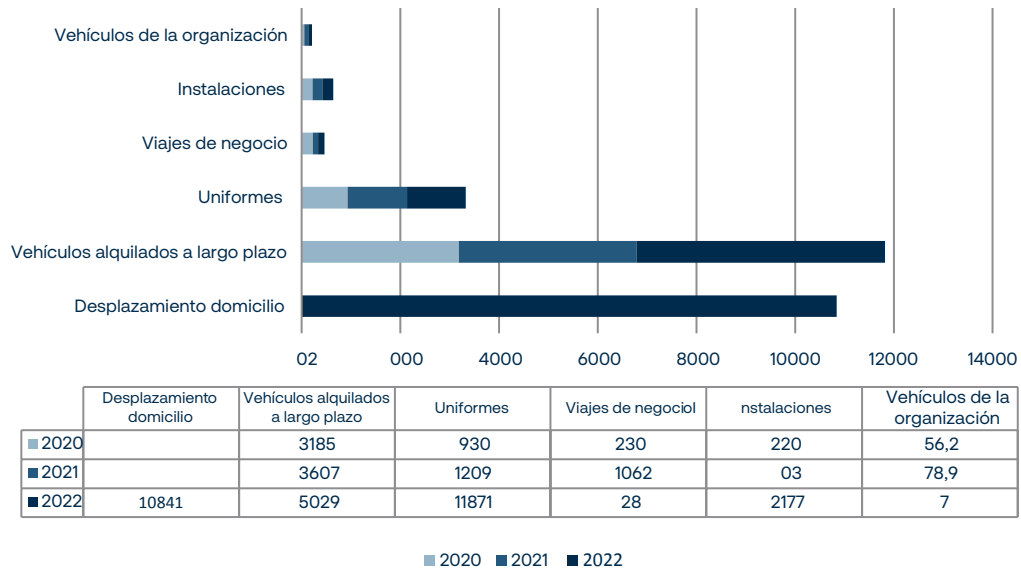
Frente a este compromiso sostenible global, durante 2022 nuestras emisiones brutas totales fueron 17,392 tCO₂eq, una variación del 234% en relación con el año anterior. Su aumento significativo se debe a que medimos por primera vez los desplazamientos de los colaboradores/as, a través de la 1ª Encuesta de Movilidad organizada por la División SSIA. Esta encuesta buscó conocer los principales medios de transporte y tiempos de desplazamiento hacia/desde el lugar de trabajo de las y los colaboradores de los nueve países que conforman la división.

Entre los datos que arrojó el instrumento, del total de encuestados -en promedio- el tiempo de desplazamiento es de 105 minutos, de ida y vuelta. En tanto, el 17% de las personas encuestadas vive a una distancia aproximada de más de 40km de su lugar de trabajo.

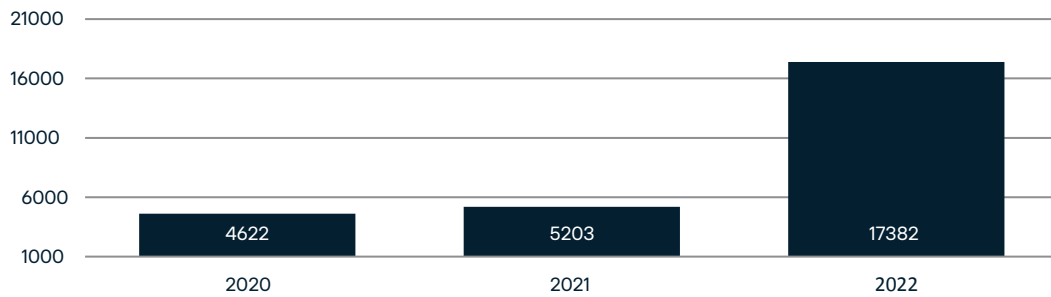


Estos y otros resultados de la medición fueron incorporados en nuestra Huella de Carbono 2022, toda vez que servirán para establecer estrategias de movilidad más sostenibles, tanto para cuidar nuestra huella, facilitar la calidad de vida de nuestras personas y aportar en el objetivo de sostenibilidad propuesto para SBTi.

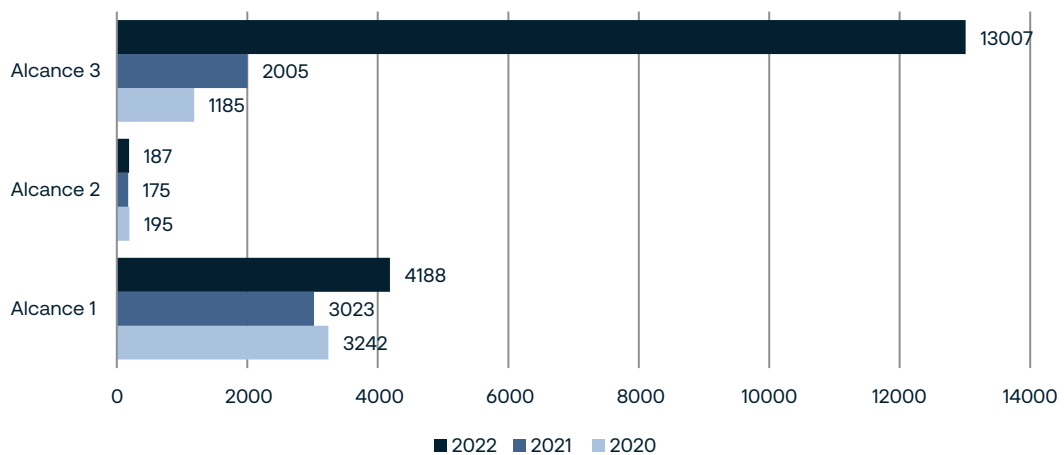
Medición Huella de Carbono tCo2eq



Emisiones totales - Huella de Carbono tCo2eq



Medición Huella de Carbono tCo2eq por actividad



Actividad 1: Camionetas /Diesel (litros por año) // Automóviles / Diesel / Gasolina (litros por año)

Actividad 2: Electricidad (KWh)

Actividad 3: Nuevos uniformes (ítem) // Viajes aéreos // Desplazamientos ida / ida y vuelta



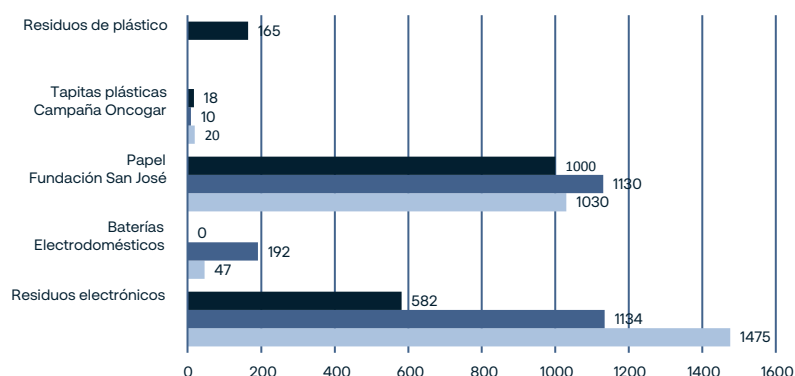
Reciclaje

En 2022 donamos 1.000 kilos de papel a la Fundación San José para la Adopción. También apoyamos permanentemente a las Damas de Café, organización voluntaria que sustenta la Casa de Acogida Oncogar Hans Pollmann, participando en la campaña “Junta tus tapitas” al entregar 18 kilos de tapitas plásticas durante el año de reporte.

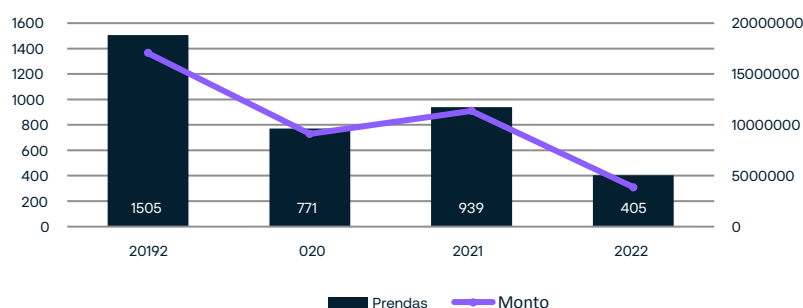
Para cumplir con la Ley REP (Responsabilidad Extendida del Producto) acerca del destino de residuos tecnológicos, durante 2022 reciclamos 582 kilos en residuos electrónicos, los cuales fueron destinados gestores autorizados por el Seremi de Salud.

En conjunto con nuestro proveedor de Uniformes, se logró la gestión de reciclaje y reutilización de 405 prendas de vestir, un monto equivalente ahorrado de 3,8 millones de pesos por este concepto. Asimismo, junto con nuestro proveedor de Aseo, por primera vez se comenzaron a reciclar los residuos plásticos recolectados por el servicio de aseo. El material fue dispuesto a gestores de material reciclable para su procesamiento, recuperación y disposición final, obteniendo su reciclaje y/o reutilización. Así, durante el año de reporte se reciclaron 165 kg de residuos plásticos.

Reciclaje (Kg.)



Reutilización de Uniformes



Comunidad

Capacitación en OS-10 en comuna de Renca.

A fines del 2022, el Instituto Securitas en alianza con la OMIL (Oficina Municipal de Información Laboral) de Renca, inició un curso de Formación de Guardias de Seguridad para que vecinos y vecinas de la comuna puedan capacitarse por medio del curso de OS10 y luego tenga la oportunidad laboral

en Securitas.

Esta alianza se enmarca en nuestro compromiso con las comunidades, para generar instancias de formación y posibilidades de empleo a las personas.

En este primer curso participaron cerca de 15 personas y se espera poder continuar con la iniciativa en los meses siguientes.



TORNEO PADELTÓN, 4 Y 5 DE DICIEMBRE



#TodosJugamos por las y los niños de la #teletón2022

En nuestro compromiso de ayudar a hacer de este mundo un lugar más seguro, nuestro equipo de Securitas Viña del Mar participó en la Padelton 2022, actividad de beneficencia enmarcada en la Teletón que se desarrolló los días 4 y 5 de noviembre.

A través de un trabajo conjunto con Wellness Producciones y Quinta Costa Padel, Securitas fue parte del staff oficial de la actividad, brindando seguridad y protección a los equipos que jugaron y compitieron ininterrumpidamente en el Club Alto Los Pinos, Reñaca.

Construyendo el Securitas del mañana: digitalización y eficiencia

Ser una organización impulsada por los datos significa dotar a nuestro personal de datos fiables que nos permitan ofrecer valor a nuestros clientes. Al tratar los datos como un activo corporativo que valoramos y en el que confiamos, podemos mejorar nuestros servicios actuales y habilitar nuevas fuentes de ingresos.

DATOS PARA LA INNOVACIÓN Y LA TOMA DE DECISIONES

Para mantenernos por delante de nuestros competidores como el socio inteligente de servicios de protección, necesitamos mejorar continuamente nuestra forma de hacer negocios, y los datos desempeñan un papel importante en ese proceso de mejora e innovación.

Perseguimos estar al tanto de nuestras cifras para poder tomar medidas que marquen la diferencia, y siempre nos esforzamos por ser mejores mañana de lo que somos hoy. Tenemos que centrarnos en los datos que realmente importan y, por ello, contamos con nuestra herramienta Seis Dedos en

nuestra caja de herramientas que nos guía hacia nuestros objetivos empresariales y se asegura de que hablemos el mismo idioma en torno a nuestros Indicadores Clave de Rendimiento (KPI).

TÚ MARCAS LA DIFERENCIA

Para hacer posible una organización impulsada por los datos, realmente creemos que nuestra gente marca la gran diferencia, porque sin nuestra gente nuestras inversiones en datos no serán más que inversiones en TI sin relación con el valor empresarial.

En este contexto, la tecnología y la digitalización son claves para nuestro negocio. Hace un año que comenzamos el Proyecto Atlántico, una iniciativa que se puso en marcha en la División SSIA, con el objetivo de digitalizar y unificar los diferentes procesos de la organización, así como, consolidar toda la información en una única plataforma. Atlántico permitirá hacer de nuestro trabajo diario una labor más eficiente y eficaz.

Programa Atlántico

En un horizonte de implementación de dos años, Atlántico mejorará los procesos en las áreas Financiero, Seguridad Electrónica, Mobile, Vigilancia, Ventas y Facturación, Compras y Logística, Recursos Humanos y Talento. Entre las nuevas plataformas que se implementarán, para la Gestión de Personas se encuentra PeopleNet, que contempla módulos de Administración del Personal (CORE HR), Nómina, Selección de Personal y Formación.

Se proyecta su implementación para enero del 2024, sin embargo, a fines de 2022 comenzó

el levantamiento de análisis funcional y configuraciones para luego proceder a las respectivas capacitaciones del tema.

En el Programa están involucradas más de 600 personas de los 9 países de la División SSIA y todo lo que estamos desarrollando en la digitalización, no solo implica la modernización de nuestras tecnologías, sino también cambios en los procesos y adaptación de las personas a las nuevas formas de trabajar. Es una reingeniería propiciada por las herramientas y homogenización que permite tener una visión agregada y homogénea del negocio.

Ejes del Programa Atlántico

Una modernización crítica para proteger el negocio y garantizar el crecimiento futuro con creación de valor.



HERRAMIENTAS QUE LLEGAN CON ATLÁNTICO

Recursos Humanos:
Implantación PeopleNet.

Se basa en la implantación de la herramienta PeopleNet Cloud donde se centralizará toda la práctica de Recursos Humanos de la división SSIA.

ERP: Implementación de Dynamics 365.

Se basa en la implantación de un nuevo ERP que integre diferentes departamentos: donde antes teníamos un programa especializado para cada uno; ahora, podemos asegurar la existencia de una única base de datos centralizada.

ECM: Implantación del Gestor Documental

Se basa en la implantación de un SharePoint (Gestor Documental) donde quedará almacenada toda la información de la organización para aumentar su seguridad y trazabilidad.

Field Service: Implantación de un nuevo sistema de control.

Se basa en la implantación de una nueva herramienta para organizar y optimizar las acciones realizadas fuera de la oficina, en la ruta o en la ejecución del servicio, es decir, vigilantes y trabajadores de campo.

SFQ: Implantación de un nuevo cotizador de servicios.

Tiene como objetivo integrar los procesos de tarificación y licitación de nuevas propuestas comerciales con el resto de los procesos de Atlántico.

Firma Digital

La firma electrónica transforma la manera de firmar documentos, haciéndola más segura y eficiente. Esta modalidad garantiza una validez legal, mayor seguridad, ahorro de tiempo y costes, mayor disponibilidad y trazabilidad.

El Programa Atlántico se desarrollará de forma secuencial, cada país afrontará este gran reto en tiempos diferentes. Dada la magnitud del cambio, la colaboración entre los equipos locales y divisionales es trascendental para el éxito del proyecto.

Vision, aplicación global para una reportabilidad en línea local

Es un hecho que la digitalización se posicionó como el eje central en la gestión de la organización, ya sea para digitalizar procesos (que existan en la nube, en un ecosistema digital interactivo con facilidades de integración con otros sistemas) y para **digitalizar** información (tal cual, cargar o teclear datos o información en el sistema que se encuentra en la nube).

De esta manera, la digitalización es una gran aliada cuando se trata de optimizar recursos como tiempo y flujos de trabajo. Bajo esta perspectiva, **en 2022 y con miras al 2023, se comenzaron a implementar acciones eficientes a través del sistema Vision**, dada su versatilidad, ya que se está consolidando como el “hub” de registros para distintas áreas de la organización, como Personas, Legales, Seguridad y Salud Ocupacional, además de la Operación.

El equipo de Soporte de Control Operacional ha logrado importantes avances hacia la transformación digital. La plataforma se está implementando en los 47 mercados donde Securitas y el equipo de Chile ha servido de experiencia, principalmente, para

las oficinas globales de la División Iberoamericana.

De hecho, los aportes más significativos que otros países miran con interés son la funcionalidad de botón de pánico, porque somos el único país que lo está utilizando por ahora y es muy valorado tanto por nuestros guardias como por los clientes.

Otro avance relevante fue la **incorporación de Vision a los servicios de Mobile**: Rondas Mobile (rondas aleatorias operadas por un oficial Mobile, para controlar análisis de riesgos, check list operativos, rondas preventivas y reportes en tiempo real) y Servicio IPLEX (prestación orientada a resguardar la red de planta externa de un cliente nacional, y el aseguramiento de cada una de las cámaras soterradas (dedicadas a auditar en tiempo real el estado de la red de telefonía, transmisión, TV para abonados, etc.) que sufren mayor robo)

Al cierre de 2022 Vision tuvo una tasa de digitalización del 30%, acorde al cumplimiento de los objetivos



trazados.

Para el 2023

se espera que toda la Operación esté vinculada a Vision. Eso implica que tanto guardias de seguridad, oficiales Mobiles y Rutas Mobile, como jefes de grupo, supervisores y clientes tengan una única plataforma de reportabilidad en completa utilización, y en lo posible, integrada con otros servicios de Securitas para fortalecer la inteligencia de datos en los Servicios Inteligentes de Protección.

+5 mil usuarios

Configurados a Vision.

345 clientes

Configurados en Vision.

737

instalaciones a nivel nacional conectadas a la plataforma.

5 áreas

están asociadas a Vision internamente Operaciones, Mobile, Personas, Seguridad y Salud Ocupacional, Asuntos Legales

Centrados en el cliente: relaciones profundas que consolidan nuestro liderazgo en el sector

Trabajamos con clientes de todos los tamaños e industrias, y reconocemos que cada cliente tiene necesidades específicas. Esto requiere un diálogo abierto, un enfoque ágil y tiempo. La combinación de directores de sucursal que trabajan estrechamente con nuestros clientes a nivel local y una sólida organización especializada para clientes globales es una receta exitosa para fortalecer nuestras relaciones con los clientes.

En el Grupo Securitas trabajamos con 153 000 clientes, 150 de los cuales son clientes globales que esperan el mismo alto nivel de prestación de servicios en cualquier parte del mundo. En Securitas Chile, tenemos una cartera de 391 clientes con quienes día a día buscamos fortalecer nuestros lazos de confianza para construir relaciones comerciales sostenibles. Nuestro modelo de relación con el cliente combina una fuerte presencia local con la coherencia global, lo que nos ayuda a atender y cultivar a los clientes basándonos en las mejores prácticas.

El desarrollo de nuestra oferta de servicios de seguridad inteligente creará oportunidades significativas,

pero también planteará desafíos y establecerá altas expectativas para ofrecer estas soluciones de manera responsable. Es vital que protejamos los datos que procesamos en nombre de nuestros clientes. También es esencial que los datos solo se compartan y conserven en función de las aprobaciones del cliente, de acuerdo con las leyes aplicables y de una manera que proteja los derechos de privacidad de las personas.

Muchas grandes corporaciones tienen requisitos estrictos para el uso de big data. Es importante estar atento y establecer procesos y prácticas para salvaguardar la privacidad de los datos. En Securitas, contamos con políticas, procesos y programas de capacitación para gestionar estas inquietudes. Como mínimo, abordamos las implicaciones negativas de estos avances tecnológicos mediante el cumplimiento de todos los requisitos legislativos pertinentes. Nuestro énfasis en los procesos de evaluación de riesgos nos permite analizar los riesgos de manera eficiente, incluidas las implicaciones de aumentar la digitalización en la industria y la sociedad.

Negocios éticos

La ética empresarial está en el centro de nuestra cultura y es fundamental para hacer juntos lo correcto. Como parte del nuevo modelo de cumplimiento de Securitas, estamos creando un sólido equipo de expertos en Ética Empresarial (Business Ethics -BE) a nivel de Grupo y de División, con el objetivo de ayudar a cada país a gestionar más eficazmente el riesgo de BE y convertir la BE en una ventaja competitiva para nosotros como

empresa y para nuestros clientes.

Las principales áreas de interés dentro de la Ética Empresarial son actualmente:

- Lucha contra el soborno y la corrupción
- Conflicto de intereses
- Competencia leal y antimonopolio

En 2022, el equipo de Ética Empresarial

local participó en el encuentro “Asuntos Jurídicos, Riesgos y Cumplimiento de Iberoamérica”, cuya sede fue Chile y congregó a todos los directores legales de la División. En la instancia se abordaron diferentes temas relativos al área legal y entre ellos, la gestión de riesgos y el cumplimiento ético, en donde revisaron y concienciaron conjuntamente sobre los riesgos; así como también se plantearon posibles acciones para mitigarlos.

Una Plataforma De Excelencia Del Cliente / Client Excellence Platform

Queremos que la atención al cliente siga siendo prioritaria, y por eso desde 2021 contamos con un CRM global, llamado Client Excellence Platform (CEP), basado en cuatro segmentos de clientes y mercados verticales.

- Clientes globales
- Grandes clientes
- Clientes PYME
- Consumidores

- Mercados verticales - Aviación, Centros de Datos + otros por añadir

CEP puede ayudar a vender y colaborar en soluciones. Los cuadros de mando de soluciones pueden crearse localmente, en función de las necesidades locales, y permiten a cada usuario disponer de toda la información relacionada con la solución en una sola vista. Los nuevos informes de ventas de Power BI están disponibles para todos los usuarios

de CEP, aportando información sobre la actividad basada en ventas con su(s) cliente(s) específico(s).

Durante el año de reporte, el CEP permitió potenciar la gestión de oportunidades de venta en todas las líneas de negocio. Al cierre de 2022 alcanzó 1.024 cuentas activas: más de 600 prospecciones de clientes y más de 400 cierres de contrato clientes. Así también, generó cerca de 200 oportunidades comerciales.



Análisis de la materialidad

El sistema de gestión del Grupo Securitas relacionado con las áreas ambientales, sociales y de gobernanza comprende seis componentes clave:

1. Código de Valores y Ética de Securitas:

Una de las políticas más importantes de la compañía, el Código de Valores y Ética de Securitas estipula los principios básicos que Securitas espera que las y los colaboradores y socios comerciales siempre sigan.

2. Formación de empleados:

Todas las personas que integran Securitas reciben formación sobre el Código de Valores y Ética. El programa de capacitación está disponible en Learning Hub, el centro de aprendizaje en línea del Grupo, y también a través de capacitaciones presenciales en las salas del Instituto Securitas. Los perfiles de cargo relevantes también reciben capacitación en otras políticas básicas, como la política antisoborno y anticorrupción.

3. Sistema de reporte de incumplimiento:

Securitas Integrity Line es un sistema del Grupo utilizado para reportar casos de incumplimiento del Código de Valores y Ética de Securitas. Se alienta y se espera que todas las personas que integran la organización informen cualquier caso de incumplimiento, con la seguridad de que el o la denunciante no estará sujeto a ninguna consecuencia negativa. También las partes externas pueden presentar informes en el sistema.

4. Gestión de riesgos:

El proceso de gestión de riesgos empresariales de Securitas incluye la decisión sobre las principales áreas de enfoque de riesgos del Grupo para los próximos años. Estos son riesgos a los que la Dirección del Grupo Securitas asigna un enfoque especial, incluido el seguimiento regular. Entre los principales riesgos se encuentran el incumplimiento en el área de ética empresarial, no poder aumentar la diversidad y la inclusión, y no poder cumplir con los objetivos ambientales.

5. Monitoreo:

Para satisfacer las demandas de los clientes y otras partes interesadas con respecto a una mayor transparencia y comunicación, tanto el Grupo Securitas como en Securitas Chile publicamos el reporte de sostenibilidad que sigue los Estándares Universales de la Global Reporting Initiative (GRI). Los KPI se rastrean y se siguen regularmente.

6. Responsable de Sostenibilidad del Grupo/División/Local:

El responsable de Sostenibilidad del Grupo lidera el trabajo continuo de sostenibilidad del Grupo. Las responsabilidades incluyen la coordinación de las actividades de sostenibilidad en todo el Grupo, así como también con la persona responsable de la División y de la administración Local, lo que implica trabajar en estrecha colaboración con otras funciones básicas. Otras responsabilidades incluyen la participación de los grupos de interés en cuestiones de sostenibilidad y el apoyo de la empresa en asuntos de sostenibilidad.

ÁREA DE RIESGO	DESCRIPCIÓN	CONSECUENCIA	PREVENCIÓNES
Condiciones de trabajo	Riesgo de que no se respeten las prácticas laborales, el derecho de sindicación, los derechos humanos y la no discriminación.	Las licencias para llevar a cabo operaciones de seguridad podrían perderse, lo que conduciría a una pérdida de negocios, un impacto financiero negativo y daños a la marca. También podría dar lugar a dificultades para reclutar y retener empleados.	Securitas cuenta con políticas y procesos sólidos para garantizar que cumplimos con todos los estándares legales y cumplimos con la legislación y las regulaciones locales vigentes.
Salud y seguridad en el trabajo	Riesgo de que los empleados puedan lesionarse, contagiarse durante la pandemia o incluso morir debido a procesos y procedimientos inadecuados de salud y seguridad.	Los procedimientos deficientes de salud y seguridad que ponen en riesgo a nuestros/as colaboradores/as pueden provocar daños a la reputación y a la marca, pérdida de negocios y dificultades para reclutar y retener empleados.	Las y los colaboradores reciben capacitación continua para garantizar que puedan realizar sus tareas de manera segura y los riesgos y peligros de seguridad se evalúan continuamente, y las lesiones se informan y se les da seguimiento. También se deben proporcionar los elementos de protección personales adecuados.
Acceso al talento	Riesgo de que no podamos atraer y retener el talento adecuado para seguir siendo un líder en el desarrollo de la industria de la seguridad.	No poder cumplir con los requisitos de nuestros clientes podría llevar a una pérdida de negocio y posición en el mercado, así como a un impacto financiero negativo.	Debemos mejorar continuamente nuestros procesos de reclutamiento e incorporación, gestión y capacitación del talento, y utilizar herramientas modernas para compartir conocimientos y mejores prácticas.
Acceso al talento	Riesgo de que no podamos atraer y retener el talento adecuado para seguir siendo un líder en el desarrollo de la industria de la seguridad.	No poder cumplir con los requisitos de nuestros clientes podría llevar a una pérdida de negocio y posición en el mercado, así como a un impacto financiero negativo.	Debemos mejorar continuamente nuestros procesos de reclutamiento e incorporación, gestión y capacitación del talento, y utilizar herramientas modernas para compartir conocimientos y mejores prácticas.

ÁREA DE RIESGO	DESCRIPCIÓN	CONSECUENCIA	PREVENCIONES
Capacitaciones	Riesgo de que nuestros/as colaboradores no tengan la competencia adecuada para sus tareas o para desarrollar nuevos servicios y el negocio.	No satisfacer las demandas de los clientes sobre nosotros como proveedor de servicios de seguridad profesionales y sostenibles de alta calidad podría llevar a la pérdida de contratos de clientes y dificultades para reclutar y retener empleados.	Contamos con nuestro propio centro de aprendizaje llamado Instituto Securitas, donde brindamos capacitación básica y altamente especializada para las y los colaboradores en todos los niveles, incluidas las habilidades que respaldan la estrategia de innovación y digitalización basadas en datos.
Código de Valores y Ética de Securitas	Riesgo de que las y los colaboradores o socios comerciales no cumplan con el Código de Valores y Ética de Securitas y los valores fundamentales de la compañía.	Las licencias podrían perderse, lo que conduciría a una pérdida de negocios, un impacto financiero negativo y daños a la marca. También podría dar lugar a dificultades para reclutar y retener empleados.	Securitas cuenta con políticas y procesos sólidos para garantizar que cumplimos con todos los estándares legales y cumplimos con la legislación y las regulaciones locales vigentes.
Estándares éticos de negocios	Riesgo de que las y los empleados o socios comerciales puedan estar involucrados en corrupción, competencia desleal, conflictos de intereses y otros comportamientos comerciales no éticos.	En el peor de los casos, este tipo de comportamiento empresarial no ético podría conducir a un gran impacto financiero negativo, una pérdida de negocios y daños a la reputación.	Securitas tiene una política de tolerancia cero contra todas las formas de soborno y corrupción. Sin excepción, todas y todos los colaboradores y socios comerciales deben cumplir con las leyes y regulaciones locales, así como con el Código de Valores y Ética de Securitas, la política antisoborno y anticorrupción, y otras políticas clave.
Protección de datos	Riesgo de que nuestros datos no estén debidamente protegidos.	Una protección inadecuada de los datos podría provocar daños a la reputación y a la marca, pérdida de negocios y multas.	La protección de datos y la privacidad son importantes y, por lo tanto, están protegidas a través de fuertes medidas de seguridad, organizativas y técnicas. Securitas cumple con todos los requisitos legales relevantes relacionados con la protección de datos y cuenta con políticas, procesos y programas de capacitación.

ÁREA DE RIESGO	DESCRIPCIÓN	CONSECUENCIA	PREVENCIÓNES
Relaciones con los clientes	Riesgo de que no cumplamos con los requisitos de sostenibilidad de nuestros clientes.	La incapacidad de cumplir con los requisitos de sostenibilidad de nuestros clientes podría conducir a una pérdida de negocio, un impacto financiero negativo y daños a la marca.	Debemos tener una comprensión profunda de las necesidades de nuestros clientes y los requisitos específicos de la industria, y un negocio que sea sostenible en todas las áreas. Nuestro énfasis en la seguridad de las y los colaboradores y las prácticas laborales justas garantiza que brindemos servicios de alta calidad.
Prácticas de seguridad	Riesgo de que las y los colaboradores puedan actuar de una manera contraria a las leyes locales, las regulaciones de las autoridades y las políticas y convenciones de derechos humanos de Securitas.	Actuar de una manera que contravenga la ley, las políticas y las convenciones, y en el peor de los casos contribuyendo a violaciones de derechos humanos, podría provocar daños a la reputación y a la marca, pérdida de negocios y dificultades para reclutar y retener colaboradores/as.	Securitas cuenta con políticas y procesos sólidos para garantizar que cumplamos con todos los estándares legales. Desde el Grupo Securitas realizan evaluaciones de riesgos en el país y en nuestros clientes, cuando es necesario.
Medio Ambiente	Riesgo de que nuestras operaciones puedan causar daños ambientales.	No trabajar para reducir nuestro impacto climático podría provocar daños a la marca, pérdida de clientes y dificultades para reclutar y retener colaboradores/as.	En Securitas trabajamos continuamente para reducir el consumo de recursos, emisiones y residuos, y para aumentar el ritmo, el Grupo Securitas asumió el compromiso de establecer un objetivo basado en la ciencia (SBTi).
Derechos Humanos	Riesgo de que violemos los derechos humanos (distintos de los incluidos en otros riesgos enumerados), a través de nuestras operaciones o a través de nuestras relaciones comerciales.	No actuar contra los abusos contra los derechos humanos podría provocar daños a la marca y la reputación, pérdida de clientes y dificultades para reclutar y retener empleados.	Apoyamos y respetamos los derechos humanos fundamentales establecidos en las declaraciones y directrices internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y toda la legislación local e internacional. Buscamos prevenir o mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos a través de nuestras propias actividades o a través de nuestras relaciones comerciales.

Nosotros

Todas las personas en Securitas que compartimos fuertes valores.

ayudamos

Amigable, orientado al servicio.

a hacer

Aprovechando nuestra presencia, conocimiento y oferta de servicio.

de tu

Persona, independiente si eres una persona o una gran empresa.

mundo

La sociedad, donde quiera que estés, el medioambiente.

un lugar más seguro

Tranquilidad, libertad, calidad de vida.



Estándar GRI	Contenido	Página, link, URL	Omisiones y motivos
GRI 2: Contenidos Generales 2021.	La organización y sus prácticas de presentación de informes.		
	2-1 Detalles organizacionales.	1, 5, 10	-
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad.	3	-
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.	3, 71	-
	2-4 Actualización de la información.	3	-
	2-5 Verificación externa.	-	Sin verificación externa
	Actividades y trabajadores		
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.	9-16, 25-30, 58-65	-
	2-7 Empleados.	36-40	-
	2-8 Trabajadores que no son empleados.	36-40	-
	Gobernanza		
2-9 Estructura de gobernanza y composición	16, 17	-	
2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno.	Los lineamientos de los procesos de selección y designación del máximo órgano de gobierno están dados por el Grupo, luego baja por los representantes de la División de Iberoamérica, para luego replicarse a nivel local (los cargos y responsabilidades).	-	
2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno.	EL CEO del Grupo Securitas es el presidente del máximo órgano de gobierno. Los conflictos de interés se mitigan de acuerdo a lo establecido en la Instrucción sobre Conflicto de Intereses. En caso de la existencia de conflicto de intereses, la dilucidación del conflicto corresponde, de acuerdo al "Grandfather Principle", al superior del superior del empleado que declara el conflicto de interés (22.2). Esta instrucción (22.2) fue uno de los cambios de la Política Anticorrupción y Antisoborno respecto de su versión anterior (2020). Antes, la política de conflicto de intereses era una política autónoma.	-	

Estándar GRI	Contenido	Página, link, URL	Omisiones y motivos
<p>GRI 2: Contenidos Generales 2021.</p>	<p>Gobernanza</p>		
	<p>2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.</p>	<p>Con respecto a las políticas, todas permean en cascada desde la alta dirección hacia abajo. Los directores firman todos los años una Letter of Compliance en la que se comprometen a dar cumplimiento a las políticas de ética empresarial y los objetivos de cada área operativa o de apoyo debe integrar a su plan de trabajo la alineación con las políticas.</p>	<p>-</p>
	<p>2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos.</p>	<p>3,31</p>	<p>-</p>
	<p>2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad.</p>	<p>3,31</p>	<p>-</p>
	<p>2-15 Conflictos de interés.</p>	<p>31-33</p>	<p>-</p>
	<p>2-16 Comunicación de inquietudes críticas.</p>	<p>34</p>	<p>-</p>
	<p>2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.</p>	<p>31</p>	<p>-</p>
	<p>2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.</p>	<p>48</p>	<p>-</p>
	<p>2-19 Políticas de remuneración.</p>	<p>Reconocemos con una bonificación el desempeño y mérito de las personas con cargos directivos y las y los colaboradores sujetos a evaluación de desempeño, en línea con el cumplimiento de las metas organizacionales e individuales.</p>	<p>-</p>
	<p>2-20 Proceso para determinar la remuneración.</p>	<p>-</p>	<p>Restricciones de confidencialidad: los salarios son confidenciales y no se permite la difusión de la información referida a este tema.</p>
<p>2-21 Ratio de compensación total anual.</p>	<p>-</p>	<p>Restricciones de confidencialidad: los salarios son confidenciales y no se permite la difusión de la información referida a este tema.</p>	

Estándar GRI	Contenido	Página, link, URL	Omisiones y motivos
GRI 2: Contenidos Generales 2021.	Estrategias, políticas y prácticas		
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.	19 - 23	-
	2-23 Compromisos y políticas.	5, 6, 19 - 23, 32, 33	-
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas.	La cláusula de adhesión a todas las políticas de Securitas se incluye en el Reglamento Interno y también en documentos formales de compromiso, como la Carta de Compromiso y la Declaración de Conflicto de Interés; ambas aplican para clientes y socios comerciales (proveedores y contratistas). También entregamos capacitaciones formales a las y los colaboradores a través de Learning Hub, para socializar las principales directrices corporativas.	-
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos.	34	-
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	32, 34	-
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	35	-
	2-28 Afiliación a asociaciones.	18	-
	Participación de los grupos de interés		
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés.	24	-
2-30 Convenios de negociación colectiva.	45	-	
3-1 Proceso de determinación de los temas materiales.	66	-	
3-2 Lista de temas materiales.	3	-	
3-3 Gestión de los temas materiales.	19 - 23, 31 - 34, 36 - 38	-	
GRI 3: Temas Materiales 2021			

Estándar GRI	Contenido	Página, link, URL	Omisiones y motivos
GRI 201: Desempeño económico 2016	Desempeño económico		
	201-1 Valor económico directo generado y distribuido.	7	-
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.		-
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación.	No se han evidenciado implicaciones financieras u otros riesgos derivados del cambio climático. Sí estamos trabajando en la identificación de formas de desplazamiento de nuestros equipos, para reducir nuestra huella de carbono y, con ello, aportar en los compromisos corporativos adquiridos con SBTi.	-
GRI 205: Anticorrupción 2016	Anticorrupción		
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	32, 33	-
GRI 305: Emisiones 2016	Emisiones		
	305-1 Emisiones directas de GRI (alcance 1).	54 - 59	-
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).	54 - 57	-
GRI 401: Empleo 2016	Empleo y Beneficios		
	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.	39, 4	-
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	41	-
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	Seguridad y Salud Ocupacional		
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	49	-
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.	50, 51	-
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo.	50 - 53	-
	403-9 Lesiones por accidente laboral.	50 - 53	-
403-10 Dolencias y enfermedades laborales.	50 - 53	-	

Estándar GRI	Contenido	Página, link, URL	Omisiones y motivos
GRI 404: Formación y educación 2016	Formación y enseñanza		
	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado.	46, 47	-
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición.	47	-
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera.	48	-
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	Diversidad e igualdad de oportunidades	-	-
	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	42 - 45	-
GRI 406: No discriminación 2016	No Discriminación		
	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	34	-
GRI 415: Política pública 2016	Política Pública	-	-
	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos.	De acuerdo con nuestro Código de Valores y Ética, en Securitas no contribuimos con fondos, activos o servicios corporativos en apoyar a ninguna entidad gubernamental, organización política, partido o candidato.	-
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	Privacidad del Cliente		
	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	Durante el periodo de reporte no se registraron reclamaciones relativas a violaciones de la privacidad del cliente ni pérdida de datos del mismo.	-



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

E-mail: felipe.bascunan@securitaschile.com

Coordinación y elaboración de Contenido

Carla Suardo, Coordinadora de
Comunicaciones

Redacción

Carla Suardo

Fotografías

Securitas

TU 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
escaneando el
código QR:



CONTACTO

Nuestras oficinas en Chile

Santiago, Edificio Corporativo

Av. Los Conquistadores 2397,

Providencia

Teléfono: 2353 1100

Iquique

Almirante Latorre 537 of. 3

Calama

Latorre 1338

Teléfono: (55) 2865403

Rancagua

Ibieta 40

Teléfono: (72) 2 740 919

Antofagasta

Teniente Ibáñez 9937

Teléfono: (55) 2551650

Concepción

Bulnes 528

Teléfono: (41) 321 4008 - (41) 321 4015

Copiapó

Vallejo 810

Teléfono: (52) 2500040

Temuco

Antonio Varas 687, of 709. Torre Sinergia.

Teléfono: (45) 2994314

La Serena

Pje. Pintor Juan Pereira 380

Teléfono: (51) 2219621

Puerto Montt

Los Pimientos 4369, Valle Volcanes

Teléfono: +56 9 7306 4653

Viña del Mar

5 Oriente 632

Teléfono: (32) 2695520

Punta Arenas

Pedro Sarmiento de Gamboa 936

Teléfono: (61) 2222737