

2

0

2

1

Resilencia

aprendizaje

y evolución

Informe de sostenibilidad



Sitt

Ingeniería
Tránsito &
Tecnología

Empresa reportante: [GRI 102-1] [GRI 102-5]

Sitt y Cía S.A.S

Periodo del reporte: [GRI 102-50]

Enero 2021 a diciembre 2021 comparado con la gestión del 2020

Alcance del reporte: [GRI 102-45]

Desempeño económico, social y ambiental de Sitt y Cia S.A.S en el marco de sus asuntos materiales

Principios del reporte: [GRI 102-46]

10 principios de calidad y contenido de GRI. (Ver GRI 101, 2016, p. 7)

Fecha del último reporte: [GRI 102-51]

Septiembre 2021

Ciclo de reporte: [GRI 102-52]

Anual.

Punto de contacto para más información: [GRI 102-53]

rse@sittycia.com / Yessika Delgado / Coordinadora de SIG y RSE

Estructura del reporte: [GRI 102-54]

Con referencia a GRI aplicando:

*GRI 101 2016 Fundamentos en el uso de los 10 principios de calidad y contenido para la elaboración del informe.

*GRI 102 2016 Contenidos generales tal como se presenta en el índice de contenidos GRI al final de este informe

*Contenidos 103-1, 103-2 y 103-3 de GRI 103: Enfoque de gestión 2016

*Estándares temáticos tal como se describe en el índice GRI.

Verificación:

Sin verificación externa.

Consulta de este informe y anteriores:

www.sittycia.com/rse

Objetivos de desarrollo sostenible

[GRI 102-12]

Con nuestra gestión aportamos al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible.

1 FIN DE LA POBREZA



3 SALUD Y BIENESTAR



5 IGUALDAD DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



Desarrollo del informe	5
Mensaje a nuestros grupos de interés	6
Nuestra organización	8
Nuestra historia	10

Estrategia de crecimiento
Crecimiento y sostenibilidad
Crecimiento en operaciones, calidad y servicio
Bienestar laboral

33

CAP 01

85

CAP 02

Nuestra transformación
Innovación
Seguridad Vial
Impulsando la construcción de *Smart Cities*

Nuestra evaluación
Ética, anticorrupción y rendición de cuentas
Relaciones con aliados

101

CAP 03

Índice de indicadores

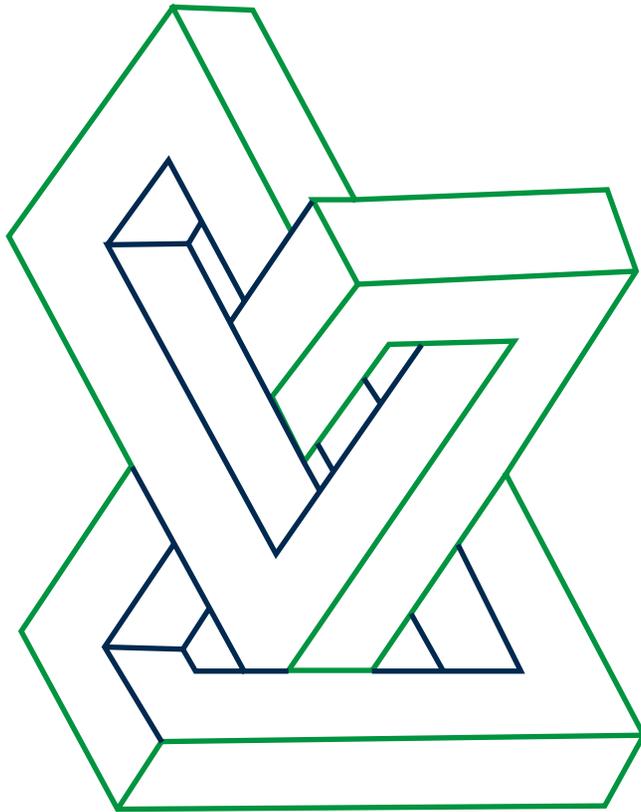
106





Desarrollo del informe 2021

[GRI 102-1] [GRI 102-5] [GRI 102-45] [GRI 102-46] [GRI 102-50] [GRI 102-51] [GRI 102-52] [GRI 102-53] [GRI 102-54]



Con orgullo presentamos el presente informe anual de sostenibilidad, el séptimo consecutivo de Sitt y Cía SAS, en el cual divulgamos los puntos más relevantes de nuestra gestión durante el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre del año 2021 para los diferentes grupos de interés, dando cuenta de los principales logros articulados a la estrategia y las metas que aún quedan por cumplir, comparado con 2020.

En la parte final, presentamos los indicadores de las áreas económica, ambiental, social y de buen gobierno aplicables para la construcción de una memoria de sostenibilidad siguiendo los lineamientos del Global Reporting Initiative en su versión esencial, atendiendo los 10 principios de calidad y contenido. Nos comprometemos a continuar trabajando bajo esta metodología para entregar un informe sobre nuestra gestión cada vez más ajustado a las expectativas de los distintos grupos de interés y a seguir aprendiendo en el proceso.

Igualmente, damos cuenta del compromiso que tenemos con la sostenibilidad evidenciando el trabajo realizado para la gestión y la contribución al cumplimiento de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible).

El anterior informe de sostenibilidad fue presentado en septiembre de 2021.

Este informe y los anteriores no cuentan con verificación externa y pueden ser consultados en www.sittycia.com/rse

Estaremos atentos a recibir sus observaciones, comentarios o inquietudes sobre el informe en el correo: rse@sittycia.com de Yessika Delgado, Coordinadora de SIG y RSE.

Mensaje a nuestros grupos de interés

[GRI 102-5] [GRI 102-10] [GRI 102-14] [GRI 102-15]



A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Juan José Franco'.

Juan José Franco
Presidente

Los últimos años nos han generado grandes desafíos e importantes **aprendizajes**. En el año 2021 nuestra empresa se vio fortalecida, la **resiliencia**, la capacidad de **transformación** y la toma oportuna de decisiones permitieron que tuviéramos un año lleno de logros a nivel operacional y *know how* de nuestros proyectos.

Aunque fue un año marcado por diferentes problemáticas a nivel de orden público, lo cual afectó notablemente nuestros proyectos, logramos mitigar las afectaciones y con la mejor estrategia salimos adelante sin afectar las condiciones y expectativas de nuestros diferentes grupos de interés.

“En Sitt hemos visto siempre la adversidad como una gran oportunidad, porque, aunque a veces las situaciones nos exigen un gran esfuerzo, energía e inclusive optimismo, sabemos que juntos todo es posible”.

Para lograr mejores resultados, asumimos varios retos, como la puesta en marcha y operación de proyectos como Consorcio Peajes 2s y el Proyecto Transmilenio zona norte, los cuales, hicieron aún más notorio el compromiso e idoneidad de nuestro personal, quienes respondieron con disciplina y responsabilidad, de la manera más profesional a estos retos, adaptándose a los cambios, las situaciones y las nuevas formas de trabajo.

Adicionalmente, establecimos metas y determinamos una planeación estratégica alineada a la sostenibilidad de la compañía, al mismo tiempo que con la Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas para evidenciar nuestra contribución a los **Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS)**, fortalecimos nuestro relacionamiento con agremiaciones, consorcios, entidades gubernamentales y empleados. Actualizamos nuestros **valores, código de conducta y gobierno corporativo** para robustecer nuestros estándares de comportamiento.

Ahora bien, el 2022, será un año con más retos para nuestra compañía, dada la terminación de algunos de nuestros proyectos que hará replantearnos y proyectar retos desde la innovación, por lo cual, durante este año nos preparamos y reformulamos nuestro programa KADABRA con el apoyo de nuestros líderes, puesto que, sin duda alguna, queremos seguir generando valor a nuestros diferentes grupos de interés.

Hoy queremos invitarlos a profundizar en los logros, así como, las dificultades de nuestra empresa durante el 2021. Conoce el ADN Sitt a través de este, nuestro séptimo informe, el cual usa como referente los estándares del *Global Reporting Initiative* y que sin duda alguna recopila nuestra gestión y esfuerzos en la senda de la sostenibilidad.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Simón Franco'.

Simón Franco
Gerente General

Nuestra organización

[GRI 102-2]

Trabajamos día a día para materializar nuestra misión:

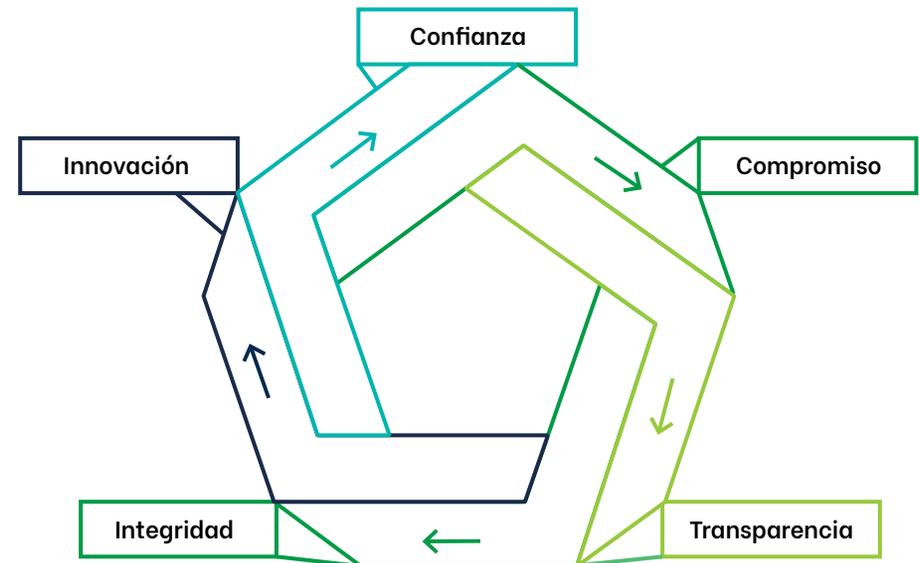
Somos una empresa integradora de soluciones ágiles, flexibles y eficientes en el sector de tránsito y movilidad. Sabemos estructurar, implementar, operar y asegurar nuestros proyectos. Estamos comprometidos con la responsabilidad social, el fortalecimiento de nuestro capital humano, entregando valor a lo que realmente importa, nuestros grupos de interés.

Lo que esperamos alcanzar como compañía, lo plasmamos en nuestra visión:

Seremos el mejor aliado que promueva la sostenibilidad, a través de soluciones inteligentes de ingeniería y tecnología en tránsito, movilidad y sectores afines.

Valores cultura Sitt

[GRI 102-16]



En el año 2021 actualizamos los valores corporativos con sus respectivas definiciones y comportamientos, mediante grupos focales con todos los colaboradores de Sitt, los cuales fueron aprobados por la alta dirección (Gerencia y Presidencia). [GRI 102-26]

Se realizaron varias sesiones con la finalidad de involucrar a todo el personal con esta definición, mediante las actividades que se muestran a continuación:



Compromiso:

A través de nuestras capacidades, competencias, conocimientos y nuestro actuar, hacemos que una promesa de valor se haga realidad en pro del logro de los objetivos, tanto para nosotros como colaboradores, para nuestros compañeros y como consecuencia para la organización.

Transparencia:

Actuamos de manera clara, coherente y evidente dentro y fuera de la organización, generando un entorno de confianza y comunicación abierta con nuestros grupos de interés.

Confianza:

Transmitimos seguridad y credibilidad a todos nuestros grupos de interés, gracias a las competencias de nuestro talento humano, el actuar transparente y ético en toda situación.

Integridad:

Somos coherentes con nuestro pensar y referentes a través de nuestro actuar, para alcanzar objetivos comunes.

Innovación:

Somos capaces de renovar, transformar o crear nuevos productos, procesos y servicios de manera novedosa y relevante para nosotros y nuestros grupos de interés, promoviendo la sostenibilidad y posicionamiento de la Organización.

Nuestra historia

Nuestra compañía inició su trayectoria en 2002, con las primeras concesiones de servicios de tránsito de Cali y de Rionegro. Posteriormente en el año 2005 empezamos nuestras primeras operaciones de impuestos vehiculares en los departamentos de Nariño y Cundinamarca, y asumimos la operación de los servicios de tránsito de Montería.

Durante 2006 como compañía damos paso al mejoramiento de los procesos alcanzando la certificación de ISO 9001:2008 correspondiente a los servicios de tránsito. En este mismo año aunamos esfuerzos para incentivar colaboraciones y generar alianzas estratégicas que nos permitieron obtener la operación de los servicios de tránsito de Medellín, Bello, Itagüí y la operación del impuesto vehicular en Antioquia.

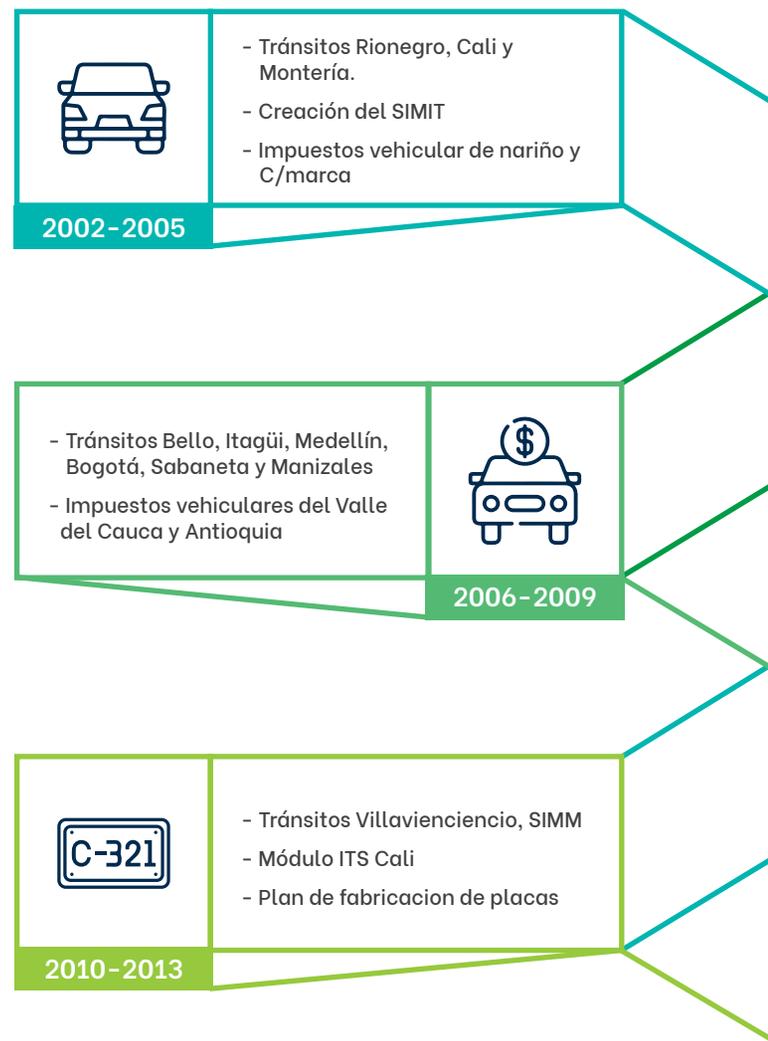
Durante los años 2007, 2008 y 2009 ampliamos la operación de Servicios de tránsito en Manizales, Bogotá y Sabaneta. Y del 2010 al 2013, nuestra compañía inició operación de servicios de tránsito de Villavicencio y participó de la creación del Sistema Inteligente de Movilidad Medellín (SIMM).

Desde el año 2011, asumimos el reto de incluir el módulo de Sistemas Inteligentes de Transporte (ITS) a los servicios de tránsito de Cali, posteriormente, en 2012 alcanzamos la recertificación de calidad en los servicios de tránsito y la certificación inicial de los procesos de gestión de detección electrónica. En el mismo año iniciamos la fabricación de placas y elementos de identificación vehicular.

Para el período comprendido entre el 2014 y el 2017, iniciamos la operación de control de la flota del transporte masivo y administración de portales de TransMilenio, incluimos los módulos de ITS en los institutos de tránsito y transporte de Sabaneta, Bello, Itagüí y Montería, operamos el impuesto vehicular de Antioquia e iniciamos el desarrollo de aplicativos propios y software como KPI Tránsito y KPI Impuestos.

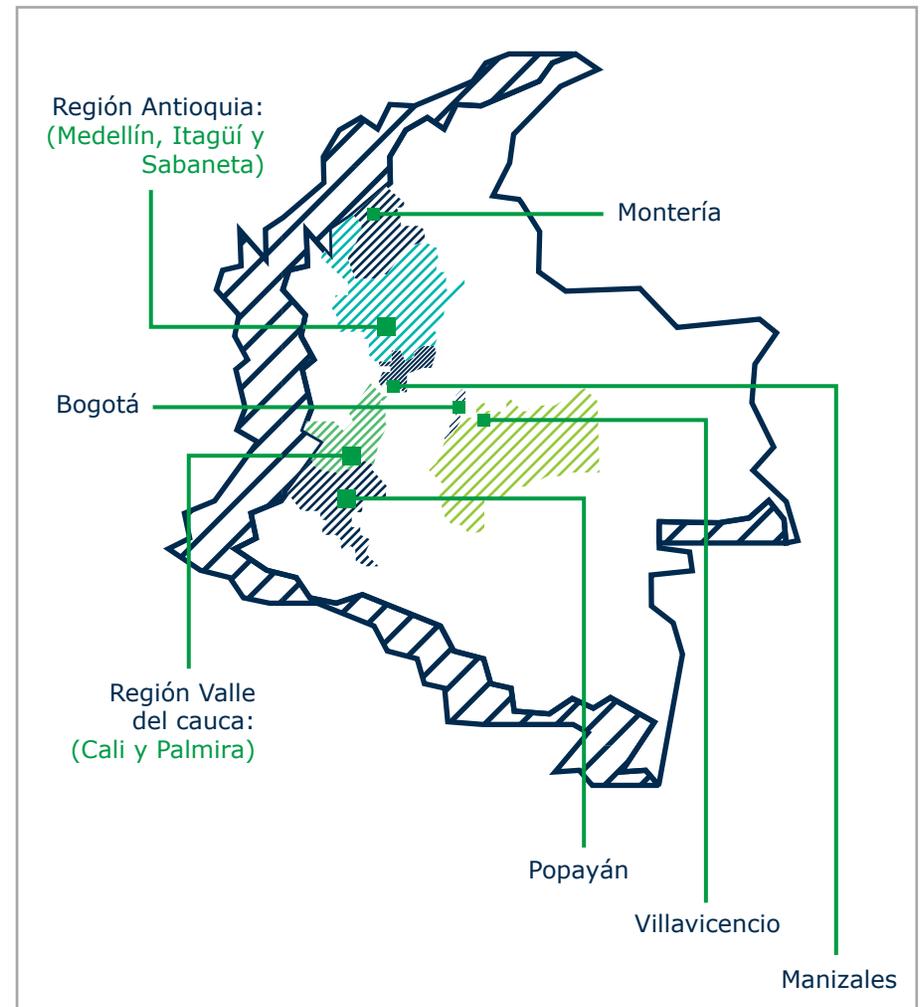
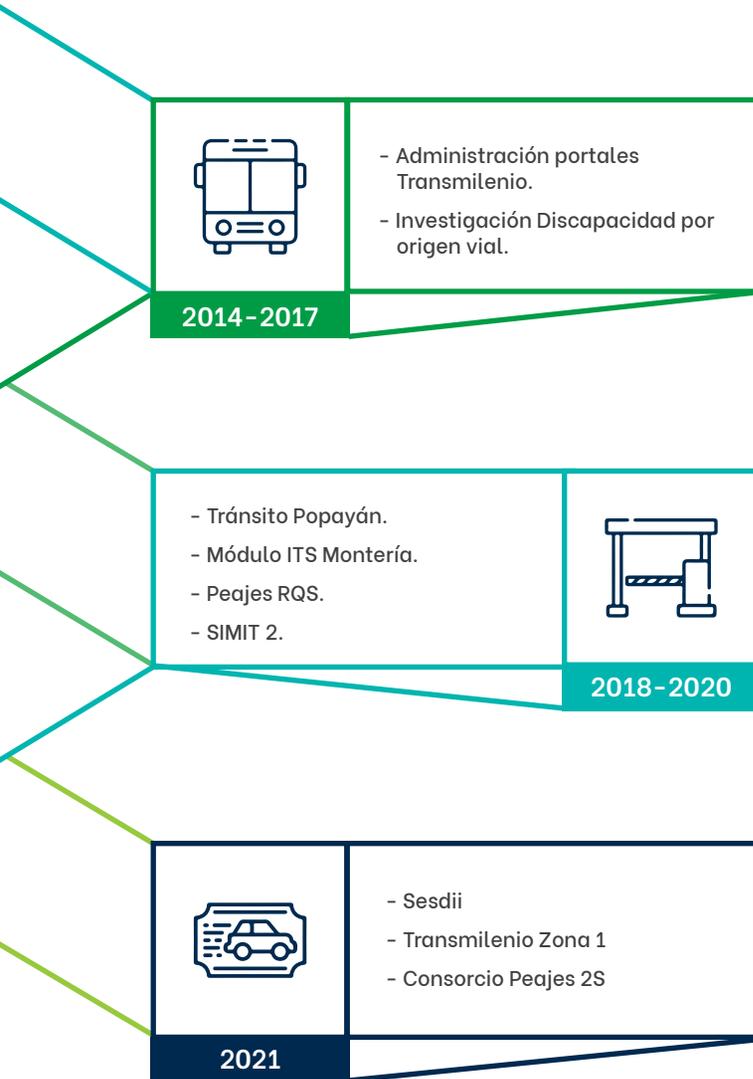
Nuestra compañía siempre se ha caracterizado por estar a la vanguardia en materia de ingeniería, tránsito y tecnología, es así, que desde 2018 hasta la fecha hemos trabajado con el instituto de tránsito de Popayán, la creación del módulo ITS de Montería y la implementación del SIMIT 2.

En el período comprendido entre 2019 y 2020, logramos desarrollar nuestra línea de negocios en peajes y durante el 2021 retomamos el área de Transporte Masivo.



Finalmente, es importante resaltar que nuestro caminar por la senda de la Responsabilidad Social Empresarial inició desde 2015, adicionalmente, desde 2016 nos unimos a la academia para apoyar las investigaciones de "Discapacidad por Origen Vial" en Itagüí (2016), Medellín (2017), Cali (2018), Bogotá (2019) y Manizales (2021) con investigadores de la Universidad de Antioquia.

Tenemos operación en: Bogotá, Cali, Medellín, Itagüí, Montería, Popayán, Villavicencio, Palmira, Manizales y Sabaneta. [\[GRI 102-4\]](#)





Enfoque de sostenibilidad

Consideramos la sostenibilidad como un camino para avanzar, gestionar los riesgos y aprovechar oportunidades que tenemos en aspectos económicos, ambientales y sociales, haciendo posible el logro de los objetivos que nos hemos propuesto.

¿Cómo creamos valor?

Innovamos continuamente nuestros productos y soluciones de Tránsito y Transporte para superar las expectativas de nuestros grupos de interés, diferenciarnos en el mercado y brindar soluciones a las necesidades de la sociedad inherentes a nuestro sector.

Nuestro modelo de creación de valor

[GRI 102-6]

Nuestra cadena de valor se basa en la eficiencia y la flexibilidad. Pensamos de forma integral y buscamos siempre la vinculación de la sostenibilidad en todos nuestros procesos.

Conoce nuestras líneas de negocio en las siguientes páginas.



Sistemas de tránsito

Brindamos soluciones tecnológicas a la medida, que atienden las necesidades de las autoridades de tránsito y transporte, apoyando sus procesos de centralización de la información vehicular e integración de bases de datos, suministro de dispositivos tecnológicos que facilitan su gestión, entre otros.

¿Qué incluye?

01

Sistemas que integran el registro de infractores a nivel nacional

que se cruzan con las bases de datos de los organismos de control.

02

Suministramos dispositivos para el levantamiento de pruebas

que apoyen el criterio para la imposición de infracciones de tránsito: Comparenderas, bolígrafos inteligentes, alcoholímetros, entre otros.

03

Proveemos la infraestructura física, tecnológica y capacitamos

el personal para la atención y administración del ente regulatorio.

04

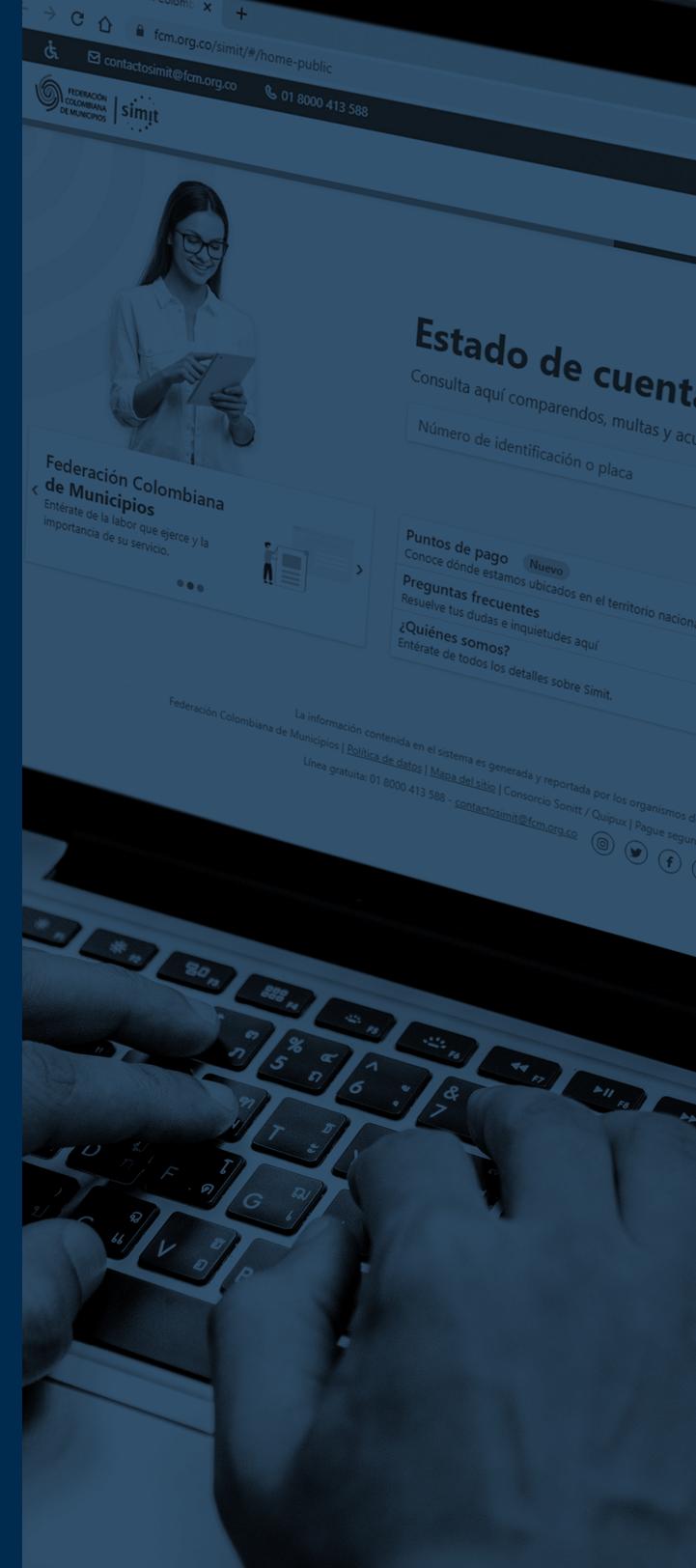
Hacemos seguimiento

de la liquidación, recaudo, proceso de notificación al ciudadano y campañas de cobro persuasivo.

05

Sistemas y dispositivos

necesarios para la gestión del policía de carreteras.





Movilidad

Promovemos una movilidad sostenible y segura que permita el desarrollo de las ciudades, ofreciendo una mejor experiencia en la relación del ciudadano con las autoridades de tránsito e implementando sistemas inteligentes de transporte (ITS) innovadores que disminuyan los incidentes viales y mejoren el flujo vehicular.

¿Qué incluye?

01 Operación de Patios y Gruas

Sistema de levantamiento y custodia de vehículos inmovilizados.

02

Registros Municipales de Tránsito y Transporte

- Registro automotor
- Registro de conductores
- Registro de infractores
- Registro de transporte público

03

Centros de Gestión de Tráfico

Para el monitoreo del comportamiento ciudadano en las vías.

04

Fiscalización Electrónica

Medidas que disminuyen accidentalidad.

05

Centros de Procesamiento

Para la verificación de datos.

06

IOT* en la Vía

Tecnologías para la captura de datos.

07

Sensores Ambientales

Sistemas que permiten medir la contaminación ambiental.

08

Tecnologías para Autoridades de Tránsito

*IOT: Internet de las cosas (En vías) - internet of things



Impuesto vehicular

Con una visión innovadora fortalecemos y optimizamos la gestión tributaria del impuesto vehicular, permitiendo que los recursos puedan ser reinvertidos en proyectos de mejoras para la región.

¿Qué incluye?

01

Liquidación de impuesto vehicular a través de diversos canales de servicio

02

Disposición de diferentes medios de pago

03

Procesos de fiscalización

04

Plataformas digitales para el ciudadano

05

Herramientas de gestión o inteligencia de negocios





Peajes

Apoyamos el desarrollo sostenible del territorio, mediante la implementación y operación de sistemas de peaje y pesaje que permitan una gestión óptima del recaudo y faciliten el control del tráfico en las carreteras del país.

¿Qué incluye?

01

Sistemas para el recaudo electrónico y/o manual

02

Sistemas de pesaje dinámico

03

Sistemas de detección automática de categoría (DAC)

04

Talanqueras, señales luminosas y otros sistemas ITS

05

Infraestructura de comunicaciones y conectividad

06

Transporte y custodia de valores



Transporte Masivo

Impulsamos la movilidad sostenible en las ciudades a través de la operación técnica y logística de un servicio eficiente de transporte masivo.

¿Qué incluye?

01

Suministro de personal y apoyo a la gestión operativa

02

Auditorías de seguridad

03

Control de portales y plataformas

04

Mantenimiento y control de flotas

05

Dotaciones y equipos necesarios para la operación





Identificación Vehicular

Innovamos para que las ciudades sean lugares más seguros, mediante la producción y distribución de elementos para la identificación del vehículo, con tecnologías que permitan la captura y validación eficiente de la identidad del mismo.

¿Qué incluye?

01

Fabricación y suministro de placas para vehículos automotores

02

Sistemas de identificación por radiofrecuencia (RFID)

03

Elementos holográficos y electrónicos de seguridad

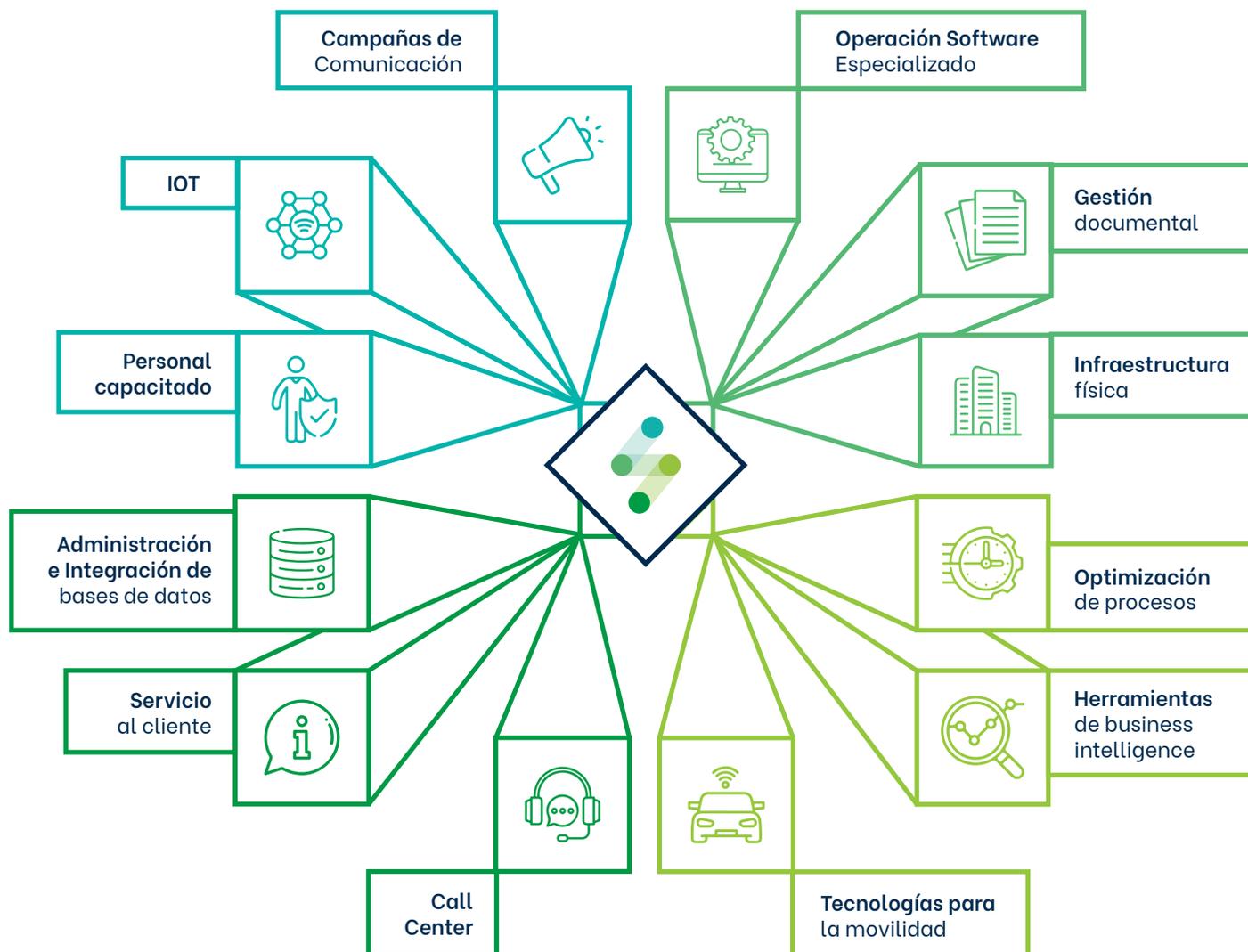
04

Fabricación y suministro de portaplacas

Avanzamos con nuestros servicios

Creemos que todo es transformable y adaptable a las necesidades específicas de cada proyecto.

Proveemos soluciones end-to-end, compuestas por los siguientes elementos transversales:



Nuestros grupos de interés

[GRI 102-40] [GRI 102-42] [GRI 102-43] [GRI 102-44]

En 2021 realizamos el ejercicio de actualización interna de grupos de interés mediante encuestas en formularios de Google, con el objetivo de identificar sus necesidades y expectativas y de esta manera construir un plan de trabajo que nos permita fortalecer el relacionamiento. Para 2022 seguiremos trabajando de la mano de ellos para garantizar la sostenibilidad.

Nuestros grupos de interés priorizados son:

Gobierno corporativo



Quiénes son
Órganos, directivos y comités estratégicos que toman las principales decisiones de la compañía.

Promesa de valor
Mantener crecimiento y sostenibilidad de la compañía y la selección de alianzas estratégicas que permitan un posicionamiento continuo en el mercado.

Empleados



Quiénes son
Personas vinculadas a la compañía por una relación laboral directa con Sitt.

Promesa de valor
Promover el desarrollo profesional, estabilidad laboral, bienestar y planes de capacitación - desarrollo.

Empresas del grupo



Quiénes son
Compañías que comparten junta directiva o asamblea de accionistas, dedicadas a negocios complementarios de Sitt.

Promesa de valor
Brindar el respaldo corporativo, favoreciendo el crecimiento, rendimiento y sostenibilidad de las compañías.

Consortios y otras figuras jurídicas



Quiénes son
Compañías que comparten junta directiva o asamblea de accionistas, dedicadas a negocios complementarios de Sitt.

Promesa de valor
Crecer en operaciones, calidad y servicio - automatización de procesos, innovación y transformación digital.



Asociaciones a las que pertenecemos

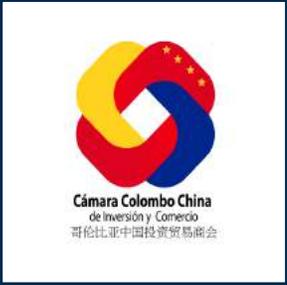
[GRI 102-13]



BritCham Colombia



Cámara Colombo China



Cámara Colombiana de la Infraestructura

Estrategia y materialidad

[GRI 102-20] [GRI 102-44] [GRI 102-46] [GRI 102-47]

En 2021 dimos continuidad al camino iniciado en 2019, cuando identificamos los diez (10) asuntos relevantes para la empresa, buscando renovarnos y evolucionar en torno a estos y acorde con los efectos que cada uno de ellos produce tanto en la compañía como en nuestros grupos de interés. Trabajamos desde la relación existente entre la responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad, impactado en lo estratégico, lo operacional y en la cultura organizacional. Es así como nuestra estrategia y los doce (12) objetivos estratégicos 2021 fueron contruidos pensando en gestionar los asuntos relevantes para Sitt.

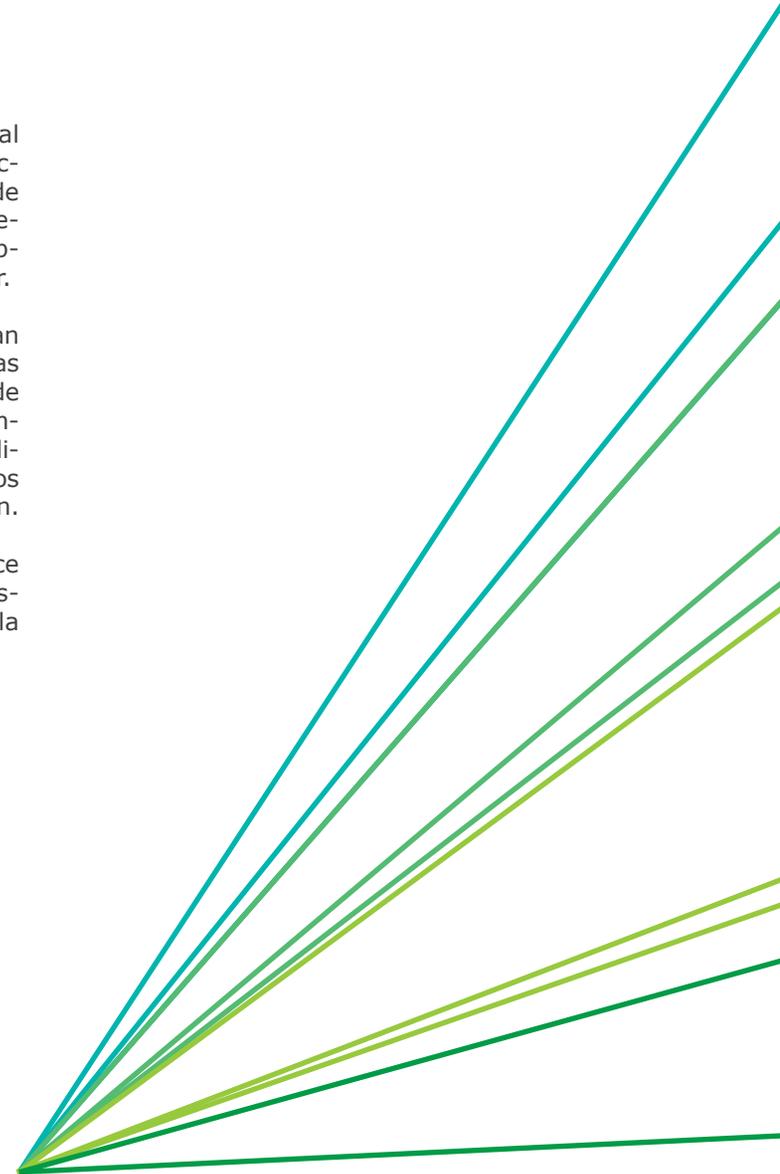
Alineamos cada objetivo estratégico con uno o más asuntos materiales, lo cual direccionó a nuestros líderes en la gestión de los mismos, permitiéndonos avanzar en la cuantificación de nuestra capacidad de respuesta a las partes interesadas considerando sus expectativas y necesidades.

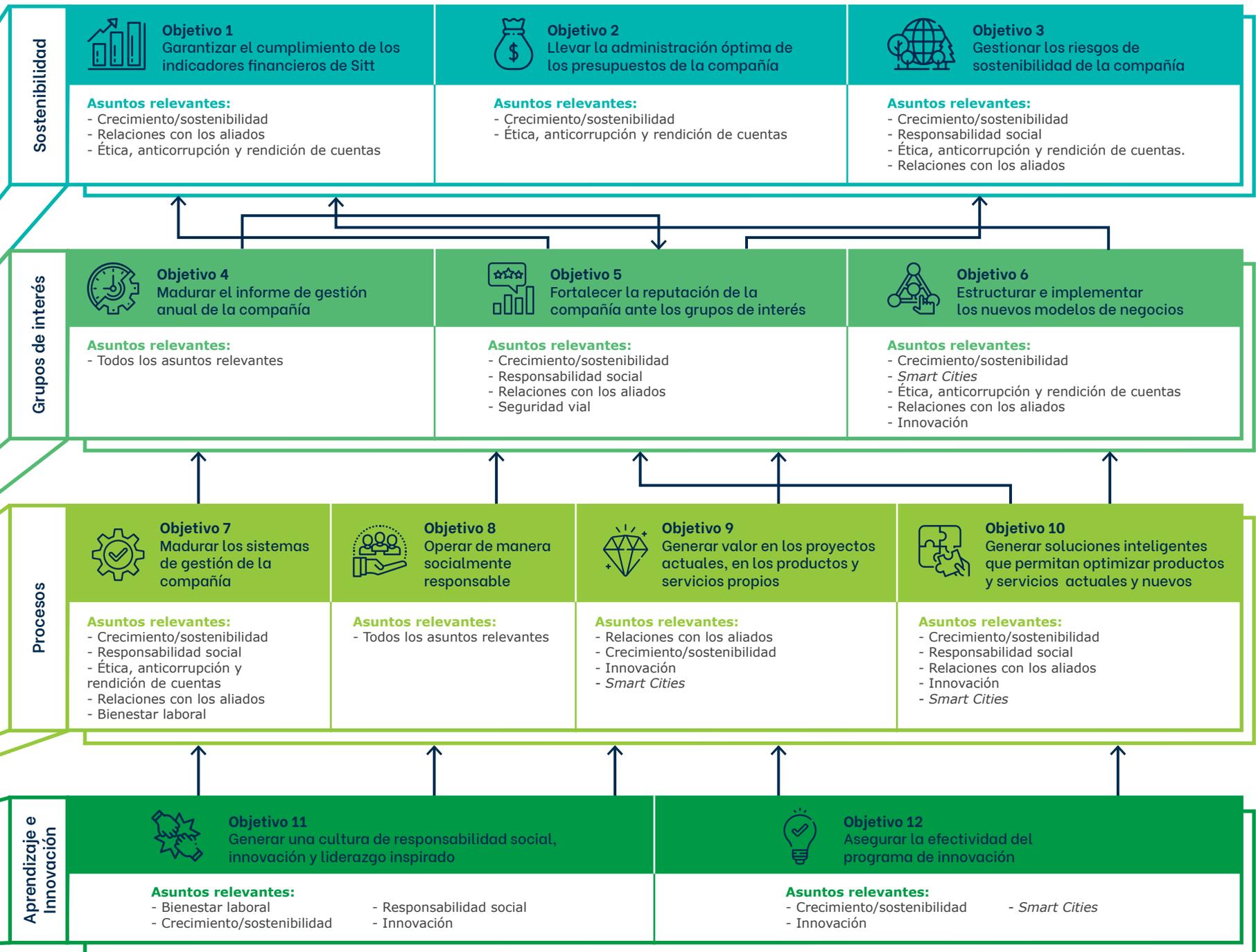
Desde la alta dirección (presidencia y gerencia) se hizo seguimiento al logro de los objetivos estratégicos garantizando el cumplimiento de los mismos en materia de sostenibilidad. [GRI 102-20]

Así mismo, divulgamos nuestra política integral durante todo el año, por medio de diferentes actividades, con el fin de demostrar el liderazgo de la organización a través de la alta dirección, además de permitir una mayor claridad de los objetivos estratégicos que se pretendían alcanzar.

Estamos enfocados en el cumplimiento del plan de trabajo establecido para 2022, atendiendo las expectativas de nuestros grupos de interés desde la gestión de nuestros objetivos estratégicos planteados en el año 2021, y a partir de este cumplimiento, verificar la evolución de los ocho asuntos relevantes y si es el caso, realizar la actualización.

A continuación, se ilustra la relación de los doce (12) objetivos estratégicos y su aporte a la gestión de los asuntos relevantes, de acuerdo con la planeación estratégica del 2021:





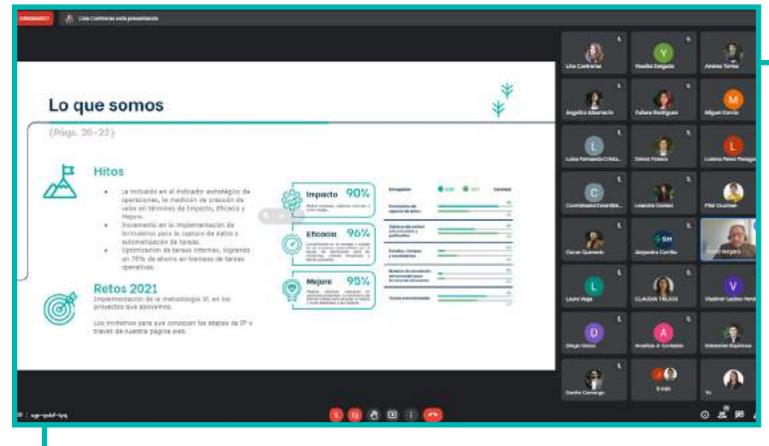
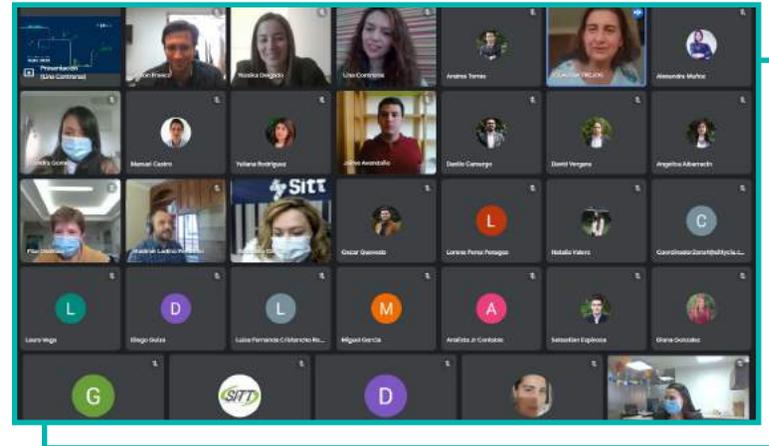
Rendición de cuentas a nuestros grupos de interés (RSE)

[GRI 102-42]

Porque creemos que la rendición de cuentas permite fortalecer los lazos con nuestros grupos de interés, socializamos nuestro informe de sostenibilidad 2020 con 35 de nuestros colaboradores, con 18 personas de los proyectos en los que Sitt hace parte y 12 personas representantes de proveedores.

Para esta rendición, nos apoyamos con miembros de nuestro equipo de trabajo, presentando los principales hitos del 2020 así como los retos que se tenían para el año 2021.

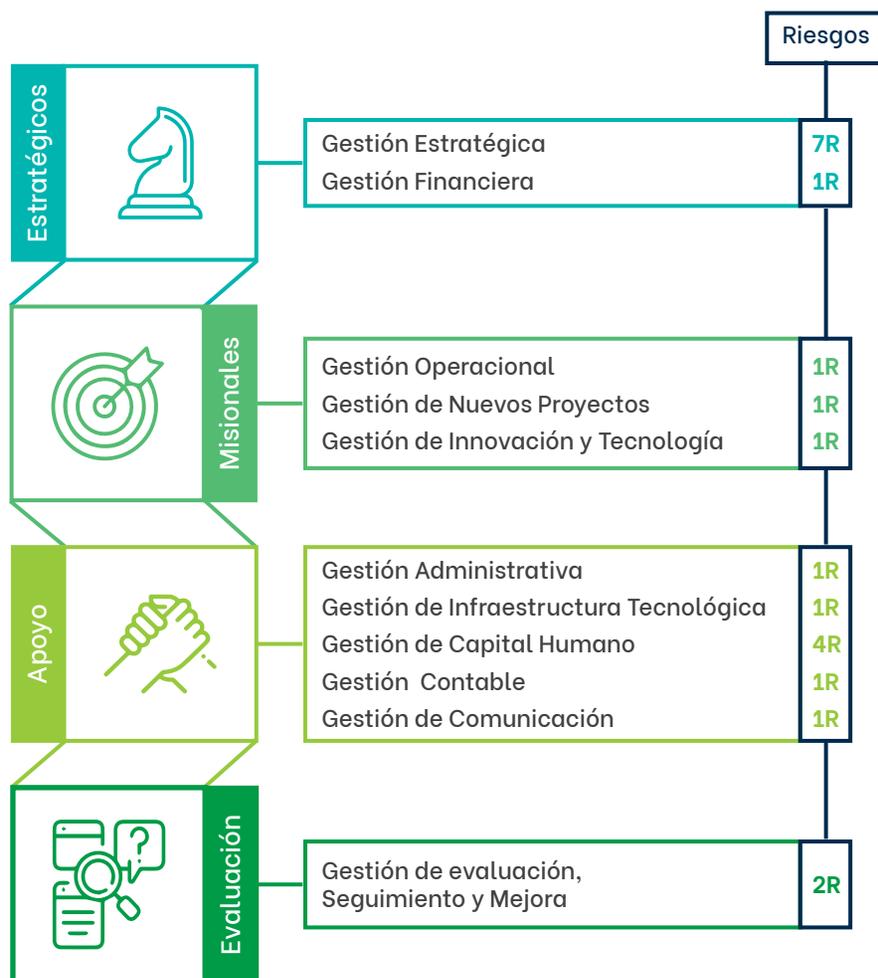
Esta experiencia nos permitió conocer la percepción de nuestros grupos de interés frente a los asuntos materiales, contenido del informe y aspectos a mejorar del mismo. [GRI 102-43]



Gestión del riesgo

[GRI 102-11] [GRI 102-12] [GRI 102-15]

Desde Sitt hemos venido trabajando en la gestión de los riesgos, realizando el respectivo seguimiento y revisión de los 11 procesos.



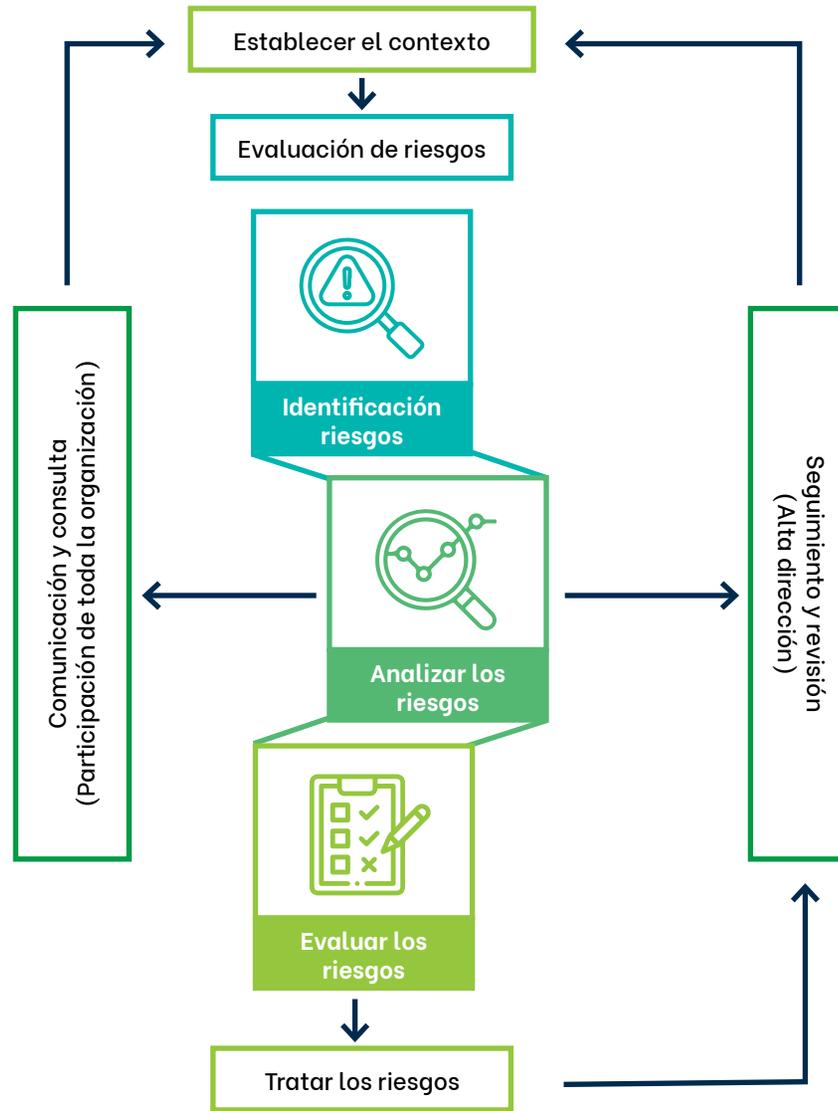
Para lo anterior, nos hemos apoyado de una herramienta de gestión, con la cual logramos compilar los riesgos, cargar la matriz, evaluar el grado de criticidad de acuerdo con su probabilidad de ocurrencia e impacto, así como, establecer estrategias de gestión para mitigar los mismos.

Somos conscientes que estos riesgos pueden impactar de forma relevante sobre el cumplimiento de los objetivos corporativos a corto, mediano y largo plazo, por lo cual, bajo la metodología establecida en la ISO 31000 y el procedimiento de riesgos definido por Sitt, logramos comprender mejor los riesgos y mitigarlos a través de nuestro Sistema de Gestión Integral de Riesgos que incorpora nuestra visión estratégica y el análisis del contexto externo e interno, siempre teniendo en la mente que nuestro propósito es la gestión, a nivel estratégico, táctico y operativo.

Teniendo en cuenta lo anterior, durante el año 2021 los resultados frente a este tema, fueron obtenidos gracias al trabajo conjunto con los líderes de proceso, quienes a partir de las capacitaciones grupales e individuales se afianzaron en los conceptos, la metodología y la implementación de controles para llegar a los siguientes resultados.

Principios

1. Crear valor.
2. Parte integral de los procesos de la compañía.
3. Parte de la toma de decisiones.
4. Trata explícitamente las incertidumbres.
5. Basada en la mejor información disponible.
6. Transparente e inclusiva.
7. Dinámica, interactiva y capaz de reaccionar ante los cambios.
8. Permite la mejora continua de la compañía.



Para el año 2022, realizaremos el seguimiento y monitoreo de los riesgos según la programación mensual por proceso y para el segundo semestre, después de la revisión a nuestro contexto estratégico, emprenderemos la identificación de nuevos riesgos, garantizando así un ciclo continuo en la aplicación de nuestra política y metodología para la gestión del riesgo; además se realizará el entrenamiento en conceptos ISO 31000.

Ética y gobierno corporativo

[GRI 102-16], [GRI 102-18], [GRI 102-26], [GRI 405-1]

Para Sitt el comportamiento ético es uno de los pilares fundamentales de la relación con nuestros grupos de interés, buscamos siempre ser el ejemplo de nuestros valores corporativos.

Contamos con un Código de Buen Gobierno y un Código de Conducta, que nos permiten asegurar uniformidad de criterios en los diferentes niveles de la organización.

El Código de Buen Gobierno tiene como objetivo velar por la transparencia en todas las actuaciones corporativas. En este se recopilan los principios y las políticas que sirven como marco de referencia para la administración y el gobierno de la sociedad, así como el manejo de la información y de conflictos.

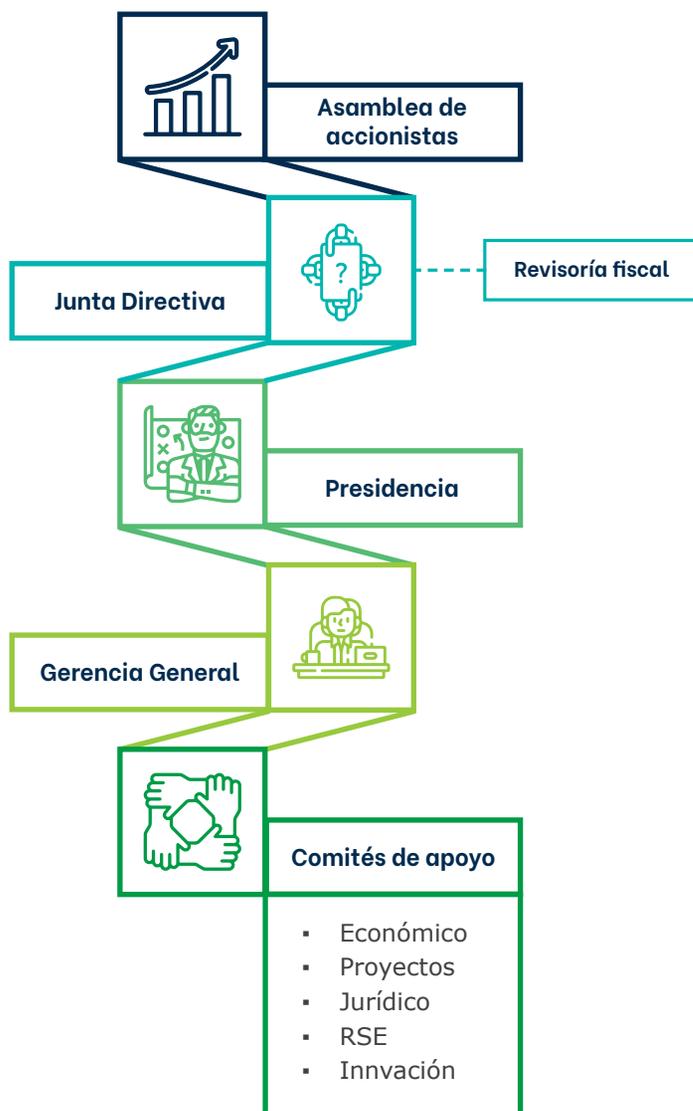
Por su parte el Código de Conducta reúne las reglas de actuación que guían la actitud y el comportamiento de los directivos, líderes y colaboradores mediante la promoción de los principios y la exaltación de los valores que engrandecen a la persona y a la compañía.

El comportamiento ético es uno de los pilares fundamentales de la relación con nuestros grupos de interés, y se destacan, como valores corporativos Compromiso, Integridad, Confianza, Transparencia e Innovación.



Un aspecto esencial en nuestra organización es la configuración de un gobierno corporativo claro y asertivo, que equilibre nuestras relaciones con los grupos de interés.

Organigrama



Nuestro gobierno corporativo es dinámico y se encuentra alineado con las buenas prácticas existentes; abarca las relaciones entre los accionistas y la Junta Directiva, constituyéndose en un camino claro que enmarca todas nuestras actuaciones en altos estándares éticos, de transparencia y de cumplimiento legal.

En el año 2021 iniciamos con la implementación del sistema Sagrilaft, donde definimos lineamientos, responsabilidades, políticas y mecanismos de control para la prevención de los riesgos de lavado de activos y financiación del terrorismo. Conocemos a nuestras contrapartes mediante procesos de debida diligencia y nos abstenemos de establecer y sostener relaciones con personas vinculadas o con dudas materiales sobre presunción de delitos.

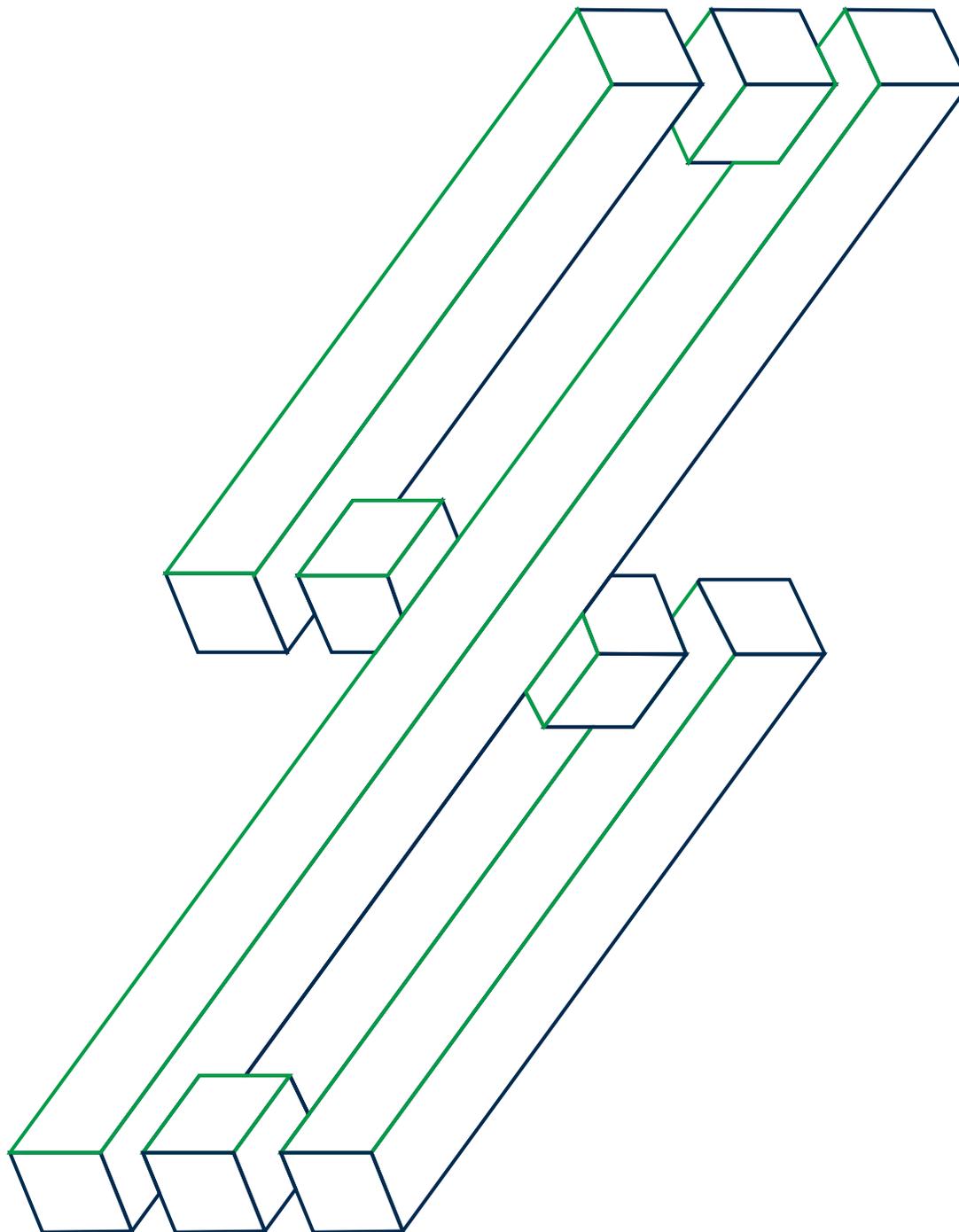
Junta directiva

[GRI 102-18], [GRI 102-20], [GRI 102-26], [GRI 102-32]

La junta directiva es el máximo órgano administrativo de la Compañía, cuyo rol principal es aprobar la estrategia general y supervisar la gestión de Sitt y Cía. S.A.S. para aumentar el valor de los accionistas y mejorar su rendimiento e impacto social y ambiental. Adicionalmente, estipula las políticas de sostenibilidad y asegura que los asuntos materiales se vean reflejados en ellas, así como contribuye en la elaboración y aprueba los contenidos del informe de sostenibilidad.

Igualmente, la junta directiva aprueba las principales decisiones de negocio, sobre propuestas de incorporación en la sociedad de otra u otras entidades, y en general sobre las reformas que afecten los porcentajes de los accionistas. La Junta directiva se reúne cada tres meses y está compuesta actualmente por 6 miembros, 3 principales y 3 suplentes, de los cuales 2 son hombres y 4 son mujeres. Los 2 hombres actualmente hacen parte de la operación de Sitt.

En el año 2021 se realizaron las 4 juntas directivas en los meses de enero, abril, julio, octubre. Y se realizaron 2 juntas adicionales en los meses de agosto y noviembre para tratar principalmente temas de Sagrilaft (sistema de autocontrol, prevención y gestión de riesgos contra el lavado de activos y financiación al terrorismo).



Nuestra gestión ética

[GRI 205-3]

 **Buzón de Sugerencias**

No se recibieron quejas, sugerencias o reclamos por parte de nuestro grupo de interés.

 **Comité de Convivencia**

Cero quejas de acoso laboral. Cero casos de discriminación.

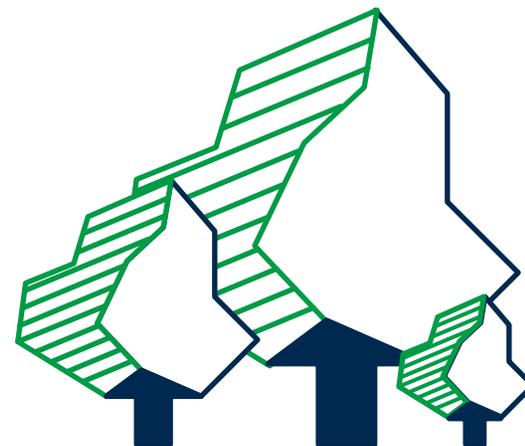
 **Denuncias de corrupción o asuntos éticos**
rse@sittycia.com

Cero denuncias por casos de corrupción o vulneración de derechos.

- Quejas o reclamaciones por faltas a la ética: 0
- Incumplimientos legales: 0
- Conflictos de interés reportados: 0
- Demandas, litigios por temas comerciales, legales o laborales: 0
- Desviación de recursos: 0

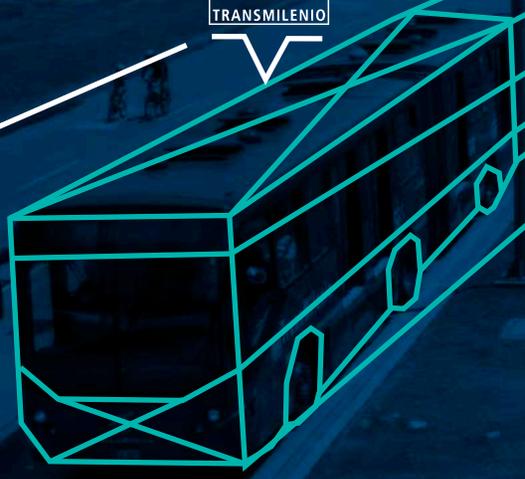
Contamos con un canal de denuncias ante conductas poco éticas o ilícitas que nuestros grupos de interés identifiquen. Cualquier persona puede comunicarse al correo rse@sittycia.com – (601) 7470696

A través de cualquiera de estos medios, pueden reportarse de forma anónima y confidencial casos como: conflictos de interés, desviación de recursos, manejo inadecuado de la información, conductas que pongan en riesgo la protección del medio ambiente, entre otras.



Aprendemos, crecemos
y siempre estamos
en continuo cambio,
promoviendo el
desarrollo en el enfoque
de sostenibilidad.

CAP 01



Crecimiento y sostenibilidad	34
Crecimiento en operaciones, calidad y servicio	37
Bienestar laboral	54

Estrategia de crecimiento



Crecimiento y sostenibilidad

[GRI 102-5], [GRI 102-7], [GRI 102-10], [GRI 103-1], [GRI 103-2], [GRI 103-3]

Somos una compañía sostenible **que crea valor económico, medioambiental y social a corto y largo plazo**, contribuyendo de esa forma al aumento del bienestar y al auténtico progreso de las generaciones presentes y futuras.

La sostenibilidad aplicada a la estrategia empresarial, va más allá del cumplimiento de las obligaciones jurídicas, fiscales o laborales, siendo de vital importancia el aumento en la inversión del capital humano, el entorno y las relaciones con los grupos de interés.

Indicadores financieros y económicos

[GRI 102-48], [GRI 201-1]

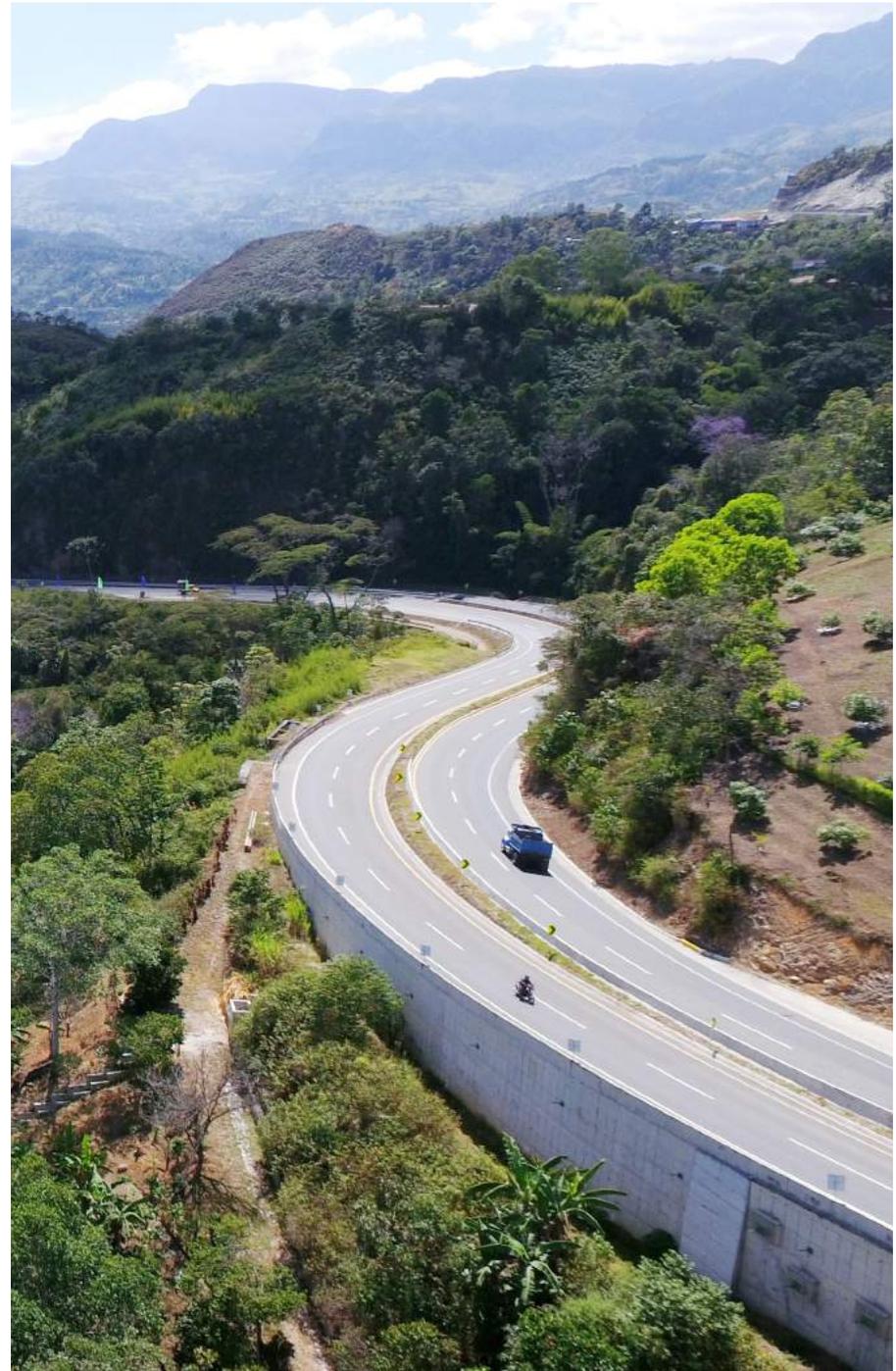
Cifras en millones de pesos	2021	2020
Ventas Netas (Ingresos Operacionales)	\$ 86.538	\$ 64.918
Capitalización	\$ 61.675	\$ 65.944
Pasivo	\$ 39.386	\$ 35.037
Capital	\$ 22.290	\$ 30.907
Valor Económico directo Generado (VEDG)	\$ 94.689	\$ 70.063
Ingresos	\$94.689	\$ 70.063
Valor Económico Distribuido (VED)	\$ 45.076	\$ 39.797
Costos Operacionales	\$ 22.369	\$ 18.606
Salarios	\$ 12.373	\$ 9.373
Beneficios de los empleados	\$ 35	\$ 6
Pagos a proveedores de Capital	\$ 4.221	\$ 8.284
Pagos al Gobierno	\$ 6.078	\$ 3.529
Inversión en la comunidad	\$ 0	\$ 0
Valor Económico retenido (VEDG - VED)	\$ 49.612	\$ 30.265
Margen EBITDA	14.59%	20.69%
Margen Operacional	\$ 14.460	\$ 14.649

*Tras verificación de cifras en comparación de los años 2020 - 2021, se actualizaron salarios, margen EBITDA y utilidad operacional para el año 2020 con la información financiera definitiva a dicho cierre

El año 2021 representó un hito en términos financieros para Sitt puesto que las ventas netas de la compañía cerraron en \$86.538 millones de pesos, siendo el valor más alto de ingresos en los 19 años de operación. Nuestros ingresos operacionales crecieron 33% frente a las ventas del año 2020, mientras el Producto Interno Bruto (PIB) creció 10.6% en 2021. En consecuencia, crecimos 2.270 puntos básicos por encima del crecimiento general de la economía de nuestro país, en medio del segundo año de la pandemia mundial del Covid19 que causó impactos económicos profundos en todo el globo.

El valor económico generado y distribuido ilustra cómo una compañía genera valor para los grupos de interés. El valor económico generado, que corresponde a los ingresos totales, creció 35.12% al cierre del año 2021 pasando de 70.062 millones de pesos en 2020 a 94.689 millones de pesos en 2021. Mientras que el valor económico distribuido, que incorpora costos operacionales, salarios y beneficios a empleados, pagos a entidades financieras, pagos al gobierno e inversión social, creció 13% en 2021 con respecto a 2020, cerrando en 45.076 millones.

En el ámbito de la rentabilidad, el margen Ebitda disminuye pasando de 20,69% en 2020 a 14,59% en 2021, mostrando un menor desempeño en la rentabilidad medida a través del Ebitda.



Desempeño estratégico

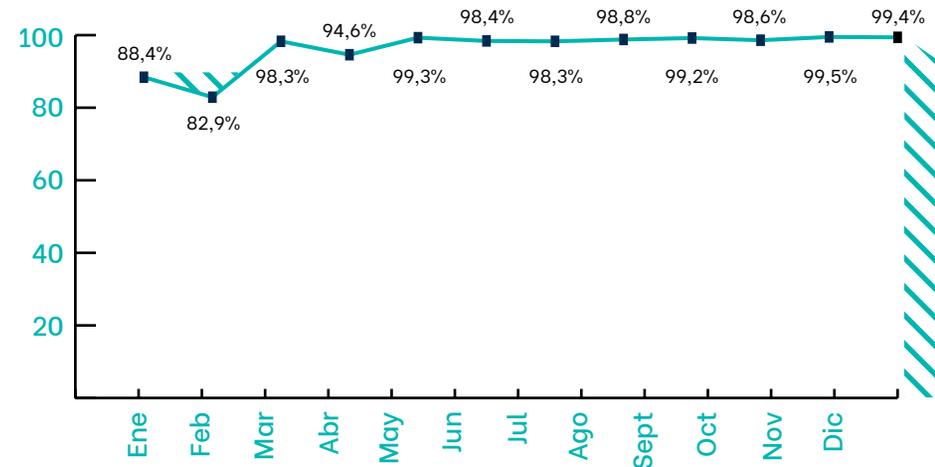
En el año objeto de este informe, iniciamos la ejecución de nuestra planeación estratégica establecida a finales del 2020, obteniendo un desempeño promedio equivalente al 96,31% con importantes resultados en los objetivos estratégicos.

Este año nos mostró líderes comprometidos, convencidos de su aporte a la compañía y de su capacidad para lograr metas, dispuestos a aprender y hacer las cosas mejor día a día.

Información relevante sobre nuestro desempeño en 2021 según los resultados del balanced scorecard

- Perspectiva Sostenibilidad **24,5%**
Meta 25%
- Perspectiva Grupos de Interés **25,3%**
Meta 25%
- Perspectiva Procesos **23,5%**
Meta 25%
- Perspectiva Aprendizaje e Innovación **23%**
Meta 25%

Comportamiento mensual de la gestión



Qué queremos en 2022

En el año 2022 agregaremos las lecciones aprendidas obtenidas en el 2021 a nivel estratégico, operacional e individual, actualizaremos nuestros objetivos estratégicos buscando seguir contribuyendo a la sostenibilidad de nuestra organización. Continuaremos trabajando por el cumplimiento de los indicadores financieros y la administración óptima de nuestros recursos, buscaremos apoyar aún más nuestros grupos de interés, creando valor y fortaleceremos nuestro programa de innovación.

Crecimiento en operaciones, calidad y servicio

[GRI 102-2], [GRI 102-6], [GRI 102-7], [GRI 102-4]

Este año nos enfrentamos a nuevos retos, los cuales involucraron proyectos como lo fueron **SIMIT, Consorcio peajes 2S y Transmilenio**, pero también le dimos continuidad a otros como **Consorcio ITS, Impuestos Antioquia, SGC SETI y SETSA**, los cuales nos permitieron mantener nuestros indicadores estratégicos.

Transmilenio: Uno de los retos para este proyecto fue el de consolidar un equipo de 99 personas para la operación y cumplir los acuerdos de niveles de servicio esperados. Operamos la zona 1, correspondiente a portal norte, portal suba y portal 80, acompañado del personal líder y supervisor recorridor motorizado.

Consorcio Peajes 2S: Incursionamos de manera protagónica en la línea de negocio de operación de peajes con el Instituto de Concesiones de Cundinamarca (ICCU), operando cinco estaciones del departamento: San Miguel, Amoladero, Pacho, Nuevo Salto y La Balsa.



Proyectos 2021

Enero



Alcance

Entregar mediante la modalidad de concesión, la conformación, puesta en funcionamiento, actualización, reparación y operación del sistema integrado de información sobre multas y sanciones por infracciones de tránsito descrito en el artículo 10 de la ley 769 de 2002, para la zona 5 conformada por los departamentos de Córdoba y Valle del Cauca.

Fecha de inicio: 16 ene 2021

Resultados

	Valle del Cauca	Córdoba
Autoridades de Tránsito	33	10
Puntos de Atención SIMIT	6	1

Comportamiento liquidaciones	12 Mil Generadas 59 Mil Pagadas	10 Mil Generadas 6,6 Mil Pagadas
Comportamiento estados de cuentas	265 Mil Generados 93% Electrónicos	15 Mil Generados 100% Electrónicos
Procesos cargue información	6mil Cargues 1.4 Millones Registros 83% Digital	900 Cargues 136 Mil Registros 98% Digital

Febrero



Alcance

Prestación de servicios de recaudo de las tasas de peaje, la operación, el mantenimiento, la organización, el equipamiento y la gestión total de las estaciones de peaje en vías no concesionadas a cargo del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca - ICCU.

Fecha de inicio: 04 feb 2021

Resultados

Categoria	Peaje/Total cantidad					Total
	Nuevo salto	Pacho	San miguel	La balsa	Amoladero	
I	1.626.608	667.560	690.105	342.710	310.408	3.634.404
IIE	39.670	149.316	1.930	81.654	30.568	302.716
II	82.398	66.233	138.590	4.503	-	291.724
IE	4.530	81.304	7.907	38.572	55.213	186.530
IIIE	1.180	6.199	-	130.636	30.543	167.938
III	74.136	4.110	3.092	2.912	19.352	103.331
VE	-	-	-	87.039	-	87.039
II-E(C2P)	-	20.673	-	58.177	3.738	82.483
T. SOCIAL	67.580	-	-	-	-	67.580
IV	30.520	521	101	567	165	31.873
Total	1.936.811	998.105	841.884	776.228	490.552	5.037.814

Abril

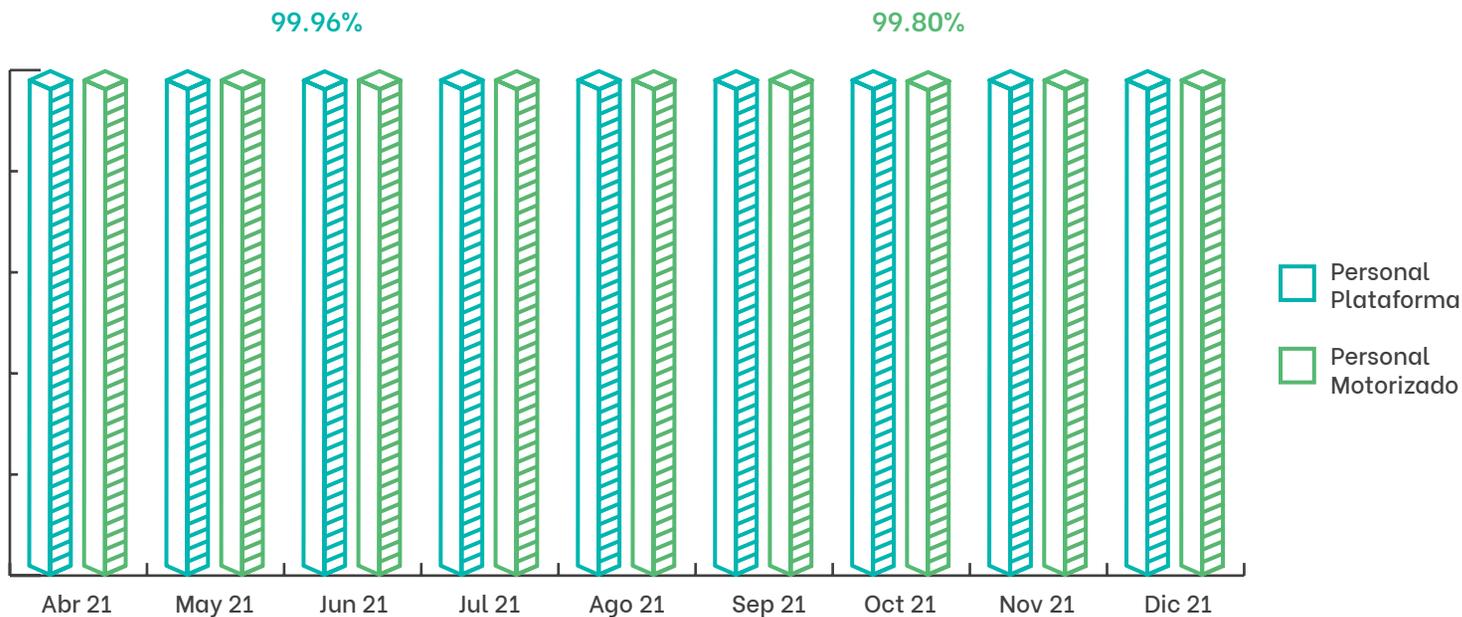


Alcance

Tener un equipo integral para desarrollar las actividades operativas, logísticas, técnicas del sistema de Transmilenio en los portales Norte, Suba, Calle 80 y sus zonas de influencia; cumpliendo contractualmente con los requerimientos del ente gestor.

Fecha de inicio: 16 abr 2021

Resultados	Días Operación	455	Total Pasos Vehículos	5.037.814	Total Recaudado	42 mil M	Total Categorías	23
-------------------	-----------------------	------------	------------------------------	------------------	------------------------	-----------------	-------------------------	-----------





Proyectos a los que dimos continuidad

Impuestos de Antioquia:

- 14 Aseguramientos de calidad periódicos
- 1.199.583 transacciones analizadas, correspondientes a 965.671 vehículos y 776.687 contribuyentes.

SGC Seti y UT- SETSA:

Proceso de recertificación bajo estándar internacional NTC-ISO 9001:2015, con cero (0) No Conformidades.

- Consorcio Seti: 10 procesos certificados
- UT-SETSA: 6 procesos macro y 7 subprocesos certificados.

Consorcio ITS:

- 4 Procesos Intervenido, en el marco del macro-proceso contravencional, con un total de 982.688 comparendos procesados y analizados.
- 2 modelos IP implementados al 100%, con tableros de seguimiento operativo disponibles para seguimiento en tiempo real.

Consorcio SIM:

Mantenimiento de herramientas establecidas

Generamos valor a nuestros proyectos

Servitrans	 <p>Servicio de tránsito ágil y seguro</p>	<p>Se realizó la documentación de las áreas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Operaciones Contabilidad Administrativa Gestión humana Mercadeo y comunicaciones <p>Se apoyó el área de Mercadeo y comunicaciones en el análisis de datos y construcción de tableros relacionados con cifras de campañas de marketing.</p>	<p>72 Flujos de proceso 17 Instructivos</p>
Consortio 2S		<ul style="list-style-type: none"> Se automatizó el informe diario de tráfico y recaudo. Se realizó un procedimiento operativo de 13 procesos. Apoyo en control y registro de vehículos especiales e inventario de tarjetas impresas. Se realizó QA consignación peajes. Análisis registro horas extra peajes. Formulario registro personal. 	<p>2 Automatizaciones 13 Flujos de proceso 1 Formulario 1 Procedimiento operativo 1 Tablero</p>
Sesdii / Sonitt		<p>Se apoyó con la identificación de la situación actual del proceso de SIMIT. En un trabajo conjunto con SONITT y la Federación Colombiana De Municipios.</p>	<p>1 Catálogo de procesos 13 Flujos de proceso</p>
Seti	 <p>SERVICIO ESPECIALIZADO DE TRÁNSITO Y MANEJO DE CALLES</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se automatizó el informe de interventoría presentado por operaciones de SETI. Estudio de tiempos y diagnóstico proyecto digitalización y archivo. 	<p>1 Automatización 1 Tablero 1 Estudio de tiempos</p>
Sitt	 <p>Ingeniería Tránsito & Tecnología</p>	<ul style="list-style-type: none"> Script y reporte de propietarios identificados para base Runt y base Tránsito (Impuestos Antioquia). Script cálculo tiempo de comparendos SETI (ITS). Script QA pagos sanciones año actual (Impuestos Antioquia). 	<p>3 Automatización</p>

Destacados en operaciones

Desarrollamos e implementamos una nueva herramienta web para el registro y control de las actividades realizadas por el equipo de operaciones.

Ventajas:

- Seguimiento en tiempo real del indicador de generación de valor.
- Reportes de tiempos invertidos por actividad y/o proyecto.
- Seguimiento y control de las actividades realizadas por el equipo de operaciones en tiempo real.
- Asignación de tareas y proyectos.
- Generación de registros históricos.



Fortaleciendo las relaciones

Seguimos trabajando por el mantenimiento y mejora, para ello brindamos soporte y acompañamiento a los proyectos en los productos o servicios desarrollados previamente, generando valor, disminuyendo tiempos y mejorando calidad en los procesos.

Proyecto	Productos y/o servicios		
	Tablero	Formulario	Tarea Automatizada
SIM	<ul style="list-style-type: none"> Control producción digitalización Control producción línea de verificación Informe servicios corporativos Asistencia de personal 	<ul style="list-style-type: none"> Registro de ingreso de personal (Puntos de atención). Registro de ingreso de personal (GDA). Control de asignación de producción digitalización (3 pc). Control de asignación de producción línea de verificación (1 pc). 	Herramienta informe servicios corporativos
Servitrans	<ul style="list-style-type: none"> Informe renting Informe operaciones Servitrans 	-	<ul style="list-style-type: none"> Informe mensual de operaciones Informe renting
SETI	<ul style="list-style-type: none"> Informe gestión de trámites 	-	<ul style="list-style-type: none"> Informe Trámites - Itagüí
Impuestos Antioquia	-	-	<ul style="list-style-type: none"> Diligenciamiento de indicadores del tablero de impuestos

Resumen Entregables 2021 vs 2020

[GRI 102-7]

Entregable	2021	2020	Proyecto (2021)
Formularios de captura de datos	2	20	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Consorcio Peajes 2S (1) ▪ Sitt (1)
Tableros de control estructurados y publicados	2	12	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SETI (1) ▪ Consorcio Peajes 2S (1)
Estudios, tiempos y movimientos	2	2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SETI (1) ▪ ITS (1)
Tareas automatizadas	6	16	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Consorcio Peajes 2S (2) ▪ SETI (1) ▪ Sitt (3)
Levantamiento y documentación de procesos	118	0	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servitrans (72 Flujos + 17 Instructivos) ▪ Consorcio Peajes2S (13 Flujos + 1 Procedimiento) ▪ Sedi (1 catálogo + 13 flujos) ▪ ITS (1 Flujo Radicación)

Para 2022 nuestros retos son:

- Continuar con la implementación y materialización de IP.
- Optimizar los procesos administrativos de consorcio peajes 2s.
- Culminar el desarrollo de la herramienta archivo Itagüí.

Nuestros colaboradores

Ejemplo de compromiso y experiencia

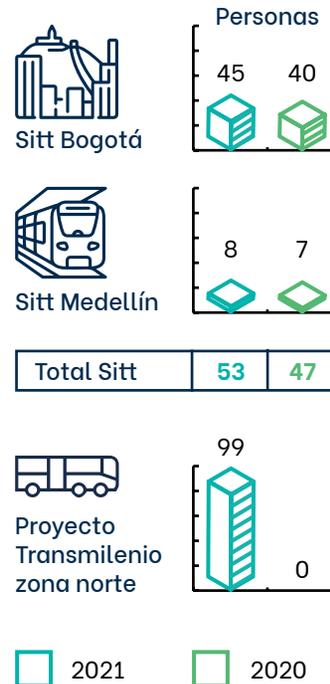
[GRI 102-3] -[GRI 102-7] [GRI 102-8]

Flexibilizando nuestro pensamiento y aprendiendo

Para el área de Gestión Humana, el 2021 fue un año lleno de retos, puesto que nuestro apoyo fue fundamental para poner en marcha los proyectos adjudicados como SEDSii, Consorcio Peajes 2S y Transmilenio.

Durante este periodo nos vimos abocados a aprender, a flexibilizar y agilizar nuestros procesos, pero también a complementar y fortalecer aquellos que tomaron mayor prioridad para garantizar el cumplimiento legal. Unimos esfuerzos con las diferentes áreas de la compañía, como operaciones y administrativa, logrando contratar para nuestro proyecto de Bogotá el total de 99 personas con contrato obra labor y a su vez mantener nuestra planta de personal directa a diciembre de 2021 de 53 personas, 49 con contrato indefinido y 4 temporal.

Nuestro reto para el 2022 será ampliar nuestra estructura y robustecer el área de innovación y tecnología.

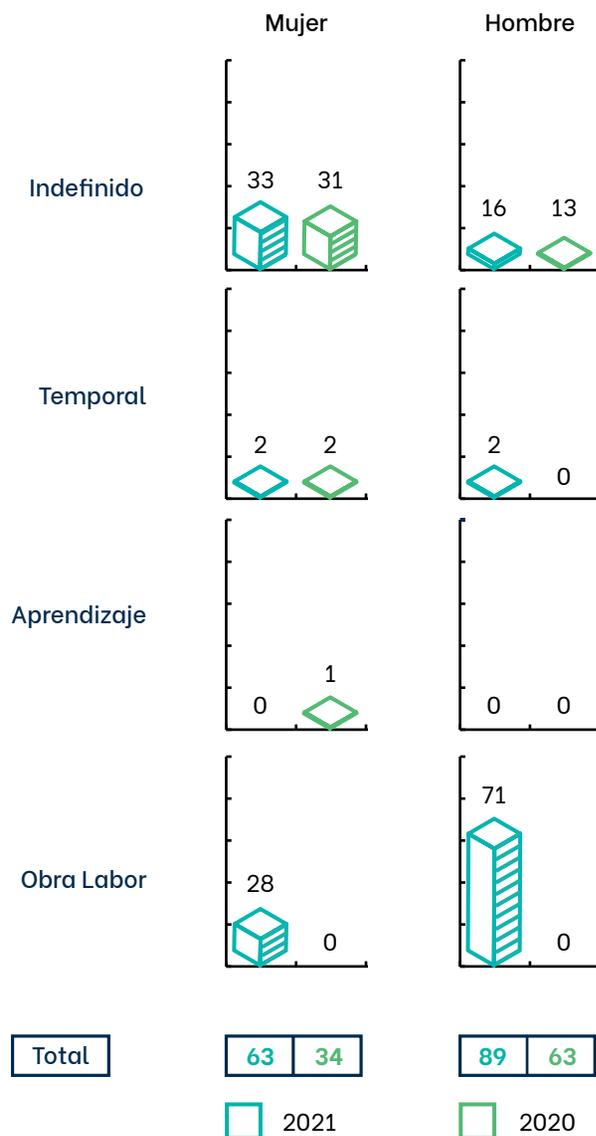


Distribución de empleados según tipo de contrato y género

Durante el 2021, nuestra empresa continuó con su compromiso y respeto por los derechos humanos. Brindamos igualdad de oportunidades de género y posibilidad de desarrollo de las capacidades de nuestros colaboradores, priorizamos el tipo de contrato indefinido y únicamente para la operación del proyecto de Bogotá vinculamos personal por contrato obra labor.



Distribución de personas por contratos



Distribución de personas por áreas Sitt



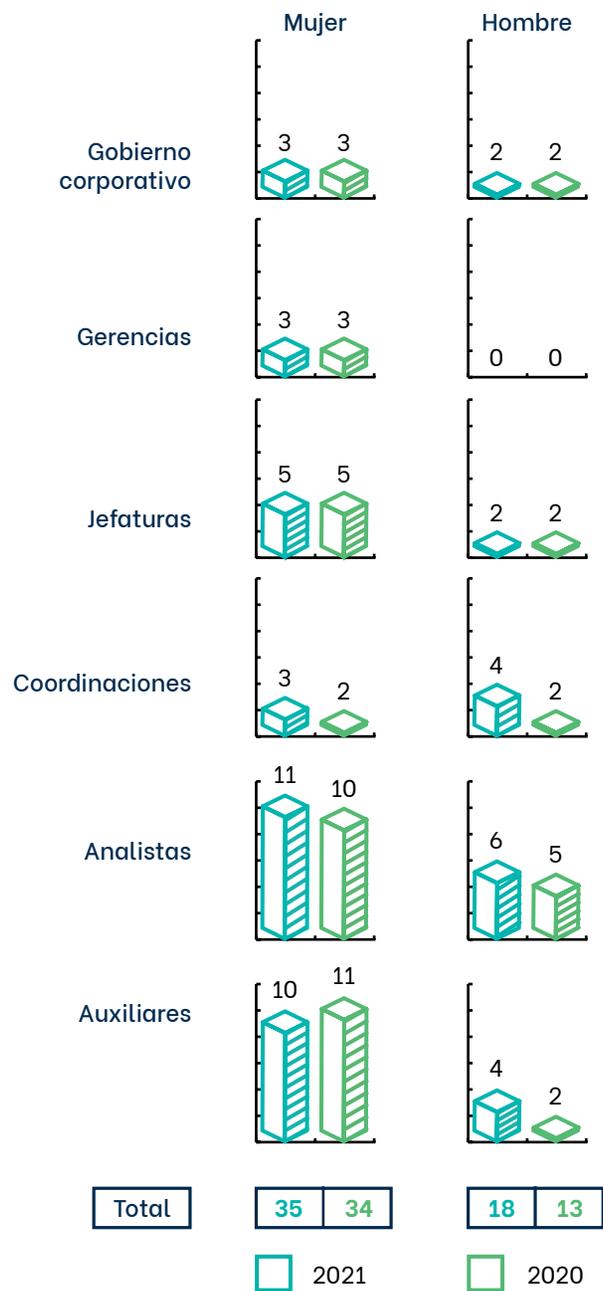
Durante el 2021 el área de tecnología cerró con 6 personas, 3 más que en el 2020, esto debido a la cobertura de vacantes en los cargos funcional y desarrollo.

Adicionalmente, una persona del área de operaciones pasó al área de gestión humana a coordinar el proceso de SIG y RSE, y en contabilidad se vincula de manera indefinida a un aprendiz del SENA que terminó su etapa de aprendizaje.

Lo anterior, permite visualizar las oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la organización.

Ahora bien, para el proyecto Transmilenio zona norte vinculamos 97 personas que corresponden a operaciones y 2 personas son administrativos que apoyan en la coordinación y funcionamiento del proyecto.

Relación de colaboradores por género y cargos Sitt



En relación con los años anteriores, durante el 2021 no varía la distribución de género en gobierno corporativo, gerencia y jefatura, siendo en su mayoría mujeres las que ocupan los roles de liderazgo. Adicionalmente, se puede observar que se crearon coordinaciones tanto para hombres y mujeres, brindando las oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de la compañía en igualdad de condiciones.

Proyecto Transmilenio zona norte

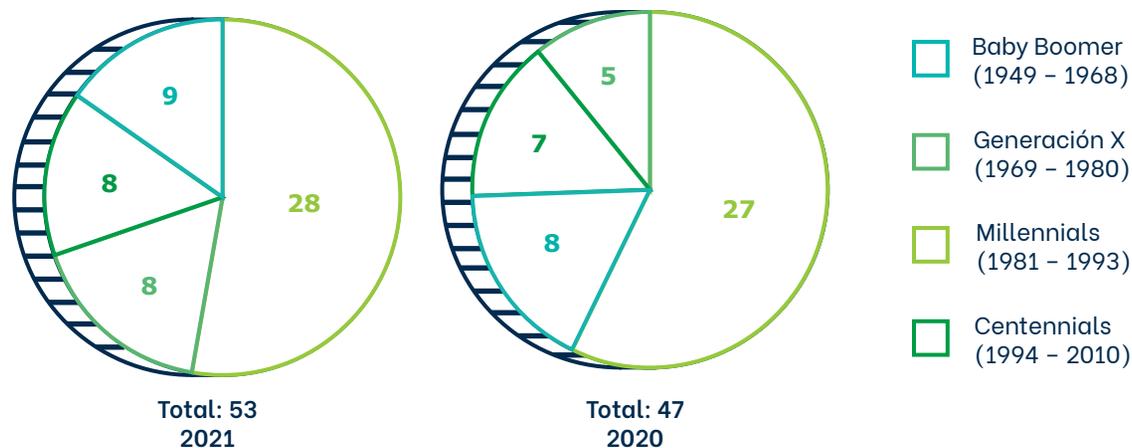
	Hombre	Mujer
Operaciones	69	28
Administrativo	2	0
Total	71	28

Para el caso del Proyecto Transmilenio zona norte, encontramos que la mayor cantidad de personas vinculadas son hombres (71,7%), las mujeres se encuentran distribuidas en cargo como líderes de portal y supervisores de operación de plataforma. Por su parte los cargos motorizados son 100% ocupados por hombres.

Caracterización de nuestros colaboradores por generación (Brecha Generacional 2021)

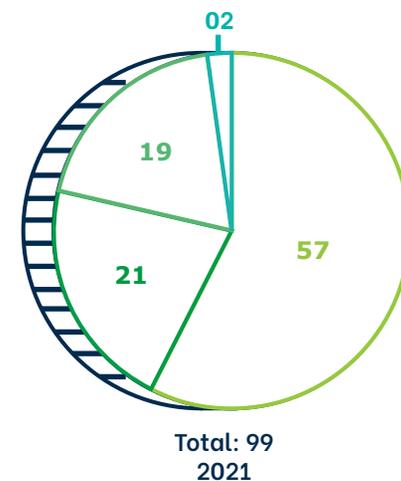
[GRI 102-48] [GRI 405-1]

Sitt



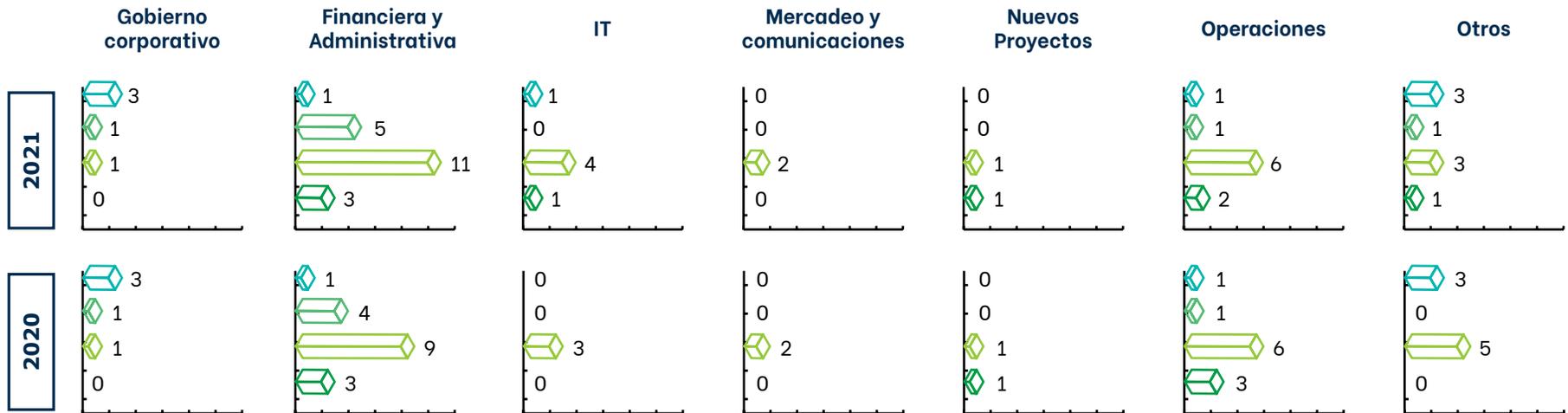
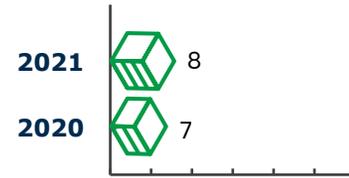
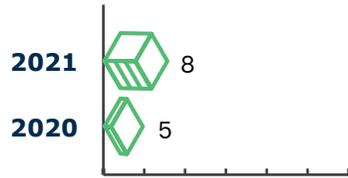
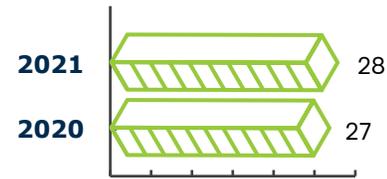
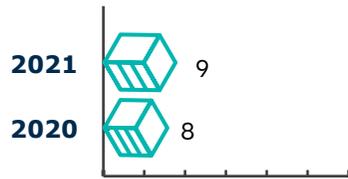
En cuanto a nuestra población por generaciones, podemos ver que el 52,8% de nuestros colaboradores son Millennials y en porcentajes similares las generaciones de Baby boomer 16,9%, X y centennials (15%). Este hecho llevó a la compañía a desarrollar y fortalecer las estrategias de comunicación digital y estilos de relacionamiento de acuerdo con las necesidades de cada población.

Proyecto Transmilenio zona norte



Al igual que la población de planta directa de nuestra compañía, el 57,6% de la población del proyecto de Bogotá pertenecen a la categorías millennials, seguidos de centennials y generación X, cabe aclarar que por el tipo de proyecto y población se optó por utilizar estrategias digitales de comunicación como correo y whatsapp.

Adicionalmente, para esta población las metodologías de reconocimiento por desempeño fueron a través de días libres por cumpleaños y bonos económicos por la gestión del mes.



Ahora bien, encontramos que el 60% de la población de gobierno corporativo se encuentra en la generación Baby Boomer, 20% en generación X y 20% en Millennials.

Índices de Rotación

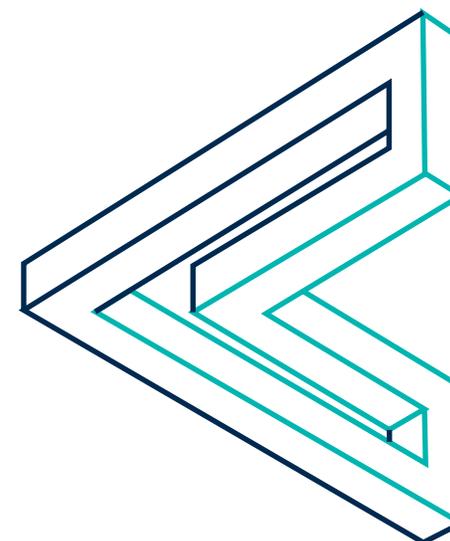
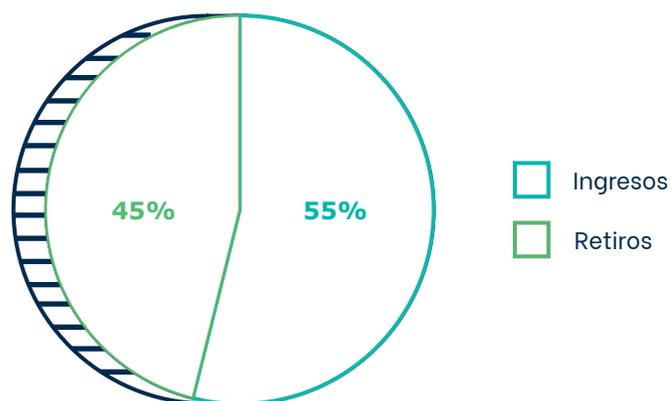
[GRI 401-1] [GRI 102- 48]

	2021	2020
Ingresos A	27	17
Cambio de vinculación o contrato	3	3
Retiros D	22	19
F1 (Dato tomado a la primera quincena de enero)	47	48
F2 (Dato tomado a la segunda quincena de diciembre)	49	44
Índice de rotación	51%	39%

*IRP= $((A+D)/2*100)/((F1 + F2)/2)$.

*IRP 2021= $[((27+23)/2*100)/((47 + 49)/2)]=52\%$

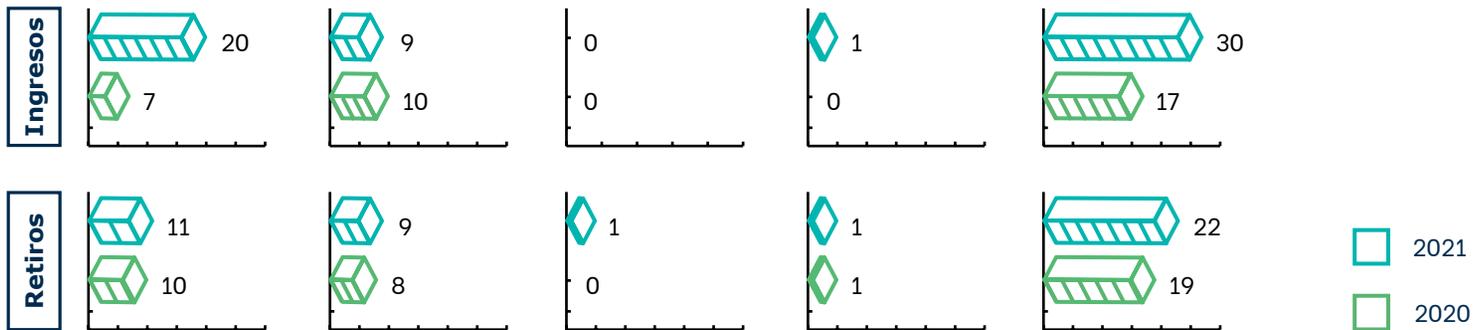
Nota: Para el cálculo del índice de rotación no se tuvo en cuenta los cambios de tipo de contrato laboral ya que este personal presenta continuidad laboral.



Por otro lado, podemos visualizar que fue un año con alta rotación de personal, en su mayoría perteneciente al área contable, lo cual sigue siendo un reto de gestión para nuestra área. Como estrategia para asegurar el ajuste de las personas a los cargos modificamos nuestro proceso de selección, implementamos estrategias de evaluación tanto técnica, como psicológica, lo cual, nos permitió cerrar el 2021 con el equipo completo y estable.

Adicionalmente, durante este año rotaron 2 personas de operaciones, 1 de gestión humana y 1 de tecnología, cabe aclarar que 3 de ellas por oportunidades laborales en otras organizaciones y 1 por la oportunidad de promoción a ocupar el cargo de Gerente de uno de los proyectos de la compañía, lo cual, pone de manifiesto las oportunidades de crecimiento dadas para nuestros colaboradores.

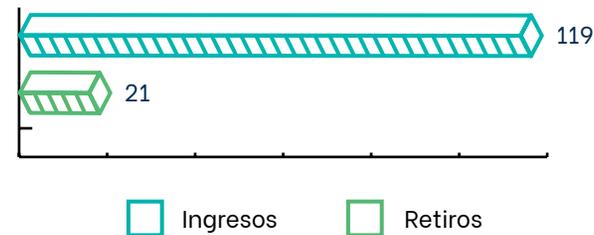
Bogotá		Medellín		Total
Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	



Proyecto Transmilenio

Cargos	Ingresos			Retiros		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Coordinador de zona	-	1	1	-	-	-
Jefe de proyecto	-	1	1	-	-	-
Supervisor de operación en plataforma	38	38	76	10	8	18
Supervisor recorridor motorizado	-	29	29	-	3	3
Técnico líder de portal	2	5	7	-	-	-
Técnico líder de corredores motorizados	-	5	5	-	-	-
Total general	40	79	119	10	11	21

El inicio del proyecto de operación de portales de Transmilenio se dio en el mes de abril, por lo cual, se contrataron 100 personas con contrato obra o labor en los diferentes cargos. Sin embargo, por el tipo de contrato, los índices de rotación fueron del 21,2% de la población, en su mayoría supervisores de operación de plataforma.





Bogotá

Área	Ingresos		Retiros	
	2021	2020	2021	2020
Operaciones	-	-	1	4
Nuevos Proyectos	-	-	-	
Mercadeo y Comunicaciones	-	-	-	
Innovación y Tecnología	4	3	1	5
Financiera (Gestión Financiera, Gestión administración, Gestión contable, gestión humana)	14	10	12	6
Otro	11*	4	7**	3
Total	29	17	21	11

*3 cambios de contrato

**1 retiro por cambio de contrato



Medellín

Área	Ingresos		Retiros	
	2021	2020	2021	2020
Operaciones	1	-	2	1
Total	1	-	2	1

Bienestar laboral

[GRI 103-1] [GRI 103-2] [GRI 103-3]

Uno de los grupos de interés prioritarios es el conformado por nuestros colaboradores, brindar condiciones adecuadas para su trabajo, velar por sus condiciones de salud y bienestar, ofrecer oportunidades de crecimiento, capacitación y desarrollo, siempre será nuestra prioridad.

Por lo anterior, adaptamos nuestra cultura a las necesidades del contexto y del mencionado grupo como tal, modificamos algunos de nuestros procesos, invertimos en el bienestar y la formación de los colaboradores, como lo relacionamos a continuación:



Plan Maestro de Capacitación

\$30.231.420



Capacitaciones en Innovación

\$20.316.129

Total

\$50.547.549

Además, trabajamos de manera mancomunada con nuestros aliados de ARL y caja de compensación para dar cumplimiento a nuestros objetivos de gestión de talento humano.

PILAR 01

Aprendizaje y fortalecimiento del bienestar laboral a través de SST

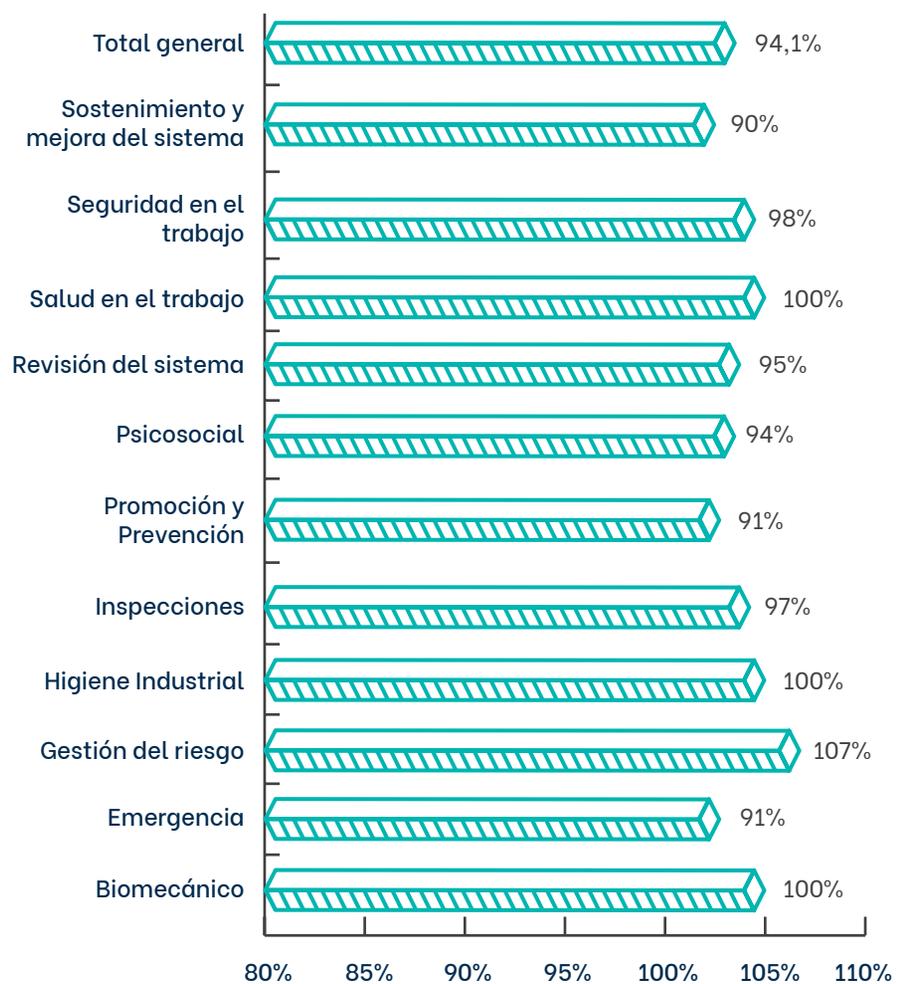
[GRI 403-1] [GRI 403-4]

Después de comprender y adaptarnos a los cambios a causa de la situación de salud pública global por la pandemia, nuestro reto para 2021 fue aprender de la operación de los proyectos operados por Sitt, los cuales, sin duda alguna nos llevaron a realizar ajustes en los programas de bienestar, buscando siempre la salud física y mental de nuestros colaboradores.

Desde el área de gestión humana apoyamos en la contratación de personal, inducción y entrega de dotación de proyectos como Sedii y Consocio Peajes 2S, y brindamos asesoría en la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Sedii. Sin embargo, debemos reconocer que fue la operación del proyecto Transmilenio zona norte la que hizo que replanteáramos la forma de gestionar el talento humano desde la incorporación, bienestar, reconocimientos y en sí, todo nuestro programa de seguridad y salud en el trabajo.

Ahora bien, de nuestra gestión en los procesos de Seguridad y Salud en el trabajo, queremos destacar el ajuste en los programas realizados y la adaptación de los mismos a la operación del proyecto Transmilenio zona norte. Desarrollamos actividades como Mediciones Higiénicas (disconfort térmico, ruido y gases o vapores), actividades para alimentar los programas de gestión del riesgo prioritario (biomecánico, psicosocial y de seguridad vial), implementamos los programas de promoción y prevención, gestión de amenazas y vulnerabilidades de acuerdo con el plan de emergencias realizando simulacros y capacitaciones, intervención y seguimiento a las medidas requeridas identificadas en las inspecciones de seguridad y la implementación de controles identificados en la matriz de peligros valorada con el apoyo de los colaboradores.

Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por programas 2021



Nuestra gestión de peligros y factores del riesgo

[GRI 403-1] [GRI 403-4]

Durante 2021 continuamos con la gestión e intervención de nuestros factores de riesgo, con el propósito de preservar la salud física y mental de nuestros colaboradores. Trabajamos en nuestros programas psicosociales, biomecánicos, emergencias, promoción y prevención y sin duda alguna, biológico. Todos estos riesgos fueron valorados a través de la metodología establecida por la norma GTC 45 y tuvimos en cuenta las diferentes modalidades de trabajo adoptadas por la compañía de trabajo (presencial, híbrido y remoto).

Intervención de riesgos identificados y priorizados en la matriz de peligros

	I semestre 2020	II Semestre 2020	I semestre 2021	II Semestre 2021
Controles implementados	30	21	19	40
Controles requeridos	42	22	20	42
Resultado	71%	95%	95%	95%

El conocer y aprender de la operación de nuestro proyecto Transmilenio zona norte, nos permitió dar alcance a las necesidades dadas por el mismo en temas de SST, por lo cual como organización priorizamos la gestión de peligros en los factores de riesgo público y psicosocial, esto sumado a la situación del país dada durante este año, en el cual, las manifestaciones y alteraciones de orden público fueron permanentes. Adicionalmente, por la naturaleza de los cargos, durante este año trabajamos fuertemente en la implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial.

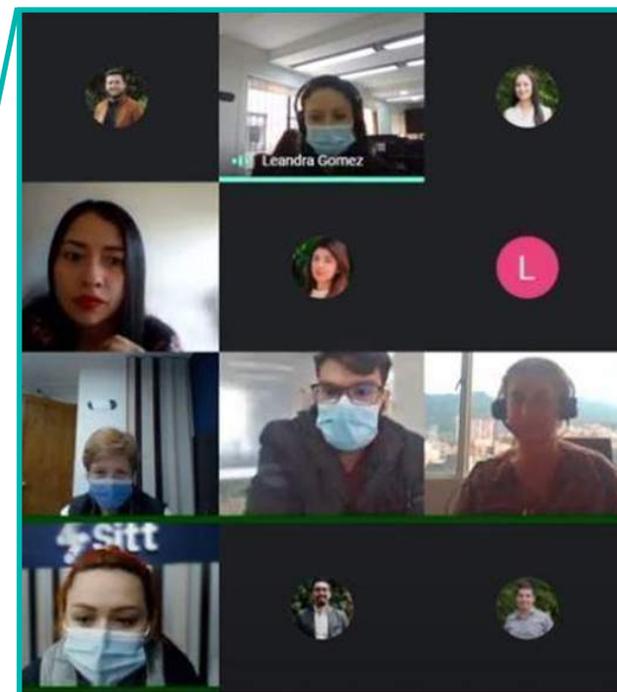
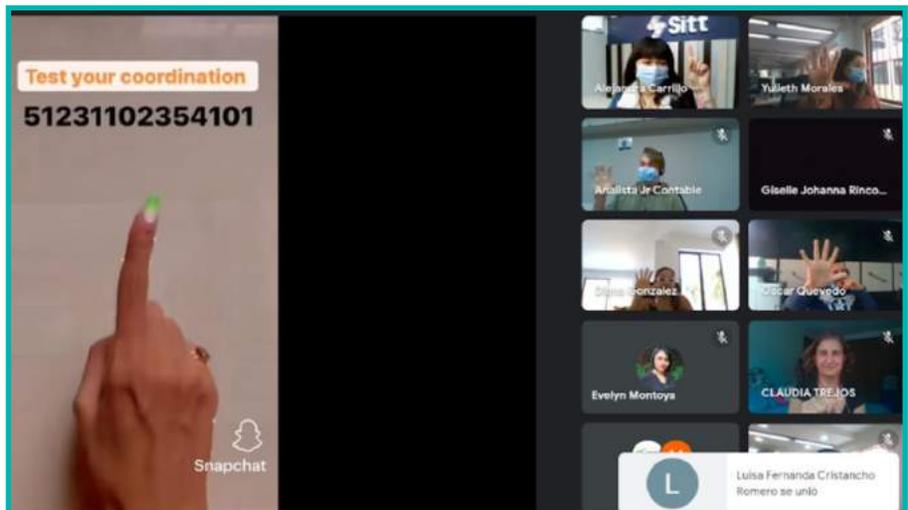
Condiciones de trabajo y prevención de enfermedades osteomusculares

[GRI 403-9] [GRI 403-10]

Dando continuidad a la gestión adelantada en 2020, con los cambios en las modalidades de trabajo de nuestros colaboradores, realizamos seguimiento a casos puntuales para la intervención de síntomas o molestias osteomusculares referidas. Con el apoyo de nuestra ARL y asesoría fisioterapéutica, enviamos a nuestros colaboradores planes caseros para prevenir la aparición de enfermedades o molestias de origen musculoesquelético, todo sin descuidar la realización de pausas activas de manera virtual con las cuales buscábamos alcanzar el total de la población independientemente de su modalidad de trabajo.

El 100% de nuestros colaboradores se encuentran cubiertos por nuestro sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

[GRI 403-8]



Sitt Pausa Ahorcados!

Concurso ahorcados

Participante	Puntaje
Alejandra.	10
Andres.	10
Luisa A.	9
Yulleth.	8
Alejandro F.	8

¡Continúa participando en nuestras pausas activas!

Gestión del riesgo Biológico: COVID-19

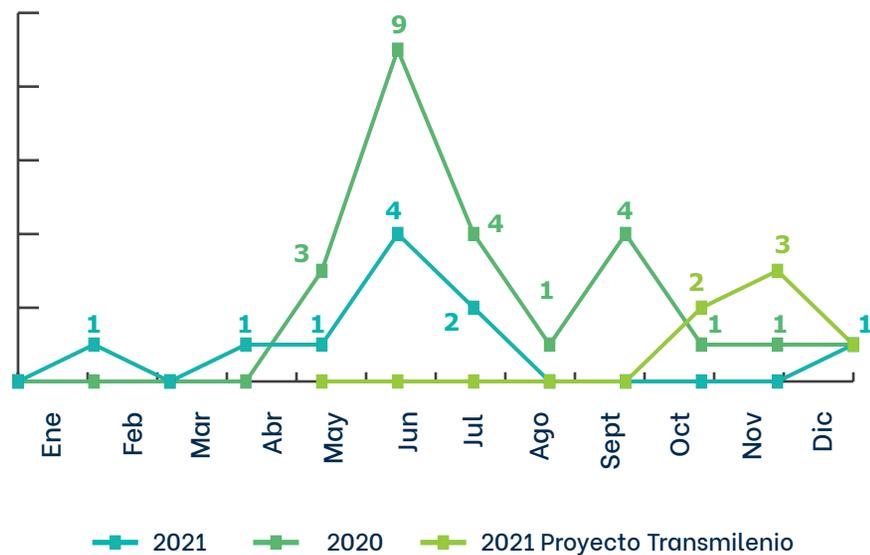
[GRI 403-2] [GRI 403-4] [GRI 403-10]

Como parte de las medidas adoptadas por la compañía para contener y mitigar los casos de contagio de COVID-19, se establecieron modalidades de trabajo presencial, alternancia y trabajo en casa. De la cantidad de casos que se presentaron durante el 2021.

- El 40% de los contagios se presentan en la sede principal con modalidad de trabajo presencial, este contagio se da por origen común en contextos diferentes al laboral.
- El 30% de casos corresponden al equipo de Medellín con modalidad de trabajo en casa y alternancia.
- El 20% trabaja en casa.
- El 10% del personal corresponden a otros.



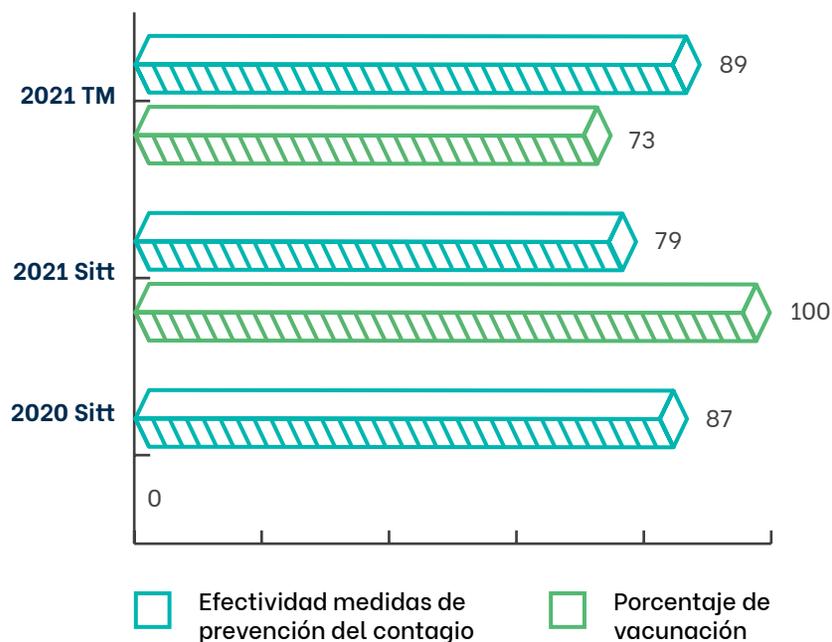
Casos de COVID-19 por año





Con el fin de prevenir el contagio, fortalecimos la implementación de medidas de bioseguridad, las cuales fueron extendidas a nuestro personal del proyecto Transmilenio zona norte. Realizamos seguimiento de condiciones de salud para el reporte oportuno de síntomas, establecimos inspecciones mensuales con el copasst para verificar el uso correcto de Elementos de Protección Individual y elementos de bioseguridad, realizamos la divulgación de otras medidas preventivas de bioseguridad como recomendaciones de uso de zonas comunes y la importancia de limpieza de equipos de trabajo. Brindamos todos los elementos necesarios para prevenir el contagio, tapabocas, alcohol, gel, jabón, toallas de papel para manos y demás elementos requeridos.

Efectividad de medidas para prevenir el contagio de COVID-19



Como compañía nos unimos a la gestión realizada por la Andi para la adquisición de vacunas contra el COVID-19 para nuestros colaboradores. Estas vacunas fueron aplicadas por medio de las cajas de compensación familiar, permitiendo a nuestros colaboradores acceder de manera rápida y segura a este beneficio.

Adicionalmente, realizamos seguimiento a los procesos de vacunación por EPS de nuestro personal, lo cual facilitó que a cierre de diciembre de 2021 el 100% de nuestro personal ya se encontraba vacunado.

Nuestra de gestión en la promoción y prevención de salud mental

[GRI 403-2] [GRI 403-6] [GRI 403-9]

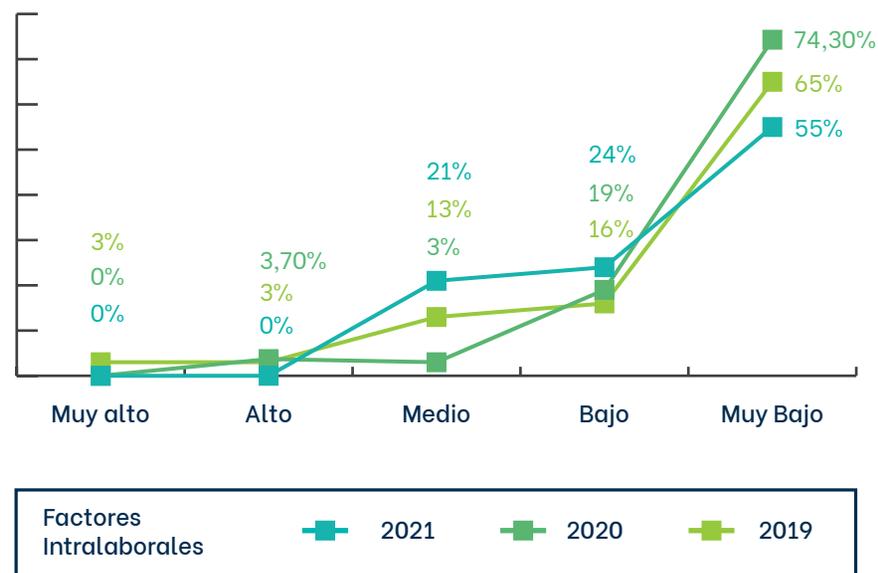
Durante este año continuamos con la gestión del riesgo psicosocial, realizamos la evaluación con el respectivo instrumento avalado a nivel nacional, lo cual nos permitió medir la percepción de este riesgo conforme a las medidas actuales de trabajo y con ello establecer seguimientos o medidas de intervención para ello.

En esta medición tuvimos en cuenta los siguientes factores: intralaboral, extralaboral y síntomas de estrés, encontrando nivel de riesgo bajo en la mayoría de nuestro personal y dos personas con riesgo alto, las cuales tuvieron seguimiento individual y medición de carga mental con el respectivo profesional competente, para la gestión y control de este.



Ahora bien, en cuanto a la medición de riesgo intralaboral, se identifica una calificación constante baja, lo anterior, producto de los planes de prevención, intervención, políticas claras y cultura organización en pro de la salud mental.

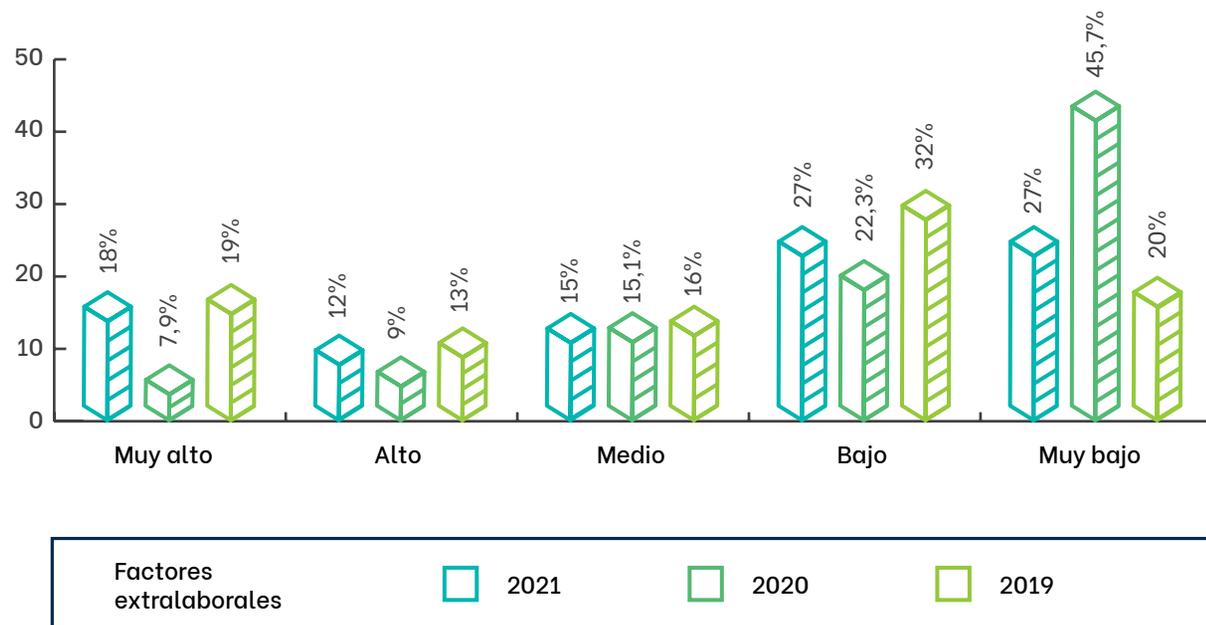
Riesgo intralaboral por año



En cuanto a la medición del factor extralaboral para el año 2021, se evidencia un comportamiento similar al de 2019 teniendo en cuenta que fue un año donde se retoma paulatinamente la normalidad en cuanto a la modalidad de trabajo presencial.

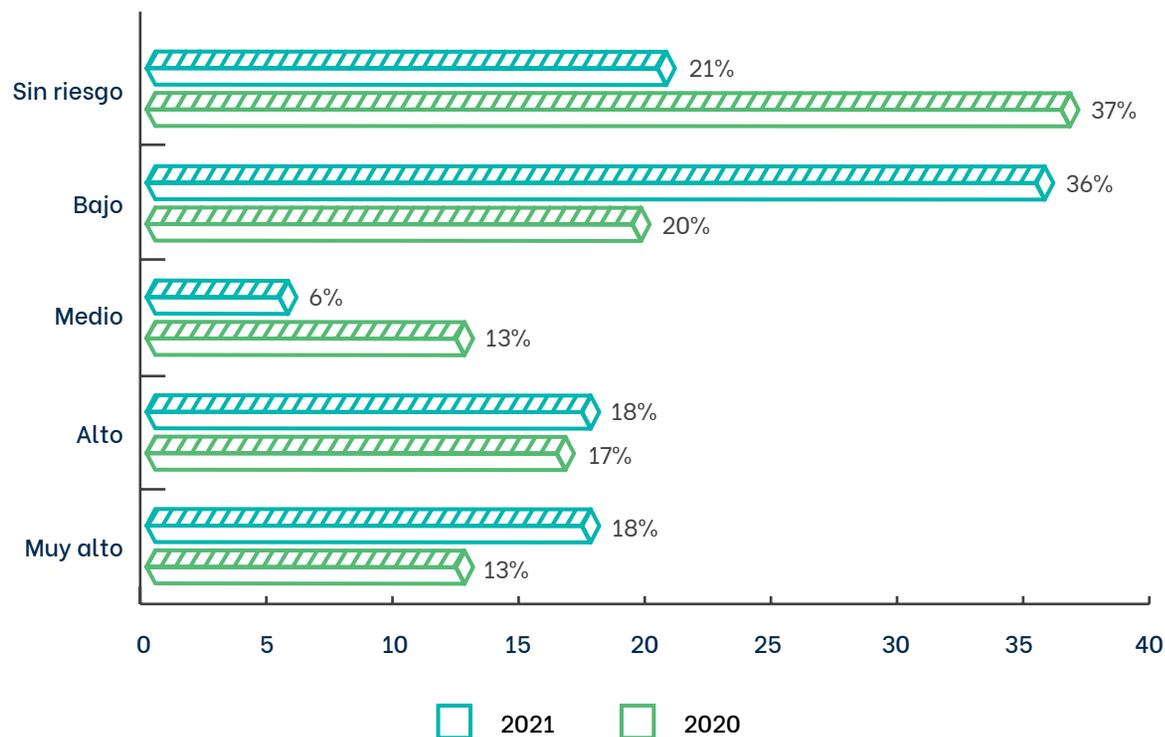
Los colaboradores percibieron algunas dificultades principalmente en condiciones de inseguridad, así como, en los desplazamientos, lo cual, estuvo agravado por las constantes situaciones de orden público, bloqueos de vías y manifestaciones, que dificultaron el traslado de nuestros colaboradores hacia el trabajo y hacia sus viviendas. Cabe aclarar que en la puntuación no fue identificado un factor de riesgo crítico.

Percepción del riesgo extralaboral



Referente a los síntomas asociados a estrés, en el año 2021 encontramos que el 36% de la población refirió síntomas asociados altos o muy altos, lo anterior, debido a la exigencia del conocimiento y puesta en marcha de nuevos proyectos, el 8% de la población refiere riesgo medio y el 57% de la población puntúa en riesgo bajo o sin riesgo.

Sintomas de estrés por año



Finalmente, teniendo en cuenta los 3 factores evaluados, encontramos que el riesgo psicosocial en nuestra compañía es bajo, lo que nos permite migrar a evaluar este aspecto cada 2 años y no de manera anual como se venía realizando.

Estos resultados confirman la efectividad en las medidas e intervenciones de la compañía en pro del cuidado de la salud mental de nuestros colaboradores.

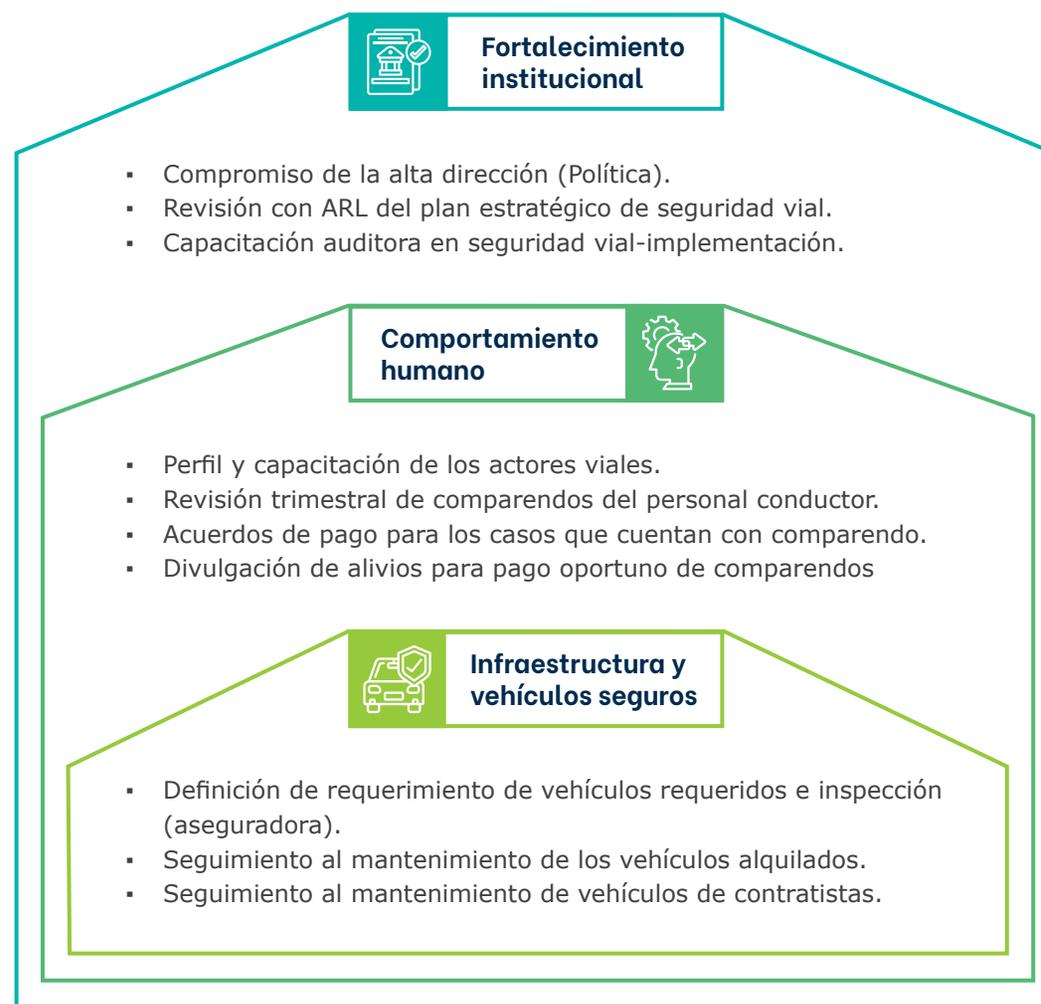
Comprometidos con la Seguridad Vial

Programa estratégico de seguridad vial

[GRI 403-9]

Uno de los retos en SST debido al proyecto Transmilenio zona norte fue la implementación del Plan estratégico de seguridad vial, donde trabajamos sobre los roles de conductor y otros actores viales. Para lo anterior, nos asesoramos con la ARL y verificamos nuestro plan estratégico de seguridad vial y establecimos las medidas de control necesarias para prevenir siniestros viales de nuestros colaboradores. Durante la implementación tuvimos en cuenta los pilares estratégicos: fortalecimiento institucional, comportamiento humano, infraestructura y vehículos seguros junto al protocolo de atención a víctimas en caso de requerirse. Lo anterior, permitió que durante el año 2021 no se presentaran siniestros viales de origen laboral.

Implementación del Programa estratégico de Seguridad Vial con alcance al proyecto Transmilenio zona norte



Medicina laboral

[GRI 403-9]

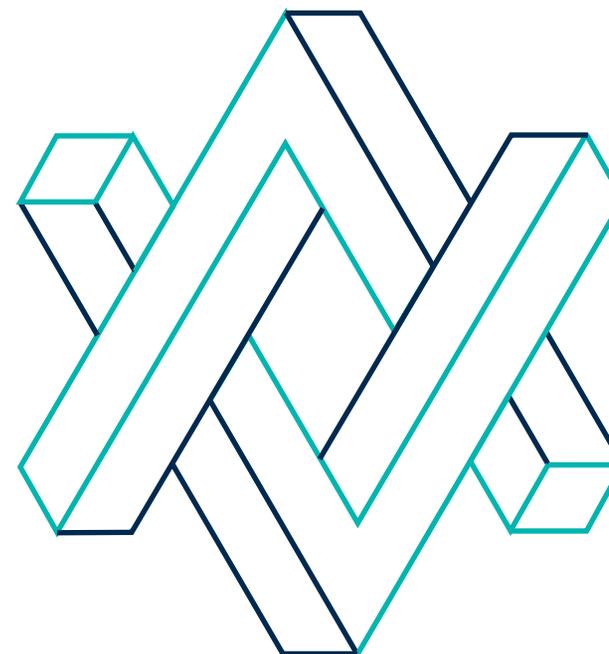
Con el propósito realizar el seguimiento a las condiciones de salud de nuestro personal, realizamos evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso acorde con las funciones a desempeñar, realizando énfasis osteomuscular para todo nuestro personal y psicosenométrico para el personal que conduce, con ello validamos la aptitud y su estado de salud.

Por otra parte, realizamos evaluaciones médicas ocupacionales de reintegro laboral a personas del proyecto de Transmilenio zona norte cuyas incapacidades fueron prolongadas o tuvieron alguna afectación de salud que pueda verse afectada por la realización de sus funciones actuales.

Finalmente, en el año 2021 como parte de la estrategia de vigilancia de la salud de nuestros colaboradores, retomamos las evaluaciones médicas, mediante las cuales hicimos seguimiento al estado de salud de nuestros colaboradores cuya vinculación era superior a 1 año.

Tipo de exámen	2021	2020	Proyecto Transmilenio zona norte 2021
Ingreso	30*	19	125**
Periódico	30	1	0
Reintegro laboral	0	0	1
Retiro	2	0	0

*3 evaluaciones médicas fueron realizados en el año 2021 con ingreso en el año 2022
**1 evaluación médica realizada en el año 2021 fue un ingreso del año 2022 del Proyecto Transmilenio Zona Norte.

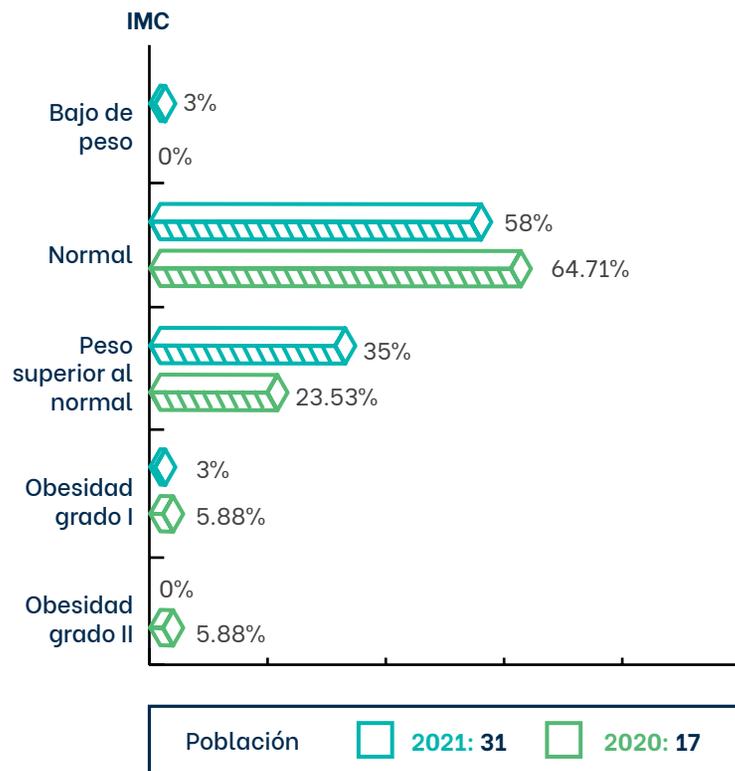


Para fortalecer la intervención como resultado de estas evaluaciones, realizamos vigilancia y seguimiento a las recomendaciones médicas ocupacionales realizadas por la IPS, comunicando a cada colaborador la necesidad de seguimiento o tratamiento de manera individual.

Promovemos hábitos de vida saludables

[GRI 403-6]

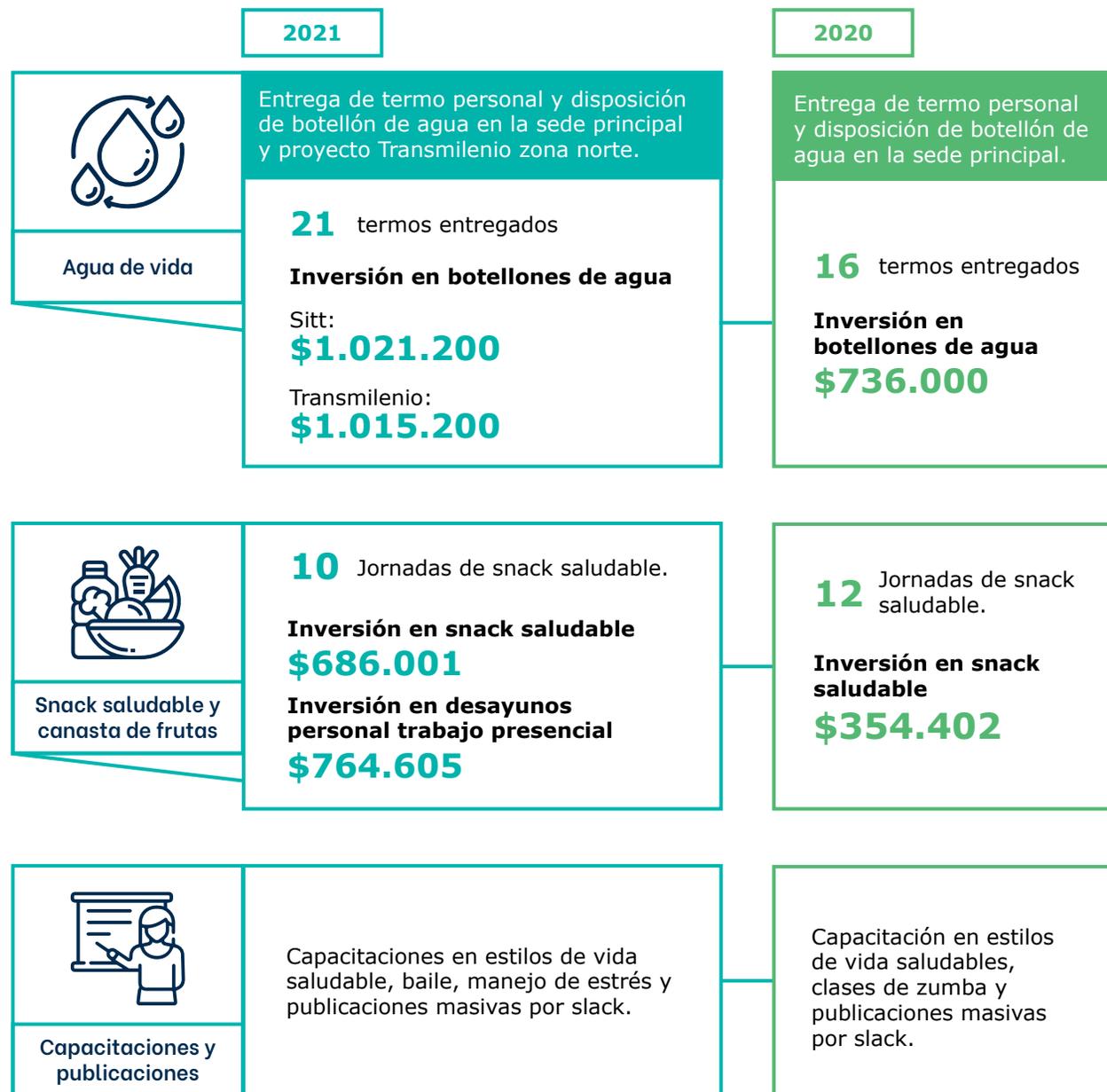
En el año 2021, buscamos fortalecer en la gestión de estos programas de promoción y prevención por medio de la caracterización detallada de los hábitos y condiciones de salud de nuestros colaboradores, donde identificamos el nivel de riesgo cardiovascular y condiciones visuales y auditivas. A partir de este diagnóstico buscamos establecer en el plan de trabajo para el año 2022 actividades orientadas a fomentar hábitos de vida saludables y desarrollar actividades que permitan mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores a corto y mediano plazo.



Adicionalmente, tuvimos la primera semana de la salud donde realizamos 4 actividades orientadas a fomentar la cultura de autocuidado para todos nuestros colaboradores independientemente de su lugar de trabajo. Premiamos la participación en las actividades realizadas: Retos de la salud mental, el orden lo hago yo!, Gym cerebral cerrando con la actividad yo vivo la seguridad vial.



Otras actividades que realizamos durante el año para fomentar estilos de vida saludable fueron: campaña agua de vida, snack saludable y capacitaciones.

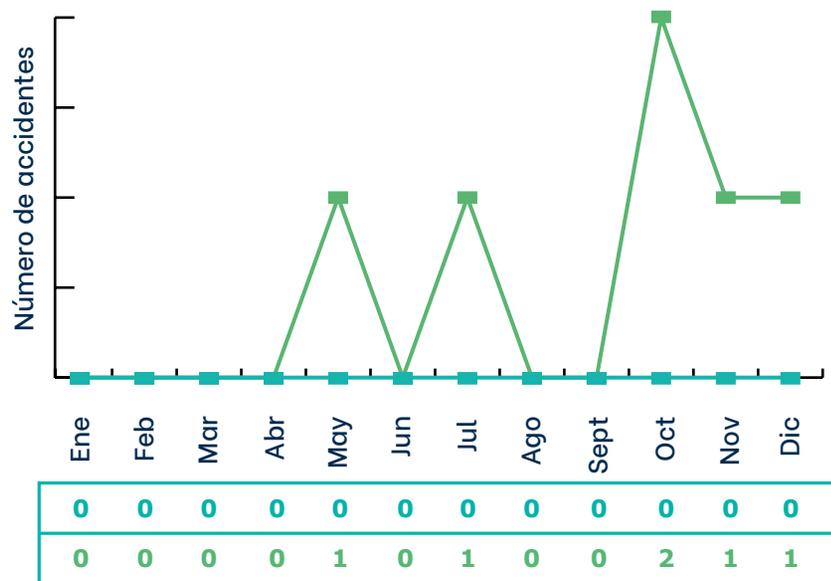


Nuestra gestión de accidentes e incidentes laborales

[GRI 403-2] [GRI 403-3] [GRI 403-4]

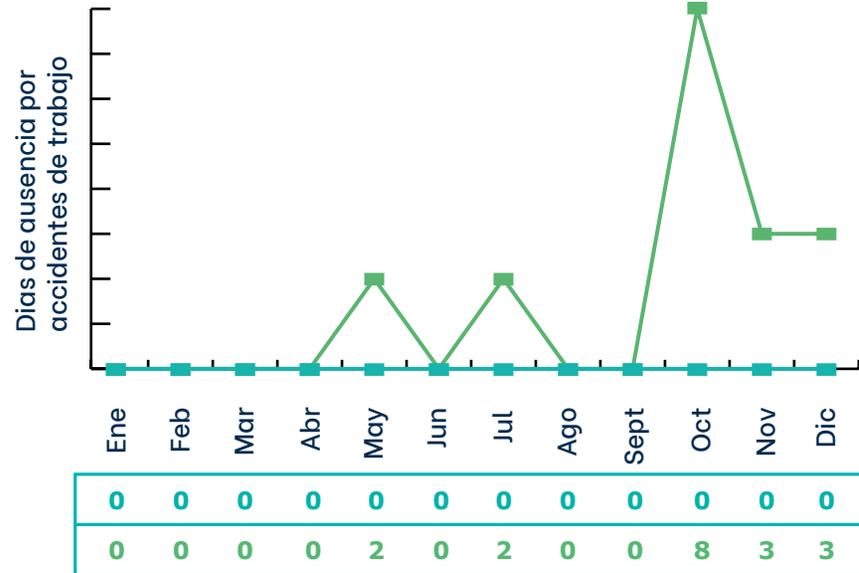
Si bien no se presentaron accidentes de trabajo en 2021 para Sitt, en el caso del proyecto Transmilenio zona norte se presentaron 6 accidentes de trabajo leves, 0 accidentes graves y 0 accidentes mortales. Estos accidentes en su mayoría ocurrieron por condiciones de infraestructura en las vías, condiciones climáticas y el estado del espacio público, lo cual dificulta la intervención sobre el medio de trabajo, por tal razón, la intervención y lecciones aprendidas se encaminaron a los colaboradores.

Accidentalidad 2021 Sitt y Proyecto Transmilenio



■ Sitt ■ Proyecto Transmilenio zona norte

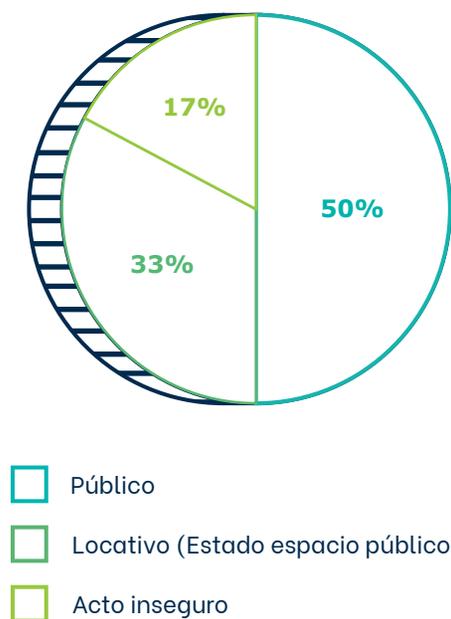
Severidad



■ Sitt ■ Proyecto Transmilenio zona norte

Todos los accidentes de trabajo fueron investigados para el establecimiento de planes de acción que permitan prevenir la ocurrencia de más eventos. Las acciones estuvieron encaminadas a desarrollar estrategias de afrontamiento ante las diferentes situaciones y riesgos expuestos, manejo de estrés, manejo de riesgo público, seguridad vial, entre otros.

Factores causales de los accidentes de trabajo proyecto Transmilenio zona norte



En cuanto a enfermedades laborales podemos decir que continuamos sin casos nuevos o antiguos, lo cual permite visualizar la efectividad de las medidas preventivas adoptadas por la compañía durante su intervención de factores de riesgo a través de los años.

Ausentismo

[GRI 403-9] [GRI 403-10]

Al verificar el ausentismo laboral evidenciamos una disminución en la cantidad de días a causa de enfermedad común, sin embargo, incrementan los compensatorios, esto como resultado de los beneficios por la participación de nuestros colaboradores en el programa de comunicación interna Sittys. Adicionalmente, logramos ver que por la naturaleza del proyecto Transmilenio zona norte (100% presencial, expuesto en vía y en sistemas masivos de transporte, se cuentan con la ausencia alta por enfermedad común y accidentes de trabajo).

Causa	2021	2020	2021 Proyecto Transmilenio Zona Norte
Accidente de trabajo	0	0	18
Enfermedad Común	75	83	343
Licencia de Maternidad/ paternidad	0	133	16
Calamidad Doméstica	3	1	0
Permisos / Compensatorios	21	7.6	1
Licencias de Luto	15	12	5
Citas médicas	3	0	1

Para el 2022 seguiremos trabajando para reducir los índices de ausentismo a través de campañas de promoción y prevención, lo cual favorece el autocuidado y los estilos de vida saludables.

Nuestros comités de gestión del riesgo

[GRI 403-3] [GRI 403-4]

Con el fin de vigilar los riesgos de manera participativa, contamos con 2 comités orientados a hacer seguimiento a la ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, estos comités analizan que las condiciones de trabajo sean seguras y que no afecten la integridad física y mental de nuestros colaboradores.

Ahora bien, teniendo en cuenta la cantidad de trabajadores directos y del proyecto, ampliamos nuestros comités COPASST y Convivencia laboral con más representantes capacitados previamente.

El COPASST por su parte, en el 2021 se encargó de:

- Gestionar las necesidades del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo incluyendo la gestión del comité de seguridad vial.
- Apoyar la implementación de protocolos, manifestó las necesidades de capacitación.
- Apoyar con el seguimiento de las intervenciones de los resultados de mediciones de factores higiénicos.
- Contribuyó a frenar el contagio de covid-19.

Si quieres conocer más sobre la gestión de este comité, consulta el informe de Gestión 2021.

[Ver Gestión COPASST 2021](#)

Del mismo modo, el comité de convivencia laboral se encargó de:

- Gestionar las oportunidades de mejora para prevenir conductas de acoso laboral y mejorar las condiciones del entorno de trabajo a nivel de clima organizacional y psicosocial.

Si quieres conocer sobre la gestión de este comité puedes ver el informe de gestión del Comité de convivencia laboral 2021.

[Ver Gestión CCL 2021](#)

Formación y desarrollo

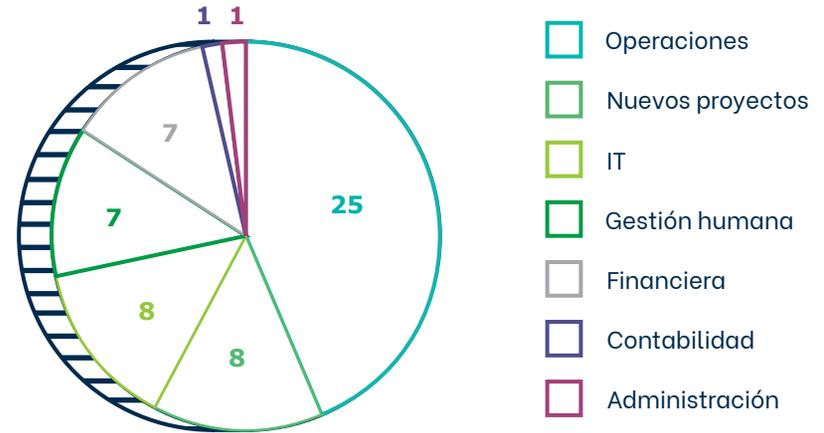
[GRI 403-5]

En el 2021 continuamos desarrollando la estrategia de fortalecimiento y gestión de cultura a través de nuestra estrategia interna Sittys. Con este programa y el apoyo de los líderes de conocimiento logramos socializar aspectos fundamentales del ADN de nuestra compañía, dimos a conocer las líneas de negocio, retos de innovación, favorecimos el conocimiento del sector y los procesos internos de la compañía.

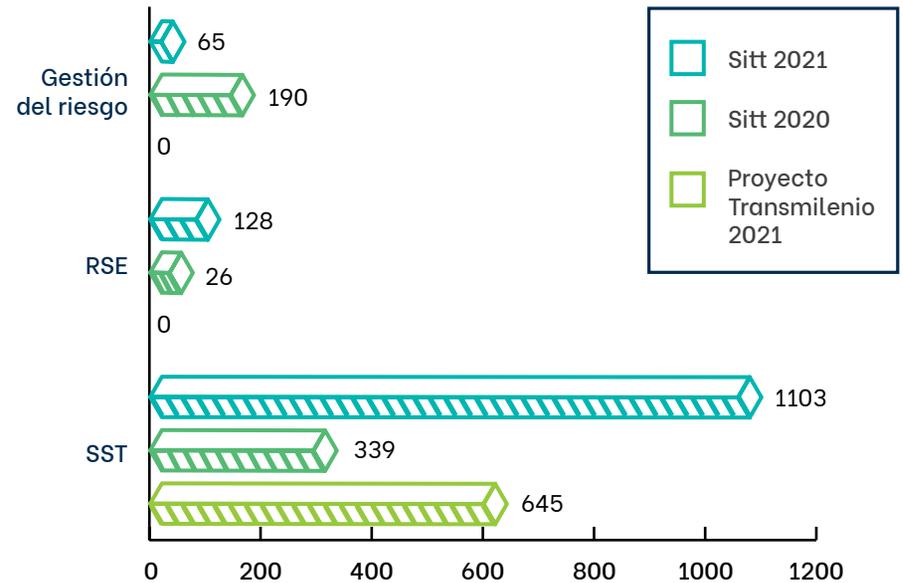
Sumado a lo anterior, desarrollamos capacitaciones virtuales y presenciales con las que fomentamos la adquisición de conocimiento, actualización del mismo y potencialización del desarrollo de nuestros colaboradores.

Adquirimos licencias en plataformas virtuales de capacitación como Platzi, en la cual nuestro equipo de operaciones logró certificar 25 formaciones y en coursera para el equipo de IT, certificando 8 especialidades. Adicionalmente, se promovieron cursos de: Excel, medios magnéticos, seguridad social y gestión documental, entre otros.

Capacitaciones técnicas realizadas por proceso



Horas de capacitación por año



Otros de los temas tratados a partir de formaciones fueron los de seguridad y salud en el trabajo - SST, RSE y gestión, seguimiento y mejora - GESM.

Tema	Sitt 2021	Sitt 2020	Proyecto Transmilenio zona norte 2021
GESM	65	190	-
RSE	128	26	-
SST	1103	339	645
Total general	1296	555	645

Inversión en capacitación

		2021	2020
	Plan Maestro de Capacitación	30.2*	10.9*
	Capacitaciones Innovación	20.3*	-
Total		50.5*	10.9*

*Cifras en millones de pesos

Jerarquía	Mujeres		Hombres	
	2021	2020	2021	2020
Analistas	255	163	93	59,5
Auxiliares	54	62	96	29,5
Coordinaciones	63	30,5	40	33
Familia	1	-	5	-
Gerencias	42	46	1	5,5
Jefaturas	92	78	11	48
Proyecto Transmilenio Zona Norte administrativo	-	-	18	-
Operación Proyecto Transmilenio Zona Norte	132	-	393	-
Total general	639	379,5	657	175,5

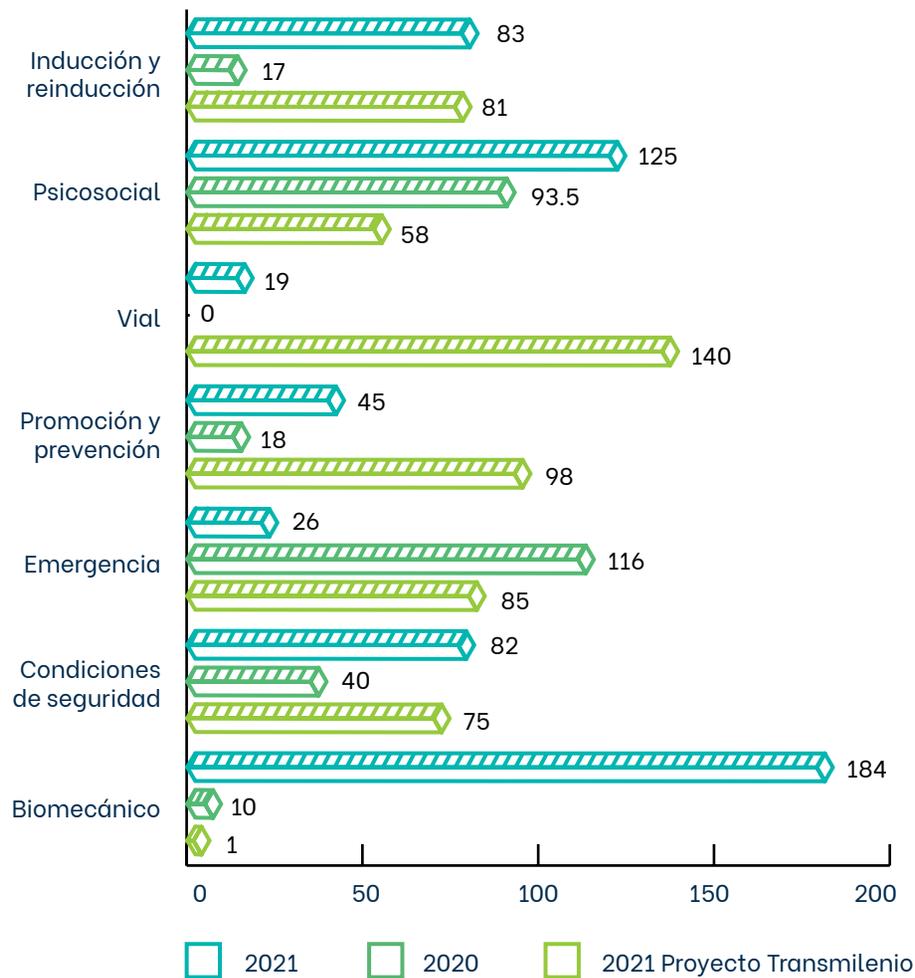
Ahora bien, la mayor cantidad de horas invertidas estuvo entre analistas, coordinaciones y jefaturas.

Formaciones en autocuidado y bienestar

[GRI 403-5]

Con el propósito de fomentar la cultura de autocuidado, enfocamos nuestra gestión de capacitación en herramientas que permitan impactar los factores de riesgo prioritarios de acuerdo con nuestra actividad económica y las funciones que desempeña cada colaborador. Gestionamos temáticas de riesgo psicosocial, biomecánico, promoción y prevención, emergencias y seguridad vial.

Horas de capacitación de autocuidado por año

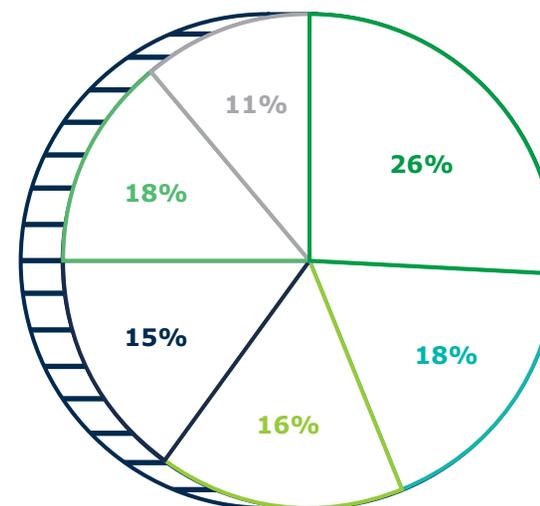


Horas de capacitación por riesgo

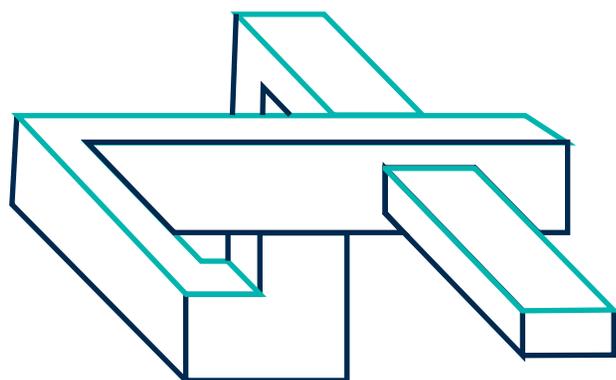
Categoría	Temática	2021	2020	2021 Proyecto TM	Total General
Seguridad y salud en el trabajo por peligros	Biomecánico	184	10	1	185
	Condiciones de seguridad	82	40	75	157
	Emergencias	26	116	85	111
	Promoción y prevención	45	18	98	143
	Vial	19		140	159
	Psicosocial	125	93.5	58	183
Desarrollo laboral	Inducción y reinducción	83	17	81	165

En cuanto al proyecto de Transmilenio zona norte cuyo inicio se dio en el mes de abril de 2021, se trabajó con la gestión e intervención en temáticas que favorecieran el desarrollo de sus funciones de manera segura protegiendo ante todo su seguridad física y emocional. Abarcamos capacitaciones de condiciones de seguridad, seguridad vial, psicosocial, emergencias, entre otras.

Sitt - Transmilenio



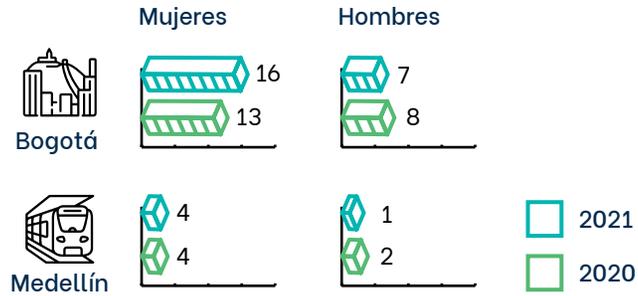
- Emergencias
- Gestión de peligros
- Gestión de peligros: Biomecánicos
- Gestión de peligros: PESV
- Gestión de peligros: Psicosocial
- Inducción Corporativa



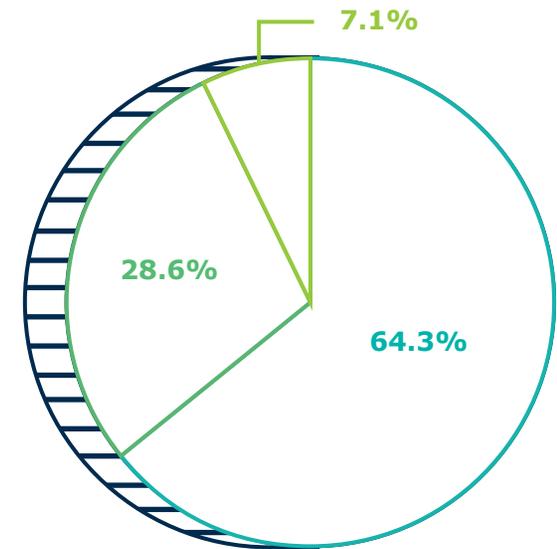
Evaluación del desempeño

[GRI 404-3]

Desde Sitt creemos que la evaluación de desempeño es un espacio de retroalimentación hacia nuestros colaboradores, por lo anterior, durante 2021 realizamos esta evaluación a aquellos colaboradores cuya antigüedad es superior a 6 meses.



En este espacio se evaluó el cumplimiento de los objetivos del cargo, competencias técnicas y blandas, cumplimiento de responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo, autoevaluación, retroalimentación y participación en el programa Sittys, categorizando en desempeño excepcional, desempeño bueno, desempeño promedio y desempeño malo.

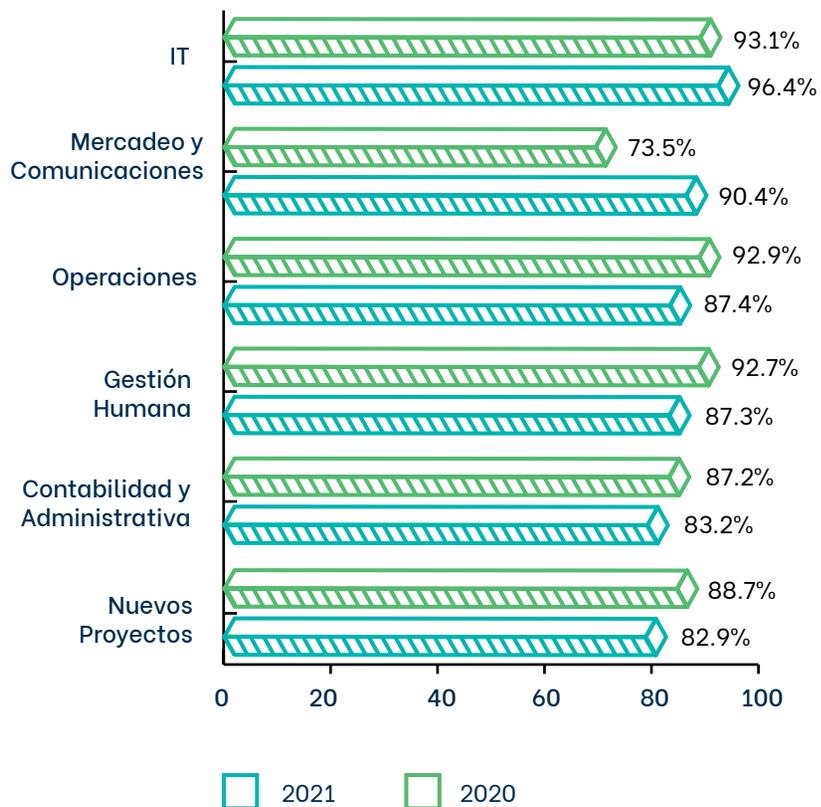


Desempeño

- Excepcional
- Bueno
- Promedio

Desempeño por áreas

En cuanto al desempeño por áreas evidenciamos que IT sigue siendo el área con mejor desempeño, seguido de mercadeo y comunicaciones y operaciones. Para 2022 el área de Nuevos Proyectos tendrá un gran reto para aumentar su porcentaje en la evaluación de desempeño.



En 2021 logramos gracias a nuestra caja de compensación entregar un reconocimiento a aquellas personas que obtuvieron los puntajes más altos en desempeño. Este reconocimiento, consta de estadías en centros recreativos, que le permitirá tener un espacio de dispersión con sus familias.



Magola Yara
Auxiliar de mensajería



Pilar Guzmán
Jefe administrativa



Angelica Albarracín
Analista de Mercadeo y Comunicaciones



Diego Guiza
Analista de desarrollo

Clima laboral

Con el propósito de fomentar y fortalecer las relaciones laborales entre nuestros colaboradores realizamos diferentes actividades virtuales y presenciales que permitieron a nuestros colaboradores nuevos y antiguos conocerse y relacionarse.

Bienvenida a la familia Sitt

Como buena práctica organizacional, a los nuevos colaboradores les realizamos el proceso de inducción, acompañado por una visita guiada por sus instalaciones de trabajo habitual, presentándose a los diferentes colaboradores quienes comparten e interactúan en la compañía. Adicionalmente, para dar alcance a los colaboradores de trabajo en casa, presentamos al colaborador a través de slack (canal de comunicaciones internas) con su respectivo nombre, correo electrónico, cargo y fotografía.

Ahora bien, para permear nuestra cultura organizacional y ADN, todos nuestros colaboradores pueden participar de nuestro programa Sittys, donde damos a conocer la filosofía de la compañía, valores, propósito, proyectos, áreas de negocio y el funcionamiento de nuestros procesos internos.



Nuestra cultura, nuestros valores

En el 2020 adelantamos un proceso para definir nuestros valores corporativos y durante el 2021 definimos y socializamos sus comportamientos.

Bajo metodologías de grupos focales, trabajamos con 5 equipos, cada uno de los cuales apoyó en la construcción y definición de los comportamientos de un valor y posteriormente diseñaron estrategias de socialización que fueron realizadas desde el mes de agosto, hasta diciembre. En este espacio se evidenció la creatividad de nuestros colaboradores con la creación de videos, juegos e imágenes que favorecieron la apropiación de estos.

Siempre será nuestro compromiso el velar por el bienestar y desarrollo de nuestros colaboradores. Pueden contactarnos en nuestros canales de comunicación interna como slack, correo gestion.humana@sittycia.com y teléfono 7470696 ext. 177.



▶ Ver video [aquí](#)



Celebración de cumpleaños y fechas especiales

Para este año continuamos con las celebraciones de fechas especiales, cumpleaños, día de la madre, día del padre y día de la profesión.

Cumpleaños



Día de la profesión



Día de la madre

Halloween

En 2021 retomamos nuestro concurso de Halloween, premiando al “sombrero loco” que se caracterizará por creatividad, uso de materiales reciclados y presentación.



Tapas para sanar



Adicionalmente, fomentamos la iniciativa de botellas con amor, las cuales, son botellas rellenas de material plástico que al ser donadas a una fundación son convertidas en ladrillos utilizados para la construcción de viviendas de población vulnerable. Logramos una recolección de 10 kg. y no nos olvidamos de nuestro concurso de donaciones de tapas plásticas para la fundación “Sanar”, dónde logramos recolectar más 26 kg. Este material es fundido para realizar diversos elementos de plástico que son comercializados para recolectar dinero para tratamientos y atención a familias de niños con cáncer.

Amor y amistad

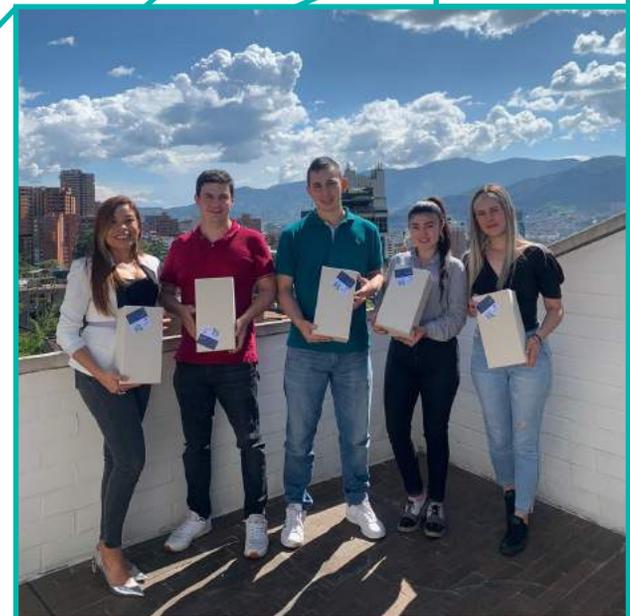
Para celebrar el amor y amistad enviamos unos detalles a nuestros colaboradores y realizamos una reunión virtual en la cual aprovechamos para socializar nuestro informe de sostenibilidad.

Adicionalmente, durante todo el mes enviamos [videos](#) de nuestros colaboradores presentándose, dando a conocer sus responsabilidades y enviando mensajes de amor y amistad al equipo.

Sitt Bogotá



Sitt Medellín





Navidad y Fin de año

En 2021 logramos volver a una celebración presencial con las respectivas precauciones para prevenir un posible contagio por COVID-19. Dicha celebración se llevó a cabo en Bogotá en el club el Nogal y en Medellín en Andrés Carne de Res.

Este espacio nos permitió volver a tener a todos nuestros colaboradores en un mismo espacio, compartir actividades recreativas, realizar la entrega de regalos, realizar los diferentes reconocimientos y fortalecer los vínculos de nuestra familia Sitt.

Sitt Medellín



Sitt Bogotá



Reconocimientos quinquenios

Entregamos el reconocimiento por el primer quinquenio de Patricia Cepeda y David Vergara.

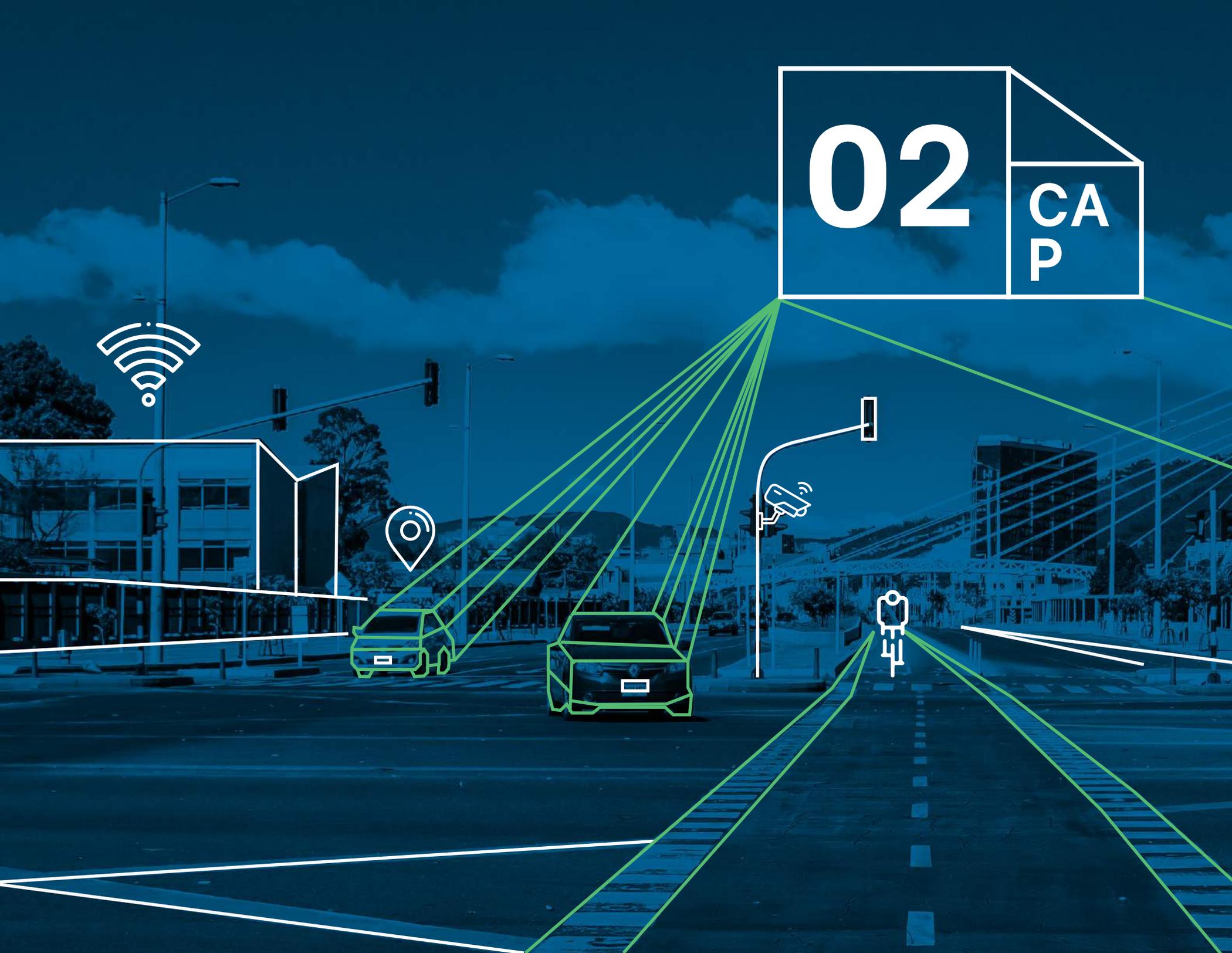


Ser buen compañero paga

En Medellín durante este año, hicimos el reconocimiento de "Ser buen compañero paga" a Jaime Avendaño y otro de los reconocimientos más especiales fue el de Magola Yara, quién por 5 años consecutivos ha ganado este reconocimiento demostrando ser el ejemplo de comportamiento, trabajo en equipo y valores para nuestra compañía.

02

CA
P



Innovación	86
Seguridad vial	91
Impulsando la construcción de <i>Smart Cities</i>	97

Nuestra transformación



Innovación

[GRI 103-1] [GRI 103-2] [GRI 103-3]

La innovación permea cada vez más las actividades diarias de los profesionales y empresas, no es una opción, es una necesidad inminente para llegar a máximos niveles de eficiencia que permitan fortalecer resultados.

La innovación nos encamina por diversas rutas hacia la transformación digital, la decisión de qué camino tomar es de las personas; siendo estas un recurso invaluable por sus ideas, su pasión y sus acciones que impulsan al cambio.

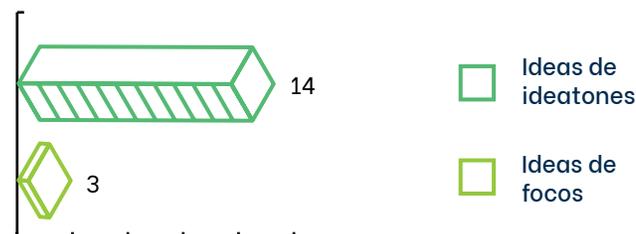
¿Han notado que antes de que la transformación digital se manifieste hay un conjunto de personas que se han organizado como un todo? ¿Y que sin un engranaje de ideas y acciones jamás se podrían visualizar los resultados?

La innovación está ahí, en cada cambio, en cada nuevo pensamiento, en cada nueva forma de comunicarse, e incluso en cada nueva forma de adaptarse a trabajar, solo hace falta una chispa que nos impulse a hacer todo cada vez más fácil y mejor.

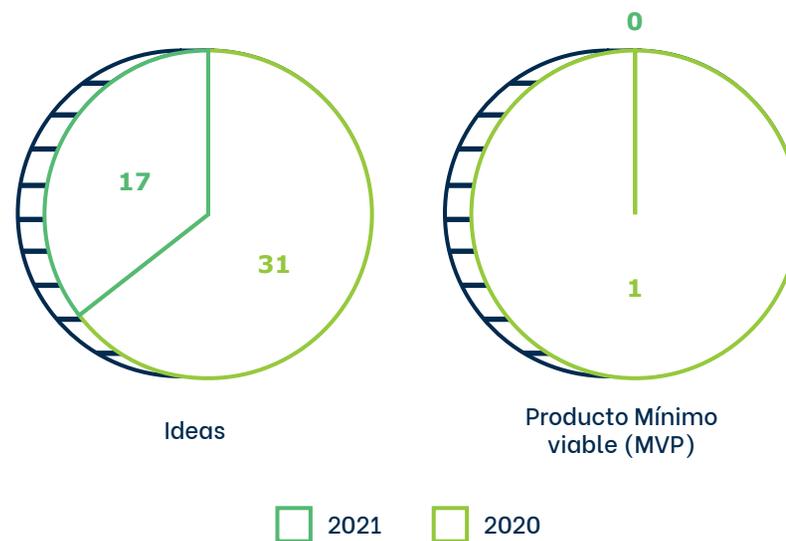
Ahora bien, ¿por qué solo algunos equipos de trabajo logran tener resultados innovadores si todos los seres humanos tienen potencial para ello? ¿Será que estos grupos tienen algo especial? Algunos expertos pueden decir que no, otros dicen que sí, que esos grupos tienen algo muy especial: trabajan por una misma visión y lo hacen con pasión.

En Sitt ya nos encaminamos hacia el cambio, una muestra de ello fue la creación de 5 focos de innovación, 3 retos, 2 ideatones y 17 nuevas ideas.

1. Ideas de ideatones vs ideas de focos de innovación



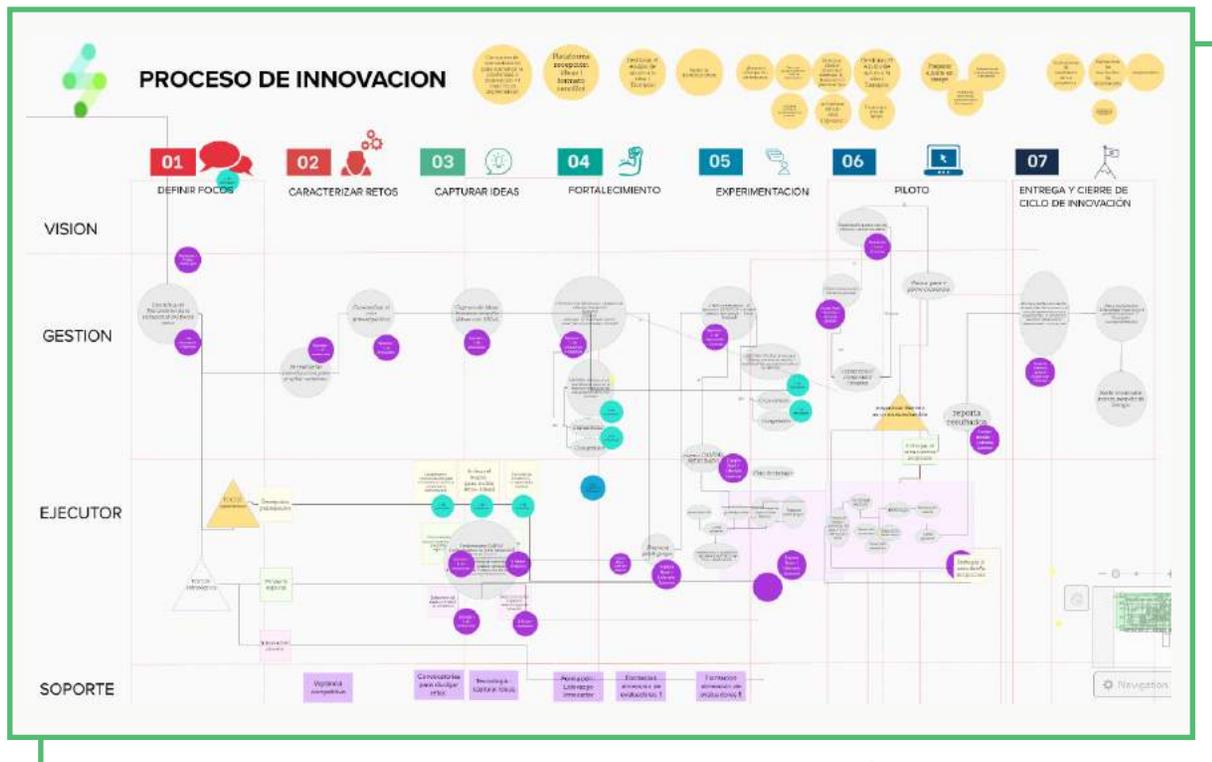
2. Ideas recibidas vs / ideas aprobadas en el comité de innovación



3. Nuevo proceso de innovación

El proceso de innovación del programa KadAbra se transformó a mediados de 2021, el principal objetivo de este cambio fue empoderar a todos los líderes de la organización para cumplir el objetivo estratégico del año y de los próximos años, a estos líderes activos en los procesos de innovación se les dio el título de Sponsor o líderes de las ideas.

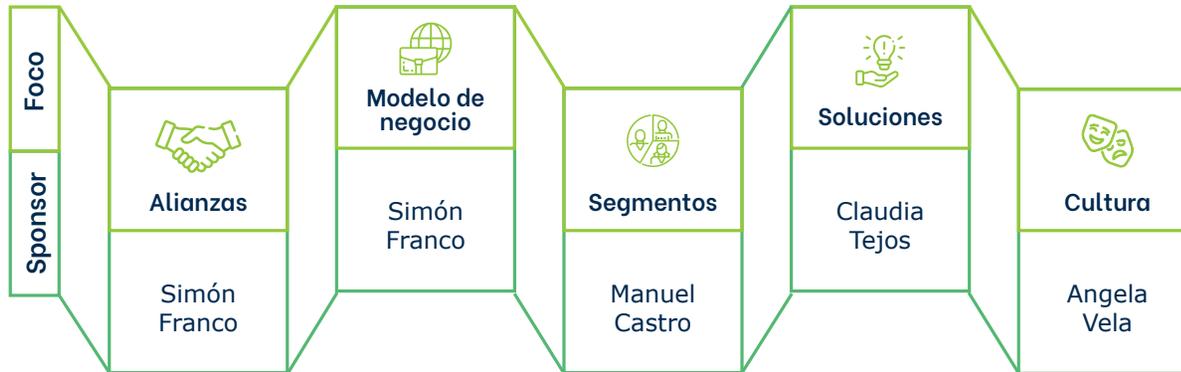
En la siguiente imagen se puede observar un panorama general del proceso de innovación de Sitt:



[Ver proceso aquí](#)

4. ¿Quiénes son los Sponsor de Innovación de Sitt y qué foco están liderando?

A mitad de 2021 se iniciaron los entrenamientos para todos los líderes de la organización, con el fin de brindarles herramientas para convertirse en líderes activos del programa de Innovación KadAbra. Después del entrenamiento se definieron 5 Focos estratégicos y sus Sponsor así:



¿Qué hace un Sponsor?

Un Sponsor es un líder de innovación encargado de realizar las siguientes funciones:

- Asesorar el desarrollo del proceso de innovación en relación con las oportunidades identificadas, gestionar los recursos.
- Promover la participación de los invitados ideadores o expertos que se vayan requiriendo en el proceso.
- Apoyar la toma de decisiones en momentos claves del proceso de innovación.
- Evaluar los entregables de cada una de las fases del proceso de innovación.
- Retroalimentar y orientar al equipo responsable del desarrollo de la oportunidad.
- Apoyar el proceso de fortalecimiento, prototipado y presentación de los proyectos.

Del comité de innovación:

Es claro que la innovación debe nacer y ser gestionada por todos en la organización, por lo que, durante el año 2021, también se redefinió la conformación del comité de innovación, nombrando como representante y responsables a colaboradores que se caracterizan por su participación, entrega y compromiso.

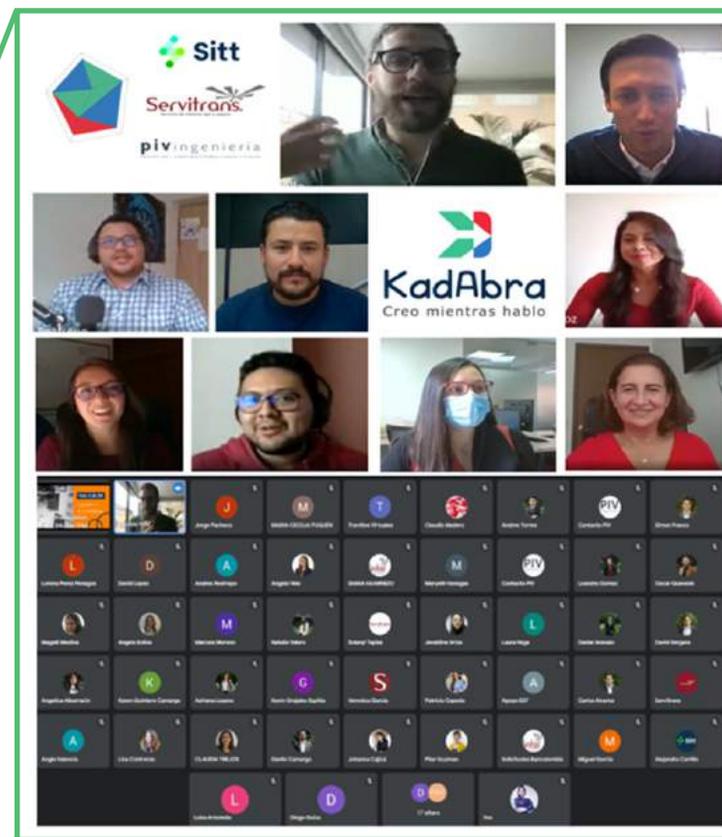
Funciones del comité:

1. Seguimiento avances del programa de innovación.
2. Apoyo a los Sponsor a definir los retos y/o haciendo parte de algún equipo base.
3. Apoyo con el Foco de Cultura, dando ideas que resuelvan el reto e impulsando participación en sus áreas de trabajo.

Periodicidad de las reuniones: Mensuales (Se deja acta del comité).

5. Eventos de motivación hacia una Cultura de innovación

Adicionalmente a las 2 ideatones, en septiembre de 2021 quisimos invitar a una empresa experta en innovación para que compartieran con nuestros colaboradores una charla sobre Intraemprendimiento, la cual, nos dio una visión diferente de la innovación dentro de la compañía.



6. ¿Qué cambió del 2020 al 2021?

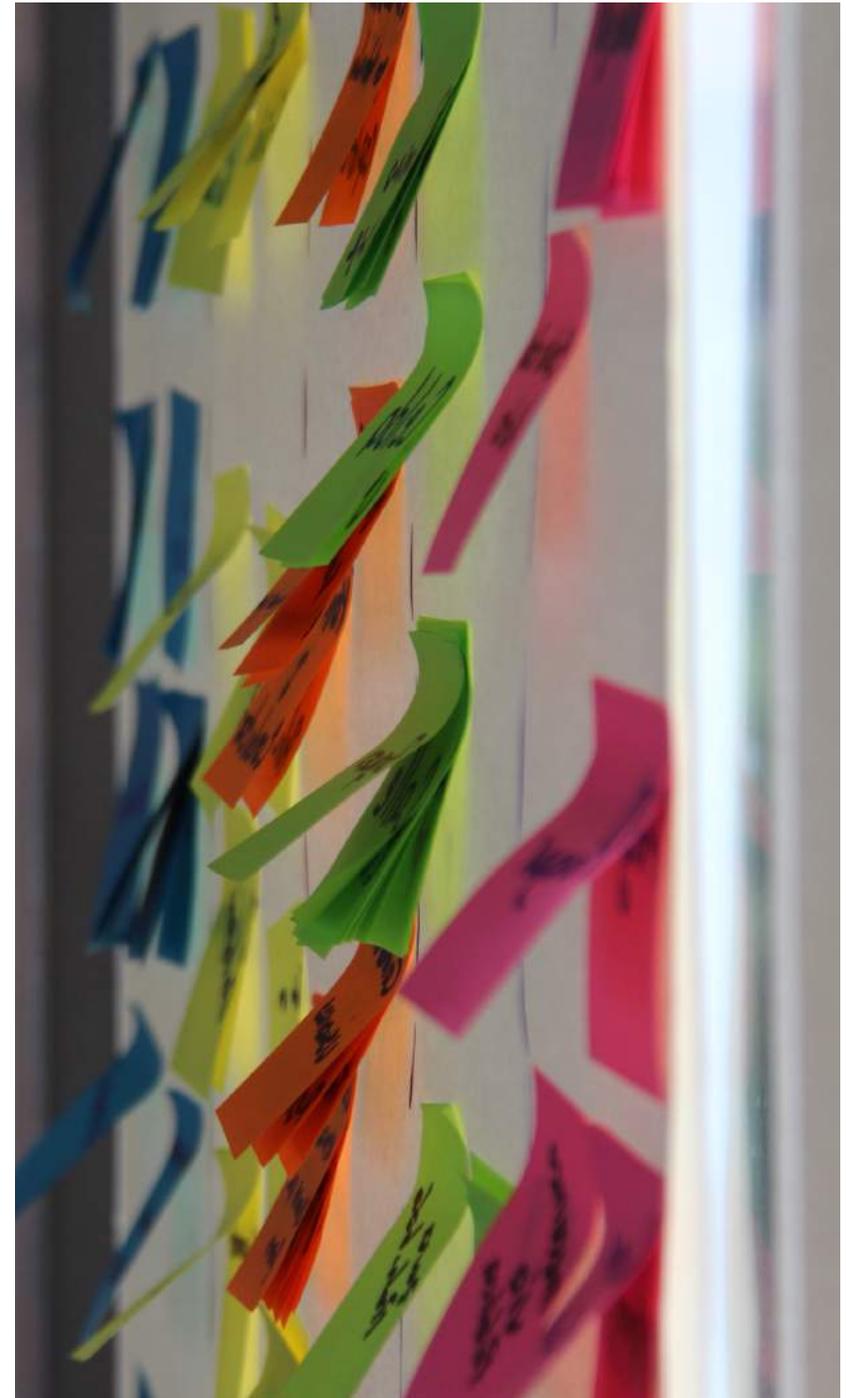
Los cambios más importantes dentro de nuestro programa de innovación fueron la creación de los focos, los cuales favorecieron la creación de 31 ideas en 2020, las cuales, para el 2021 fueron clasificadas dentro de los Focos de innovación: Cultura, Alianzas, Segmentos, Modelo de Negocio y Soluciones, además de los retos definidos por los líderes de la organización.

7. ¿Qué viene para el 2022?

El 2022 es un año de ejecución, de potencialización de los focos. Se espera culminar con la experimentación de todas las ideas creadas para resolver cada reto definido por los líderes, mediante la activación de células de trabajo y la gestión de las ideas de innovación por parte de los Sponsor de innovación de Sitt.

Nuestro objetivo es hacer que el programa de innovación KadAbra, sea una herramienta que facilite la participación colectiva de los involucrados en las células de trabajo de los Focos y de la compañía en general.

La innovación es acción, es energía
en movimiento y transformación.

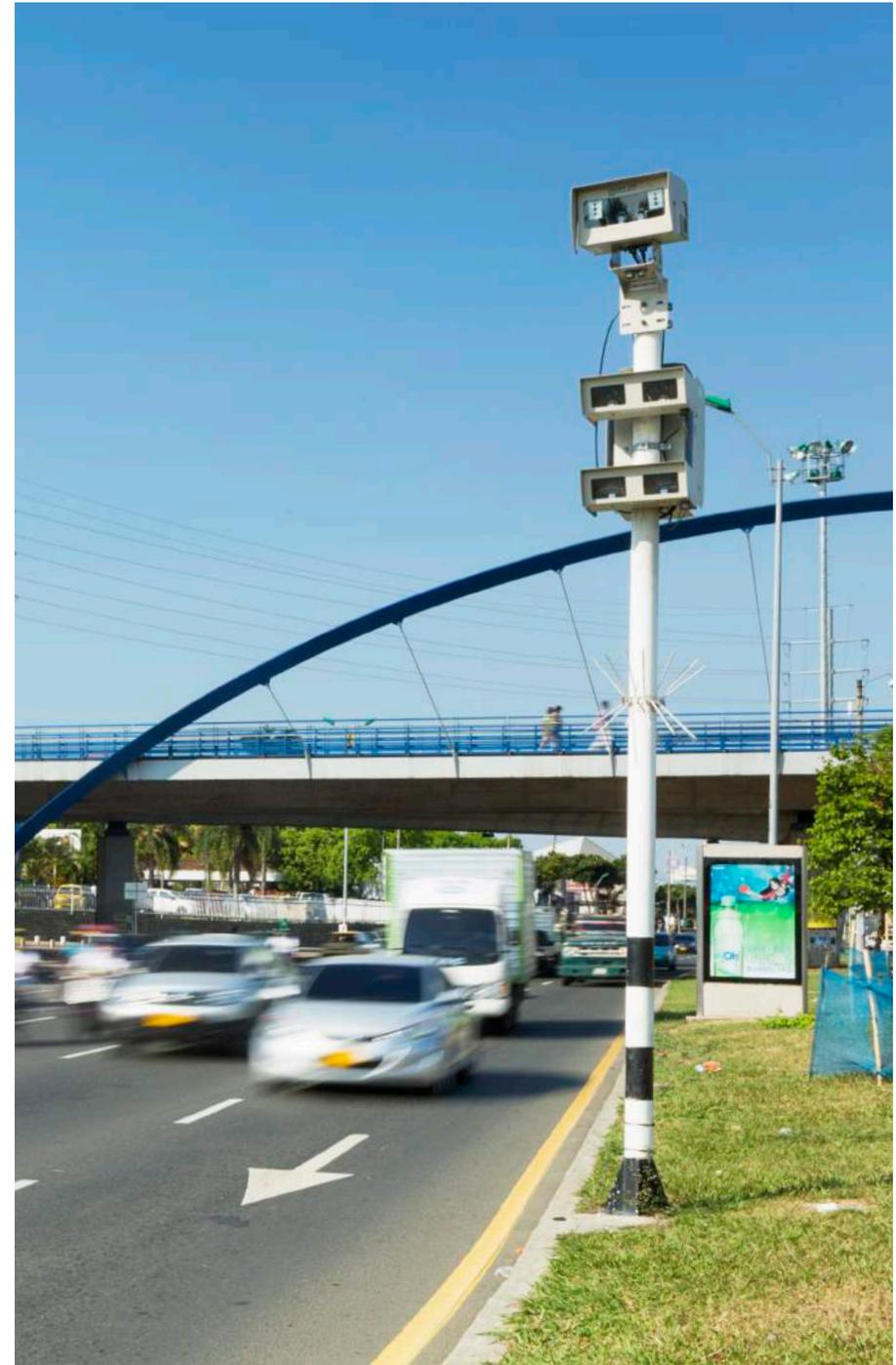


Seguridad vial

[GRI 103-1] [GRI 103-2] [GRI 103-3]

Seguridad vial más allá del incidente vial

La seguridad vial para Sitt es un asunto nuclear, nuestros proyectos en sus módulos de movilidad proporcionan tecnologías que disminuyen los comportamientos que generan incidentes en las vías. La disminución de la accidentalidad a partir de la implementación de tecnologías es notoria y es por ello que estas herramientas son indispensables para las secretarías de movilidad, salud y autoridades de tránsito. En anteriores informes hemos compartido cifras de los resultados alcanzados a través de la prestación de estos servicios y la implementación de las tecnologías, en este informe nos centraremos en el estudio Discapacidad de Origen Vial (DOV) que ya cumple 6 años y en este informe publicamos el caso de Manizales, estudio que evidencia los perfiles poblacionales más susceptibles a la discapacidad de origen vial, además profundiza en las condiciones de vida de las Personas con Discapacidad de Origen Vial (PcDOV), si acceden o no a la rehabilitación y cuáles son sus principales barreras para desplazarse y trabajar, esto con el fin de aportar al diseño de políticas públicas para la protección de este sector social vulnerable.



Características sociodemográficas y económicas de las PcDOV, 2016-2020

Año de publicación del estudio	Ciudad	Periodo de los datos	Total PcDOV	Género		Grupos de edad con mayor incidencia de DOV			Estratos socioeconómicos de mayor incidencia en DOV			Nivel académico de las PcDOV		Ingresos económicos de las PcDOV		
				M	H	15- 29	30-44	45-60	1	2	3	Primaria	2daria	Sin	menos de \$500.000 COL	
2016	Itagüí	2016	3024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2017	Medellín	2016	3178	29%	71%	13.5%	28.3%	26.3%	-	-	-	40.7%	37.8%	54%	29.7%	
2018	Cali	2017	959	29.1%	70.9%	12.51%	31.7%	26.38%	39.4%	34%	19.7%	37.9%	40%	57.6%	22.2%	
2019	Bogotá	2008 2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2020	Antioquia	2002 2020	5929	28.1%	71.8%	15%	25%	50%	31.3%	43.9%	20.8%	41.2%	36.6%	59.9%	22.9%	
2021	Manizales	2010 2020	222	23.8%	76.1%	35.1%	22.5%	15.3%	22.1%	37.8%	28.8%	38.3%	36%	56.8%	25.7%	

Discapacidad de origen vial panorama general

En el mundo los incidentes viales generan 1,4 millones de muertes, 50 millones de lesionados graves a moderados, estas cifras se presentan de manera anual y se cree que las PcDOV pueden ser del 3%, estimado en más de mil millones de personas que viven en el planeta con alguna discapacidad.

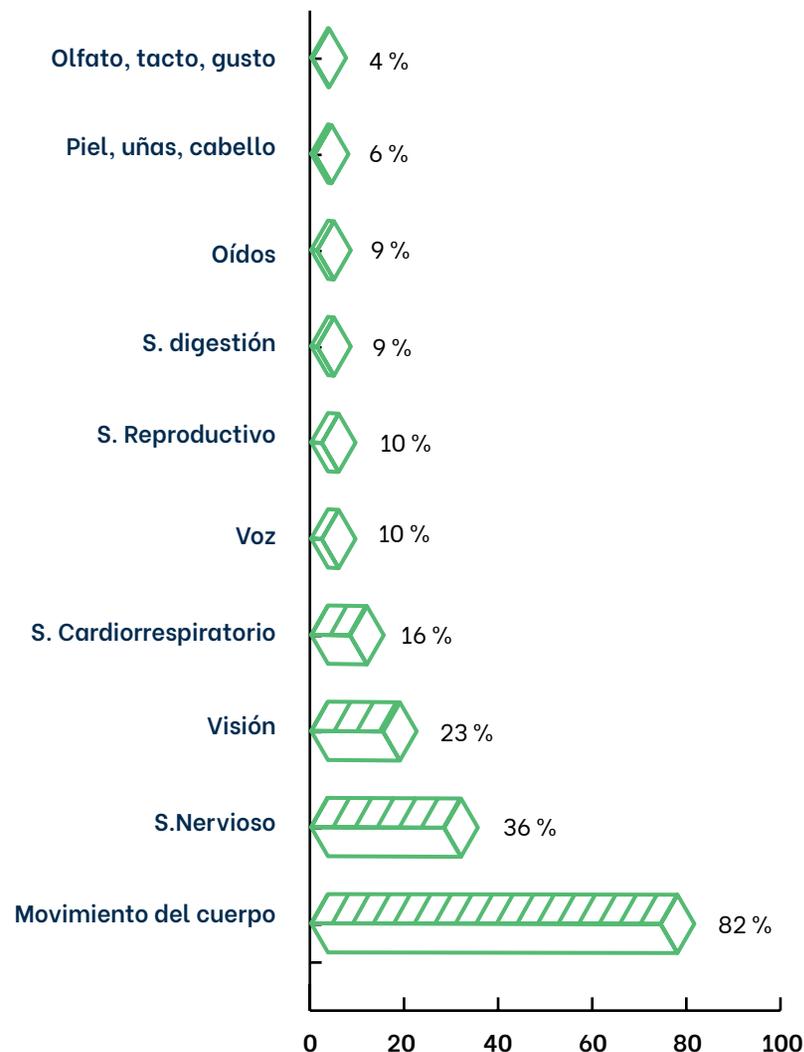
En Colombia en la década comprendida entre el periodo de 2010 al 2020, se presentaron 427.559 lesionados de los cuales Manizales aportó 8.370. En este panorama, la universidad de Antioquia con la ayuda de dos investigadores referentes en la temática: Gustavo Alonso Cabrera Arana y Edwin Alberto Salazar Henao, Sitt y cia, Sistemas de Tránsito Manizales y la alcaldía de Manizales iniciaron el reto de desarrollar el estudio DOV Manizales que presentaremos a continuación.

Un aporte metodológico para entender la relevancia de este estudio

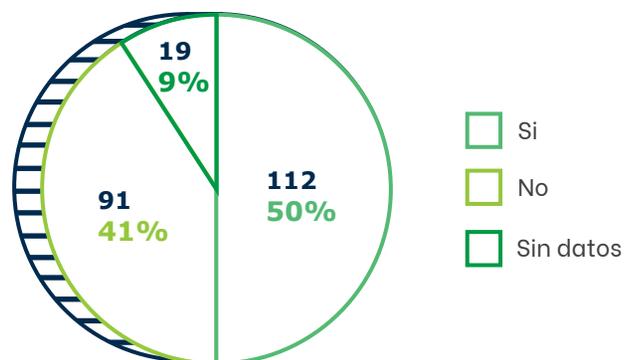
En Manizales se presentó un estudio descriptivo con enfoque cuantitativo, basado en la población de PcDOV de 2010 a 2020. La principal fuente de Información Secundaria fue el registro voluntario de personas con discapacidad (RLCPcD) proporcionado por el Ministerio de Salud y Protección Social. Aclaramos que no hubo selección muestral, se analizó el total de registros de PcD que informaron que su Discapacidad fue originada por un Incidente Vial (IV), y que en el RLCPcD correspondiera a la ciudad de Manizales.

Resultados del estudio DOV Manizales 2010 - 2020

1. El tipo de alteración que más afecta a PcDOV fue el “movimiento del cuerpo” en un 80%.

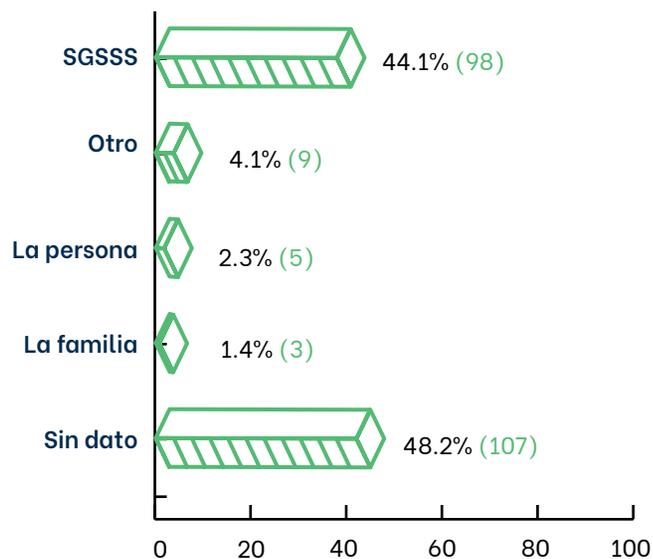


2. El 41% de PcDOV, no recibe asistencia en rehabilitación.



3. La principal entidad pagadora de la rehabilitación de PcDOV es el Sistema General de Seguridad Social en Salud - SGSSS con el 44%, aunque del 48% de la muestra no se tiene dato.

El Pagador



4. Las principales causas identificadas por las que no asisten a rehabilitación son: 21% ya terminó el servicio, el 7,7% no sabe y el 7,2% No se autorizó por el asegurador.

Origen incidental	H	%	M	%	Total	%
Ya terminó el servicio de rehabilitación	43	25.4	4	7.5	47	21.2
No sabe	12	7.1	5	9.4	17	7.7
No se autorizó por el asegurador	15	8.9	1	1.9	16	7.2
Falta de dinero	5	3.0	7	13.2	12	5.4
Cree que ya no lo necesita	8	4.7	1	1.9	9	4.1
No le gusta	1	0.6	2	3.8	3	1.4
El centro de atención queda muy lejos	1	0.6	1	1.9	2	0.9
No hay quién le lleve	1	0.6	1	1.9	2	0.9
Sin datos	83	49.1	31	58.2	114	51.4
Total	169	100	53	100	222	100

5. Estas son las barreras ambientales percibidas por PcDOV según su género.

Barreras ambientales	H	M	Total	%	
Escaleras	Si	110	30	140	63,1
	No	59	23	82	36,9
	Total	169	53	222	100
Calles, vías	Si	95	30	125	56,3
	No	74	23	97	43,7
	Total	169	53	222	100
Vehículos de transporte público	Si	90	28	118	53,2
	No	79	25	104	46,8
	Total	169	53	222	100
Andene, aceras	Si	47	19	66	29,7
	No	122	34	156	70,3
	Total	169	53	222	100
Baño, sanitario	Si	49	11	60	27,0
	No	120	42	162	73,0
	Total	169	53	222	100
Parques, plazas, estadios, teatros, iglesias	Si	40	16	56	25,2
	No	129	37	166	74,8
	Total	169	53	222	100
Paraderos, terminales de transporte	Si	44	12	56	25,2
	No	125	41	166	74,8
	Total	169	53	222	100
Centros comerciales, tiendas, plazas de mercado	Si	37	13	50	22,5
	No	132	40	172	77,5
	Total	169	53	222	100

Barreras ambientales	H	M	Total	%	
Centros de Salud, hospitales	Si	37	9	46	20,7
	No	132	44	176	79,3
	Total	169	53	222	100
Lugares de trabajo	Si	31	10	41	18,5
	No	138	43	181	81,5
	Total	169	53	222	100
Centros Educativos	Si	30	6	36	16,2
	No	139	47	186	83,8
	Total	169	53	222	100
Pasillos, patios	Si	20	11	31	14,0
	No	149	42	191	86,0
	Total	169	53	222	100
Dormitorio	Si	23	6	29	13,1
	No	146	47	193	86,9
	Total	169	53	222	100
Sala, comedor	Si	18	6	24	10,8
	No	151	47	198	89,2
	Total	169	53	222	100
Otros lugares	Si	23	1	24	10,8
	No	146	52	198	89,2
	Total	169	53	222	100
Ningun lugar	Si	27	10	37	16,7
	No	142	43	185	83,3
	Total	169	53	222	100

Barreras personales	H	M	Total	%	
Familiares	Si	16	8	24	10,8
	No	153	45	498	89,2
	Total	169	53	222	100
Amigos	Si	13	1	14	6,3
	No	156	52	208	93,7
	Total	169	53	222	100
Vecinos	Si	5	4	9	4,1
	No	164	49	213	95,9
	Total	169	53	222	100
Empleados	Si	5	0	5	2,3
	No	164	53	217	97,7
	Total	169	53	222	100
Otras personas	Si	8	3	11	5,0
	No	161	50	211	95,9
	Total	169	53	222	100
Nadie	Si	140	40	180	81,1
	No	29	13	42	18,9
	Total	169	53	222	100

Lo que nos deja el estudio en Manizales

Las PcDOV en Manizales son en mayoría de estratos socioeconómicos y nivel educativo bajos; gran porcentaje trabaja en informalidad para satisfacer necesidades personales y familiares. Son principalmente jóvenes, en especial varones que se encuentran en la etapa más productiva de sus vidas, con 50% de 20 años o menos.

El acceso a servicios de rehabilitación tiene barreras de todo tipo:

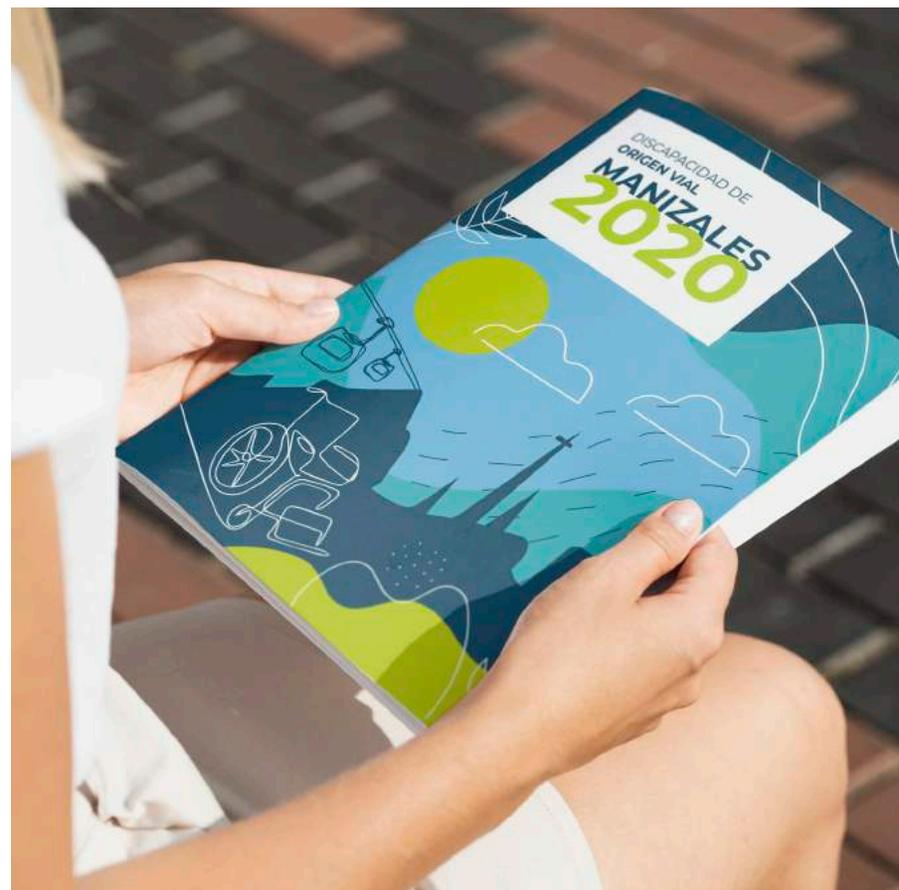
Falta de dinero

Distancia del centro asistencial

y en especial las impuestas por aseguradores que conllevan demoras en la atención, agravio de lesiones y secuelas irreversibles que podrían ser amioradas con atención rápida y oportuna, desde el momento que se presenta el IV.

Prevalcen barreras ambientales, imaginarios y estereotipos negativos que impiden desarrollar actividades de la vida diaria con mayor autonomía, por lo que se deben adecuar los entornos y espacios para las PcDOV, teniendo así, disfrute pleno y en igualdad de condiciones

La baja continuidad del proceso de registro de PcD crea vacíos en información, dificultad en identificación de casos y su caracterización por todas las causas. Esto afecta la planificación, toma de decisiones y optimización de recursos, al tiempo que perpetúa la inequidad social.



Lo que se espera para el 2022

En el 2022 se completan 7 años de trabajo con todos los actores involucrados y este trabajo no puede concluir acá. En el transcurso del año se espera sumar una nueva investigación en otra región del país que amplíe la mirada y ponga otra pieza que dé cuenta de la problemática de las PcDOV.

Por otro lado, el camino sigue y no hemos definido nuestros siguientes pasos, no obstante, para Sitt es importante dar cuenta del trabajo y la evolución de la información desde el comienzo en 2016 hasta 2022. En cada una de las ciudades, haremos un balance de todo lo hallado hasta el momento y procuraremos seguir aportando a mejorar la situación de nuestros grupos sociales de interés. Pueden ver las diferentes investigaciones en:

www.sittycia.com/es/rse

Impulsando la construcción de *smart cities*

[GRI 103-1] [GRI 103-2] [GRI 103-3]

Uno de los aprendizajes que dejó la pandemia al Estado fue tener en cuenta la importancia de contar con información disponible de manera inmediata, con el fin de agilizar procesos, evitar situaciones de riesgo y minimizar desplazamientos innecesarios. Esto se logra en la medida que se aprovechen los recursos digitales, como consecuencia en el último año se ha percibido un interés sin precedentes, por parte de las entidades públicas, en fortalecer sus capacidades tecnológicas, de conectividad y de información disponible para la atención al ciudadano, de manera que dispongan de alternativas a la hora de realizar sus diligencias.

Teniendo en cuenta lo anterior, durante 2021 se identificaron diversos proyectos en temas de movilidad inteligente, sostenible, ágil, simple y flexible a partir de soluciones tecnológicas en el marco de la política de gobierno digital y de la ley antitrámites, cuyo objetivo principal es optimizar la interoperabilidad de procesos y sistemas tecnológicos. A continuación, se destacan algunos de los más importantes:

1. La contratación de una solución tecnológica de gestión en vía de la autoridad que le permite a los agentes de tránsito diligenciar los formularios de comparendos e infracciones al transporte público, la captura y envío de evidencias fotográficas de la comisión de presuntas infracciones, para la imposición de órdenes de comparendo no notificados en vía al sistema de Detección Electrónica de Infracciones (DEI), permitiendo proteger la vida de todos los actores viales, en especial los más vulnerables, reducir el número de muertes por siniestros viales y mejorar los tiempos de viaje.
2. El proceso para el recaudo y operación de peajes del Ministerio de Transporte el cual no solo incluía obligaciones como la administración y operación, sino que también contemplaba la implementación de sistemas de Recaudo Electrónico Vehicular (REV) con Interoperabilidad en todas las casetas de peaje y de equipos de control de tránsito en las estaciones establecidas, la emisión, instalación y lectura de tarjetas de identificación electrónicas, entre otros alcances.
3. Nueva concesión del Registro Único de Tránsito (RUNT) donde el Ministerio de Transporte busca un modelo orientado a micro servicios definidos en 9 dominios que fortalezcan la operación, el servicio y la disposición de la información y los trámites asociados al RUNT, con un enfoque de neutralidad tecnológica con el fin de que se pueda implementar tecnologías de vanguardia; permitiendo generar modelos más rentables de la administración de los datos, operación y mantenimiento, sin perder la capacidad de actualización y crecimiento.¹

[1] <https://www.mintransporte.gov.co/publicaciones/10144/ministerio-de-transporte-abre-proceso-licitatorio-para-nueva-concesion-del-runt/>

Ahora bien, por nuestra parte, a través de los consorcios, hemos contribuido e impactado el desarrollo y evolución de los servicios que prestan las administraciones públicas en el sector de tránsito, movilidad y transporte, algunos de los aportes más destacados se han dado en:

El proyecto con el Sistema Integrado de información sobre Multas y sanciones por Infracciones de Tránsito (SIMIT) a través de los consorcios SONITT y SEDii, mediante los cuales se han facilitado las consultas y el pago de comparendos a nivel nacional, creando nuevos canales de atención en aplicativos web o móviles y modernizando los sistemas para una mejor captura y procesamiento de la información.

Del área de negocio “peajes”, el consorcio Peajes 2S se ha destacado por el diseño, construcción e implementación de tecnologías para el recaudo electrónico con interoperabilidad, siendo los primeros peajes en Cundinamarca en tener este componente. Está es un proyecto que finalizará en el año 2024 y actualmente se encuentra en fase de construcción e implementación de tecnologías hasta el 2022.





¿Qué cambió del 2020 al 2021?

Muchos de los procesos que empezaron en el 2020 tenían una complejidad y alcance dado para varios años, haciendo que el 2021 más que marcar un cambio, se diera una continuidad, que permitió el desarrollo y la evolución de muchos de ellos. Los cambios sociales y normativos vividos el año anterior, también abrieron un panorama de mayor flexibilidad y apertura ante nuevas propuestas. A causa de este nuevo clima, las iniciativas de innovación tomaron mayor relevancia y aquellas ideas que no habían podido salir por barreras externas, empezaron a adquirir viabilidad. Por otro lado, los proyectos existentes también han permitido continuar con la transformación que inició el año anterior, como los Tránsitos, en los cuales se está dando el proceso de digitalización de los trámites y de fortalecimiento de los canales virtuales, todo para mejorar y simplificar los servicios al ciudadano.

¿Qué viene para 2022?

En el panorama de interés Nacional, la sostenibilidad ambiental será uno de los focos, y en materia de transporte y movilidad, la apuesta será por una movilidad eléctrica (el Gobierno se impuso la meta de tener 6.600 vehículos eléctricos inscritos en el Registro Único Nacional de Tránsito²), y por sistemas ITS para mejorar la movilidad y reducir las emisiones. Estos sistemas deberán acogerse al Sistema Inteligente Nacional para la Infraestructura, Tránsito y Transporte (SINITT), el cual empezará a constituirse a partir del próximo año y será de alta relevancia para las agendas locales y nacional.

Por su lado, los proyectos seguirán buscando mejores formas para atender las necesidades ciudadanas y del Gobierno local, cumpliendo con sus compromisos contractuales. Se espera una consolidación de muchos de esos cambios y nuevas trayectorias que se han marcado estos últimos dos años, manteniendo nuestro compromiso con la innovación y la sostenibilidad a través de programas como KadAbra y Sittys, logrando mayor disrupción en los servicios ofrecidos por Sitt.

[2] <https://www.mintransporte.gov.co/publicaciones/10564/2022-el-ano-en-que-colombia-consolidara-su-apuesta-por-la-movilidad-electrica/>

CA
P

03



Ética, anticorrupción y rendición de cuentas	102
Relaciones con aliados	104

Nuestra Evaluación

Anticorrupción, ética y rendición de cuentas

[GRI 102-11] [GRI 103-1] [GRI 103-2] [GRI 103-3] [GRI 205-1]

Nos basamos en el autocontrol, en el cumplimiento de la normatividad interna y externa y soportamos nuestras actuaciones en los valores, principios de ética y transparencia, las cuales ratificamos mediante el Código de Conducta según el cual rechazamos enfáticamente cualquier situación de fraude, soborno ó corrupción, y trabajamos con la metodología Sagrilaft para tratar los riesgos de lavado de activos y financiación del terrorismo.

Nos comprometemos con:

- Promover, mantener y fortalecer la cultura ética y transparente en la compañía para prevenir y mitigar la materialización de riesgos.
- Tener canales adecuados y confidenciales para recibir y gestionar las denuncias y consultas que sean presentadas por los trabajadores y personas interesadas en la transparencia de la compañía. En ningún caso se admitirán represalias contra estos.
- Contar con herramientas que identifiquen los riesgos de la Compañía y contemplen medidas de control para mitigarlos.
- Rechazar y sancionar todas las actuaciones que involucren la materialización de cualquiera de los riesgos identificados.

Los compromisos empresariales de Sitt y Cía SAS con la transparencia se ven reflejados en los diferentes elementos contemplados en el direccionamiento estratégico, se evidencia su compromiso con la transparencia definiéndola como un valor y haciendo que esta sea un habilitador para el logro de la sostenibilidad y de los resultados propuestos.





Rendición de cuentas

[GRI 102-42]

Como muestra del compromiso empresarial con la transparencia y en el marco de las buenas prácticas de rendición de cuentas y gobierno corporativo anualmente Sitt y Cía elabora su informe de sostenibilidad y realiza diferentes actividades con sus grupos de interés, por lo cual, año a año brindamos nuestro mayor esfuerzo para elaborar este informe, el documento guía para el análisis de los resultados de gestión y desempeño anual, dando a conocer los principales resultados de cara a los compromisos con sus grupos de interés.

Para el 2021:

- Se realizó seguimiento al cumplimiento de los objetivos estratégicos y con ello el control de los indicadores de gestión a reportar.
- Nos apoyamos con el área interna de Mercadeo y Comunicaciones para el diseño de nuestro informe de sostenibilidad.
- Realizamos la socialización de nuestro informe de sostenibilidad con cada uno de los grupos de interés.
- Evaluamos el cumplimiento de la materialidad con nuestros grupos de interés.

Principales indicadores en el 2021

Política de seguridad de la información

En Sitt hemos definido una política de seguridad de la información y desarrollamos continuamente campañas en Ciberseguridad. Utilizamos el canal de soporte para la gestión de incidentes y peticiones para que los empleados informen hechos sospechosos y así escalar el incidente para el análisis, conclusión y remediación de los hallazgos.

En 2021 no tuvimos reclamaciones relacionadas con violación de la privacidad o fugas de datos de nuestros grupos de interés, ni recibimos multas o sanciones por filtraciones o pérdida de datos.

Relaciones con aliados

[GRI 102-11] [GRI 103-1] [GRI 103-2] [GRI 103-3]

En Sitt trabajamos por una comunicación constante con nuestros aliados, lo que nos permite estar informados de las necesidades y oportunidades que tenemos en función de nuestros productos, servicios y cualquier otro asunto relevante.

A su vez, trabajamos día a día en la consolidación de una cultura que nos permita ser flexibles, adaptarnos al cambio y buscar constantemente nuevas formas de hacer las cosas. Por eso, nos hemos esforzado en entender las particularidades de cada aliado para lograr impulsar objetivos en común. Además, su aporte principal es clave para el desarrollo de nuestro modelo de negocio actual, y pueden ser la base de construcción de nuevos negocios. Para esto trabajamos por conocer las expectativas o metas que tienen nuestros aliados e identificamos aquellas que tenemos en común.

- Escuchamos e interpretamos las necesidades de quienes requieren nuestros servicios.
- Contribuimos a dejar capacidad instalada en las organizaciones en que trabajamos.
- Nos interesa tanto la calidad del proceso como los resultados.
- Nos apoyamos en equipos interdisciplinarios y en la articulación de saberes para dar respuesta a los requerimientos.
- Sensibilizamos y motivamos al compromiso con los objetivos del desarrollo sostenible.
- Respetamos siempre la confidencialidad.

Hemos aprendido durante los 19 años de presencia en el país, que encontrar aliados es una tarea que requiere un ejercicio previo de debida diligencia, que valide en primera instancia aspectos de ética y anticorrupción y posteriormente, nos informe acerca de los productos, capacidad, experiencia, reputación y viabilidad financiera lo que terminará en el análisis de sus aportes a la alianza.

Finalmente, dada la importancia que tiene el involucramiento con nuestros aliados, determinamos los responsables y los alcances, entendiendo que son la Presidencia y la Gerencia General los directos encargados de esta relación y quienes delegan según los requerimientos.





Indicadores GRI

Estándar GRI	Contenidos	Página
Perfil de la organización		
102-1	Nombre de la organización	2, 5
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	8, 37
102-3	Ubicación de la sede	45
102-4	Ubicación de las operaciones	11, 37
102-5	Propiedad y forma jurídica	2, 5, 6, 34
102-6	Mercados servidos	12, 37
102-7	Tamaño de la organización	34, 37, 44, 45
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	45
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	6, 34
102-11	Principio o enfoque de precaución	25, 102, 104
102-12	Iniciativas externas	2, 25
102-13	Asociaciones a las que pertenecemos	21
102-14	Mensaje de la alta gerencia	6
102-15	Impactos, riesgos y oportunidades principales	6, 25
Ética e integridad		
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	8, 27
Gobernanza		
102-18	Estructura de gobernanza	27, 29
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	22, 29
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	8, 27, 29
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	29
Nuestros grupos de interés		
102-40	Lista de grupos de interés	20
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	20,24,103 Los grupos de interés fueron actualizados en el 2019 Ver informe 2019 www.sittycia.com/es/rse

Estándar GRI	Contenidos	Página
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	20, 24
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	20, 22
Prácticas para la elaboración de informes		
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	2, 5
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	2, 5, 22
102-47	Lista de temas materiales	22
102-48	Reexpresión de la información	34, 49, 51
102-49	Cambios en la elaboración de informes	No se presentaron cambios en su cobertura
102-50	Periodo objeto del informe	2, 5
102-51	Fecha del último informe	2, 5
102-52	Ciclo de elaboración de informes	2, 5
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	2, 5
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	2, 5
102-55	Índice de contenidos GRI	Esta tabla
Crecimiento		
103-1	Explicación del tema material y su cobertura	34,54,86,91,97,102,104
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	34,54,86,91,97,102,104
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	34,54,86,91,97,102,104
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	34
401-1	Contrataciones de empleados y rotación de personal	51
403-1	Salud y la seguridad en el trabajo	54, 56
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	58, 60, 67
403-3	Servicios de salud en el trabajo	67, 69
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	54, 56, 58, 67, 69
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	70, 72
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	60, 65
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	56
403-9	Lesiones por accidente laboral	56,60,63,64,68
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	56, 58, 68
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	74
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	27, 49

Estándar GRI	Contenidos	Página
Transformación		
103-1	Explicación del tema material y su cobertura	34,54,86,91,97,102,104
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	34,54,86,91,97,102,104
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	34,54,86,91,97,102,104
Evaluación		
103-1	Explicación del tema material y su cobertura	34,54,86,91,97,102,104
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	34,54,86,91,97,102,104
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	34,54,86,91,97,102,104
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	102
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	30

Resiliencia, aprendizaje y evolución

Informe de sostenibilidad 2021

Juan José Franco
Presidente

Simón Franco
Gerente General

Yessika Delgado
Coordinadora SIG y RSE

Ángela Vela
Jefe de Gestión Humana

Lina Contreras
Jefe de Mercadeo y Comunicaciones

Angélica Albarracín
Diseño y diagramación

Archivo Sitt / Shutterstock
Fotografía

Agradecemos a todas las áreas que contribuyeron con la redacción de este informe: Finanzas y las áreas administrativas, Operaciones, Innovación y Tecnología, Mercadeo y Comunicaciones, Nuevos Proyectos y a todos aquellos que con su trabajo aportaron en el logro de los resultados que hoy publicamos.

Contacto

Comparta sus comentarios e inquietudes sobre nuestros informes de sostenibilidad a través de los siguientes medios:

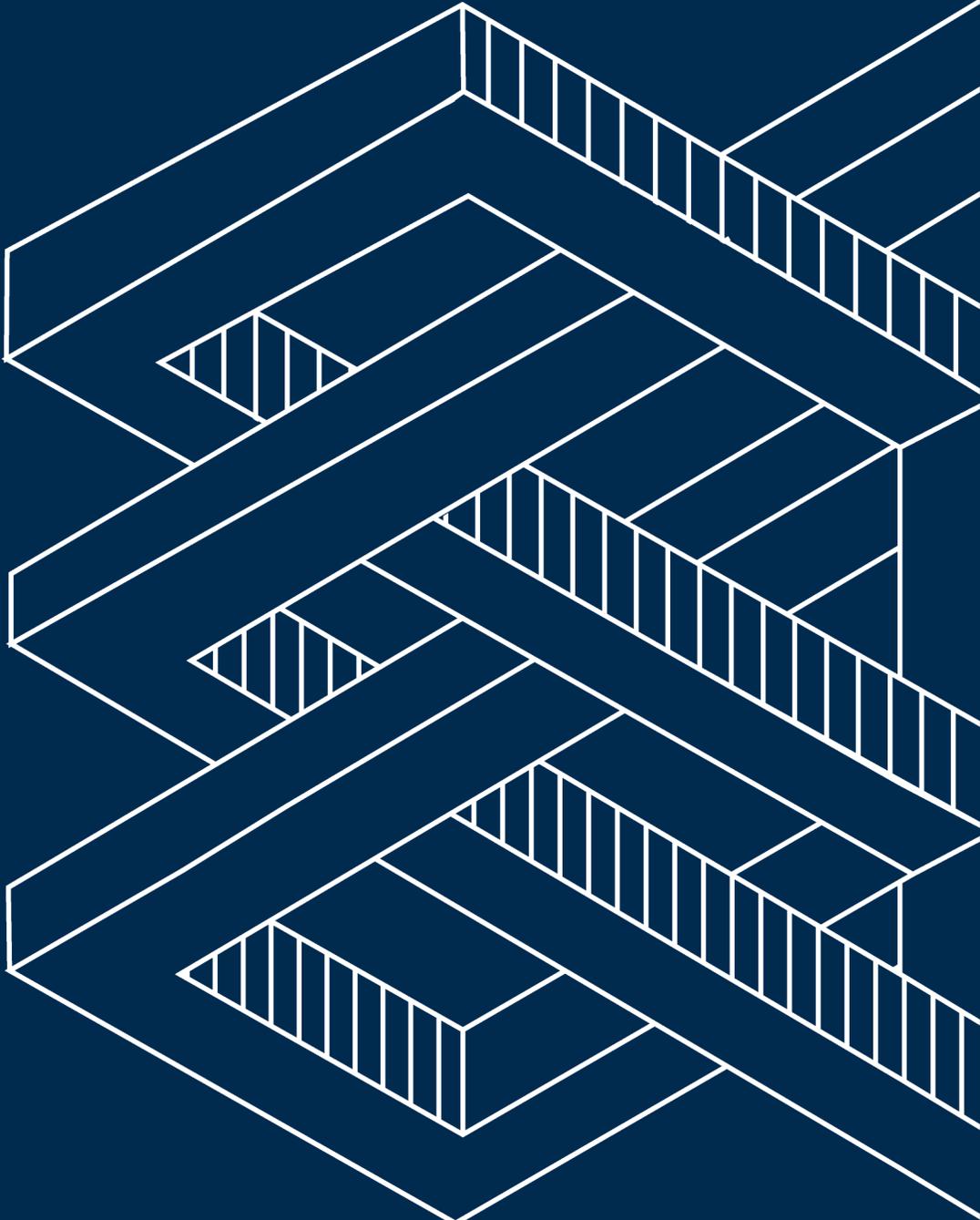
contacto@sittycia.com
www.sittycia.com

Contamos con canales de denuncias ante conductas poco éticas o lícitas que nuestros grupos de interés identifiquen. Cualquier persona puede comunicarse a: rse@sittycia.com

Sitt y Cía. SAS

Sede principal: Cra. 13 N°. 96-82 piso 3, Bogotá, Colombia
(601) 7470696





Resiliencia, aprendizaje y evolución
Informe de sostenibilidad 2021

