

Afianzando relaciones

Balance de Gestión 2017



Afianzando relaciones

Balance de Gestión 2017



[C] Contenido

04

Acerca de este informe

06 Características del informe

07

Quiénes somos

09 Dónde tenemos presencia

10 Nuestras líneas de negocio

11 Productos y servicios

12 Nuestro marco ético

13 Nuestras asociaciones

13 Nuestro esfuerzo por la innovación

14 Nuestro sistema de comunicaciones

15 Nuestro modelo estratégico

16 Nuestra trayectoria

16 Nuestra celebración

19 En 2017 cumplimos 15 años

20 Nuestras principales cifras

25 Medio Ambiente

27

Diálogo con nuestros grupos de interés

28 Etapas del informe

31

Gobierno corporativo

34 Conformación de gobierno corporativo

37

Consortios

40 PIV Ingeniería
41 Áreas de negocio

42 Principales proyectos

44 Hacia dónde va PIV Ingeniería

45

Empleados

47 Indicadores SITT Grupo Corporativo

57 Indicadores SITT proyecto Bogotá

60 Programa de innovación Creando Caminos

65

Proveedores

67

Comunidad

73 Estudio descriptivo Discapacidad de origen vial

80

Retos 2018

82

Tabla GRI

[G4-5] < Estos marcadores se refieren a los indicadores GRI reportados a lo largo del informe; ver tabla GRI.



SITT Balance de Gestión 2017

Juan José Franco /
Presidente

Simón Franco /
Gerente General

María José Franco /
Jefe de Responsabilidad Social
Empresarial

Lina Contreras /
Jefe de Mercadeo y Comunicaciones

Ángela Vela /
Jefe de Gestión Humana y RSE

María Andrea Osorio / Asesora en
Responsabilidad Social y Sostenibilidad

Concepto, edición y diseño /
Machado y Molina Asociados

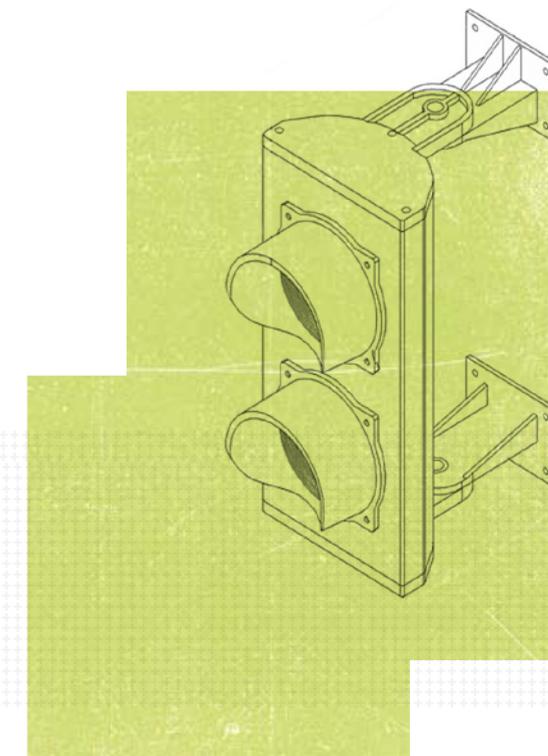
Fotografía /
**Dreamstime, Freepick, Pexels
y archivo SITT**

Contacto /
Comparta sus comentarios e inquietudes
sobre nuestros Balances de Gestión a
través de los siguientes medios: [G4-5]

- **Sede principal:**
Carrera 13 No. 96-82 piso 3, Bogotá
- **Teléfono fijo:** (1) 747-0696 [G4-31]
- **Correo electrónico:**
contacto@sittycia.com
- **Página web:** www.sittycia.com

Denuncias ante actos de corrupción
o de incumplimiento ético:
anticorrupcion@sittycia.com [G4-58]

PORTADA: Itagüí,
Antioquia. Vista 360°
a 180 metros de altura.



[AEI] Acerca de este informe ^[G4-1]

SIMÓN FRANCO
Gerente General



El presente Informe de Sostenibilidad ^[G4-3] comprende nuestra **gestión al 31 de diciembre de 2017** ^[G4-28, G4-30]; asimismo la estrategia, los desafíos y los retos que nos hemos planteado. El informe contempla procesos, servicios, nuevas iniciativas de trabajo y cumplimiento de objetivos en perspectiva de los asuntos más importantes para nuestros grupos de interés, que tienen mayor impacto y capacidad de generar valor.

EL INFORME CUBRE 12 ASUNTOS RELEVANTES EN LOS ÁMBITOS SOCIAL, AMBIENTAL Y ECONÓMICO.

Una revisión reciente de nuestra materialidad nos ha permitido desagregar nuestras prioridades en **14 objetivos estratégicos en sostenibilidad:**

1. Asegurar la rentabilidad de la operación.
2. Evaluar la factibilidad económica y financiera de los proyectos.
3. Realizar seguimiento y aseguramiento a la gestión administrativa y financiera de la organización.
4. Garantizar la disponibilidad de recursos y monitorear el cumplimiento de presupuestos
5. Posicionar a SITT como referente de contenido en el sector
6. Buscar nuevos proyectos y aliados estratégicos para ampliar el mercado
7. Incrementar la cobertura nacional e internacional de nuestros productos y servicios
8. Superar los requisitos y expectativas de nuestros clientes
9. Conseguir nuevos proyectos y consolidar productos y servicios
10. Innovar
11. Asegurar la gestión sostenible de los proyectos
12. Asegurar un modelo de gestión humana competente basado en RSE y SST
13. Actualizar y mejorar los sistemas de información de los procesos internos
14. Fortalecer los medios de comunicación interna para alinear la estrategia y los procesos

Este informe cubre **12 asuntos relevantes** en los ámbitos social, ambiental y económico mediante la conformidad de la norma **AA 1000**.

Debido a la aplicación completa de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIFF), se incluyen datos referentes a estas.

El reporte fue preparado de conformidad con la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de la **Global Reporting Initiative - GRI G4**, ^[G4-32] opción esencial con verificación de primera parte.



En 2017 celebramos nuestro aniversario No. 15. Iniciamos en 2002 con proyectos por concesión de servicios de tránsito para las ciudades de Cali (Valle del Cauca) y Rionegro (Antioquia). Desde entonces hemos canalizado nuestros esfuerzos a:

DESARROLLAR Y EMPODERAR
la compañía como una organización sólida, que responde a las necesidades del mercado.

AMPLIAR
nuestros servicios a nivel nacional.

INTEGRAR
cada vez más a nuestros aliados estratégicos desde un conocimiento técnico.

CRECER
el negocio en términos de resultados.

AFIANZAR
lazos y compromisos con nuestros grupos de interés.

TRABAJAR
arduamente para ser una organización **sostenible, ética y transparente**.

En 2017 cumplimos importantes retos que fueron trazados en el Informe de Sostenibilidad del año anterior, y abrimos espacios de transformación y crecimiento empresarial en los cuales profundizaremos más adelante. ^[G4-2]

Agradecemos a nuestros grupos de interés su colaboración y participación en los asuntos de nuestra organización; esperamos seguir trabajando conjuntamente en pro de un beneficio en común.

En 2018 continuamos la consolidación de nuestra empresa como una **organización líder en integración de proyectos de ingeniería, tránsito y tecnología**, preocupándonos por nuestros grupos de interés, fortaleciendo el trabajo con nuestro talento humano y comprometiéndonos con el desarrollo de políticas que favorezcan la sostenibilidad.



[CDI] Características del informe

Por tercer año consecutivo presentamos nuestro Informe de Sostenibilidad, en el que reportamos sobre nuestro proceder en términos **ambientales, sociales y económicos**.

En todos los capítulos se evidencian las labores llevadas a cabo con cada grupo de interés durante el periodo. [G4-28, G4-29, G4-30] Cada uno inicia con los objetivos propuestos en nuestro reporte de 2016, que llamamos **HITOS**; asimismo, al final se encuentran los **RETOS** que nos trazamos para 2018 en términos de sostenibilidad.

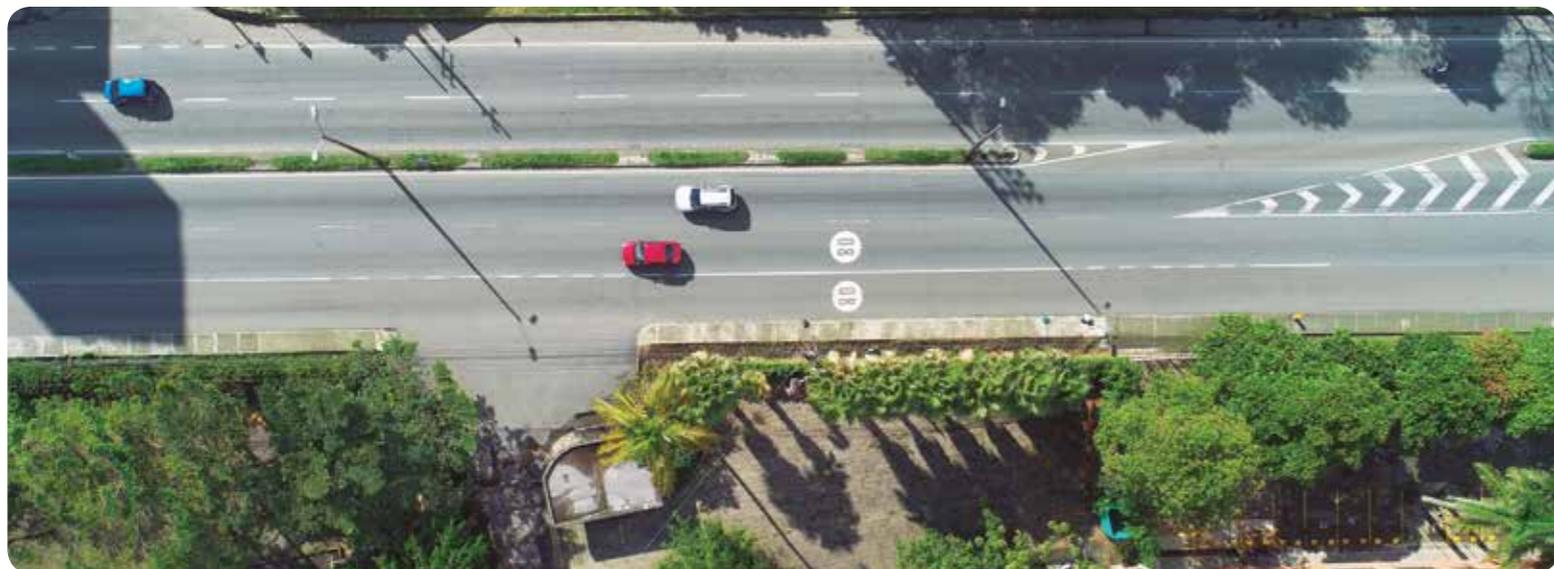
Desde 2015 hemos empleado la guía general de la *Global Reporting Initiative G4* de conformidad esencial; además, el informe es aprobado por nuestra junta directiva.



📷 Paso peatonal a desnivel sobre vía de alta velocidad.



[QS] Quiénes Somos [G4-7]



Somos una empresa **integradora de soluciones en ingeniería, tránsito y tecnología**, encaminada al desarrollo urbano y rural de diferentes regiones mediante la estructuración de sistemas para la movilidad, productividad administrativa, redes eficientes de atención al público, soluciones tecnológicas y respeto por las normas de tránsito. [G4-7]



Nos destacamos por participar en proyectos de importancia nacional e internacional en los sectores público y privado:

- Operaciones de tránsito
- Recaudo masivo
- Mejoramamiento continuo de procesos
- Administración de sistemas de información
- Apoyo en la operación de transporte masivo
- Sistemas y soluciones inteligentes de movilidad

Contamos con profesionales especializados en diversas áreas de la ingeniería, en economía, administración y calidad para responder a nuestros clientes con soluciones efectivas.

[DTP] Dónde tenemos presencia [G4-6, G4-8]

● **SISTEMAS INTELIGENTES DE TRÁNSITO.** Medellín, Bello, Sabaneta, Cali, Palmira, Popayán, Montería, Villavicencio, Sao Paulo (Brasil).

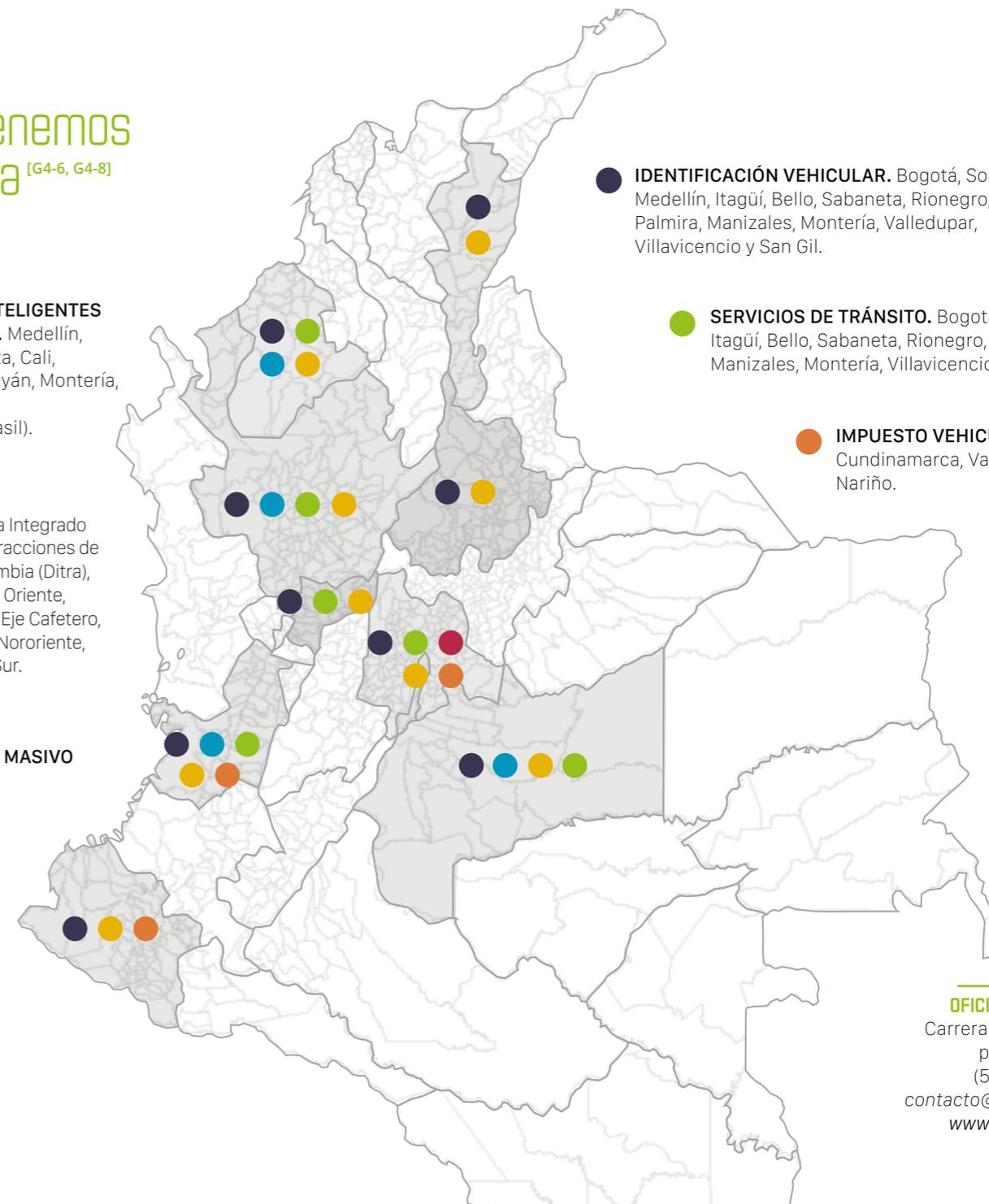
● **SIMIT.** (Sistema Integrado de Multas e Infracciones de Tránsito). Colombia (Ditra), Bogotá, Centro Oriente, Sur Occidente, Eje Cafetero, Noroccidente, Nororiente, Norte, Centro Sur.

● **TRANSPORTE MASIVO** Bogotá.

● **IDENTIFICACIÓN VEHICULAR.** Bogotá, Soacha, Medellín, Itagüí, Bello, Sabaneta, Rionegro, Cali, Palmira, Manizales, Montería, Valledupar, Villavicencio y San Gil.

● **SERVICIOS DE TRÁNSITO.** Bogotá, Medellín, Itagüí, Bello, Sabaneta, Rionegro, Cali, Palmira, Manizales, Montería, Villavicencio.

● **IMPUESTO VEHICULAR** Cundinamarca, Valle del Cauca, Nariño.



OFICINA PRINCIPAL

Carrera 13 No. 96-82
 piso 3, Bogotá
 (571) 747-0696
contacto@sittycia.com
www.sittycia.com

[NLN]

Nuestras líneas de negocioIdentificación vehicular

Fabricación y comercialización de productos y soluciones tecnológicas para identificación vehicular, que permiten mejorar la seguridad vial y mayor control sobre diferentes tipos de parque automotor.

- Fabricación y suministro de placas para vehículos automotores
- Sistemas de identificación por radio frecuencia (RFID)
- Distribución de tarjetas preimpresas para licencias de conducción, tránsito, remolque y maquinaria agrícola

Transporte masivo

Suministro de personal, dotación, equipamiento tecnológico y vehículos para la operación de portales de transporte masivo.

- Control de infraestructura y plataformas
- Auditorías de seguridad
- Mantenimiento y control de flotas
- Suministro de personal y apoyo a la gestión operativa de los portales de sistema de transporte masivo

Sistemas inteligentes de transporte

Sistemas de fiscalización electrónica:

- Diseño, construcción y puesta en marcha de sistemas ITS
- Suministro de equipos para apoyo ITS
- Centros de gestión de tránsito
- Centros de procesamiento de detección electrónica de infractores
- Gestión de cobro de infracciones electrónicas
- Suministro de paneles de mensaje variable

Servicios de tránsito

- Procesamiento y gestión de trámites de registro automotor
- Procesamiento y gestión de registro de infractores
- Procesamiento y gestión de registro de conductores
- Procesamiento y gestión de registro de transporte público
- Operación de patios y grúas
- Gestión documental (custodia, administración, digitalización y digitación de archivo)

Sistemas de información

- Operación sistema integrado de información sobre multas y sanciones por infracciones (Simit)
- Modelos de simulación con software especializado (Promodel, Transcad)
- Herramientas de indicadores de gestión (KPI) e inteligencia de negocios

Impuestos vehiculares

- Suministro de recursos humanos y tecnológicos adecuados para gestionar los componentes del impuesto vehicular
- Generación de liquidaciones de impuestos para vehículos automotores
- Procesos de fiscalización
- Digitalización de documentos

[PS]

Productos y serviciosServicios profesionales

- Estudios de tráfico y accidentalidad
- Estudios de tiempos y movimientos
- Aseguramiento de procesos, mejoramiento de calidad y creación de manuales operativos
- Estructuración y evaluación de proyectos
- Outsourcing de procesos de negocio (BPO)

Soluciones integrales

- Administración de bases de datos
- Adecuación de infraestructura física y mobiliario
- Call center
- Integración de tecnologías de movilidad
- Operación de software especializado
- Recurso humano calificado
- Centros de atención al cliente
- Gestión documental

[NM]

Nuestras marcas

[NME] **Nuestro marco ético** [G4-56, G4-57]

Nuestros valores

Actuar de manera responsable
 Es la capacidad que permite a cada uno de nosotros reflexionar, orientar y valorar las consecuencias de nuestros actos en el plano ético.

Respetar a los demás
 Es la capacidad de reconocer el valor que tiene el otro, estableciendo como reciprocidad el respeto y el reconocimiento mutuo.

Ser transparente
 Es la capacidad de ser coherente entre lo que pensamos, lo que estipulan las normas y la manera como actuamos.

Empleamos la metodología de identificación de valores

Contamos con canales de denuncias ante conductas poco éticas o ilícitas que nuestros grupos de interés identifiquen. Cualquier persona puede comunicarse a anticorrupcionrse@sitt.com [G4-58]

Generamos espacios de diálogo y divulgación con cada grupo de interés, con el fin de generar espacios de diálogo y estrechar nuestro relacionamiento



Cómo trabajamos nuestros valores

Establecemos las conductas apropiadas e inapropiadas para cada valor y para nuestros grupos de interés

Entregamos y divulgamos nuestro Código de Conducta

[NA] **Nuestras asociaciones** [G4-16]



[NEI] **Nuestro esfuerzo por la innovación**

En 2017 centramos nuestros esfuerzos en consolidar, capacitar y redireccionar un equipo encaminado a trabajar en pro de la innovación. Contratamos una empresa que nos brindara las herramientas necesarias para la producción de nuevas ideas, no solo en la mejora

continua de procesos, sino en la implementación del equipo para desarrollar una nueva manera de hacer negocios y propuestas a nuestros grupos de interés. Asimismo, conformamos un comité orientado a la innovación para analizar las ideas aportadas por nuestro personal.



Integrantes del Comité de Innovación en sesiones de capacitación y generación de nuevas ideas.

[NSDC] Nuestro sistema de comunicaciones



En 2017 creamos el comité de comunicaciones, conformado por 3 miembros internos de SITT, con el fin de hacer seguimiento mensual al plan de comunicaciones, revisar el impacto de nuestras publicaciones internas y externas, y generar estrategias para una comunicación más efectiva a través de nuestros diferentes canales.

Para brindar una comunicación asertiva con cada grupo de interés, implementamos un plan de comunicaciones que contempla diversos canales.

Comunicación interna

Tiene por objeto sistematizar y estructurar la información, de manera que garantice una gestión transparente y una eficiente comunicación entre los directamente involucrados.



2 carteleras institucionales en las zonas de acceso



Intranet para compartir información de interés



Correo institucional con las cuentas de correo de todo el personal



PBX con mensaje de bienvenida



Boletín interno para dar a conocer nuestras actividades



Boletín Saludable con campañas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad



Boletín Correo de la Familia con información de interés para el manejo de las relaciones familiares



Correo masivo (mailchimp) para envío online de boletines, blogs, políticas, programa de innovación, etc.



Slack, para comunicación entre todo nuestro personal



Boletín: 12 ediciones en 2017 y 4 boletines saludables. El promedio de apertura del boletín interno digital fue de 83,9% durante 2017 y el promedio de lectura 52,8%

Comunicación externa



Imagen corporativa: logo y manual de identidad



Página web con información general de la organización servicios, noticias, temas de RSE, informes de gestión



Redes sociales para interacción con el público externo, incluye información misional de acuerdo con las estrategias de la Oficina Asesora de Comunicaciones



Mailing masivos y boletines digitales



Material POP, como papelería, folletos y catálogos, objetos de merchandising, pendones y presentaciones corporativas



Balance de Gestión: la herramienta de comunicación más importante con nuestros grupos de interés

[NME] Nuestro modelo estratégico

Realizamos nuestra planeación estratégica enmarcada en los objetivos del **Balance Score Card**.

METAS DE LA ORGANIZACIÓN					
PERSPECTIVAS	Financiera	1 Asegurar la rentabilidad de la operación	2 Evaluar la factibilidad económica y financiera de los proyectos	3 Hacer seguimiento y aseguramiento de la gestión administrativa y financiera de la organización	4 Garantizar la disponibilidad de recursos y monitorear el cumplimiento de los presupuestos definidos
	Clientes y mercado	5 Posicionar a SITT como referente de contenido en el sector	6 Buscar nuevos proyectos y aliados estratégicos para ampliación del mercado	7 Incrementar la cobertura de productos y servicios a nivel nacional e internacional	8 Cumplir los requisitos y expectativas del cliente
	Procesos clave	9 Conseguir nuevos proyectos y consolidar productos y servicios	10 Generar innovación en productos y servicios	11 Asegurar la gestión sostenible de los proyectos	
	Capacidades estratégicas	12 Asegurar un modelo de gestión humana basado en competencias, RSE y SST	13 Actualizar y mejorar los sistemas de información para los procesos internos	14 Fortalecer los medios de comunicación interna para alinear la estrategia y los procesos	

[NT] Nuestra trayectoria



[NT] Nuestra celebración



PÁGINAS 16 A 18: Celebración aniversario 15 años SITT con nuestro equipo de trabajo.



[15A]
En 2017 cumplimos 15 años



15 AÑOS DE TRABAJO Y COMPROMISO DE TODAS LAS PERSONAS QUE HAN HECHO PARTE DE NUESTRA EMPRESA.

Terminamos 2017 con satisfacción y gratitud por los 15 años de trabajo y compromiso de todas las personas que han hecho parte de nuestra empresa. El liderazgo y ejemplo de nuestro Presidente y nuestro Gerente General nos han convertido en una **empresa líder en el sector de tránsito y transporte en Colombia**, una organización que asume retos, se transforma y crece con sólidos principios.

Seguiremos trabajando en equipo, con esfuerzo y perseverancia, avanzando en dirección de nuestros objetivos estratégicos y el desarrollo sostenible, con el fin de impactar positivamente a nuestros grupos de interés y continuar aportando a la construcción de un mejor país.

¡Feliz aniversario No. 15, SITT!

María José Franco
Jefe de RSE

Nuestra fortaleza proviene de nuestros empleados.
María José Franco

[NPC]
Nuestras principales cifras

NUESTRAS VENTAS EN 2017 PRESENTARON UN CRECIMIENTO DEL 8%.

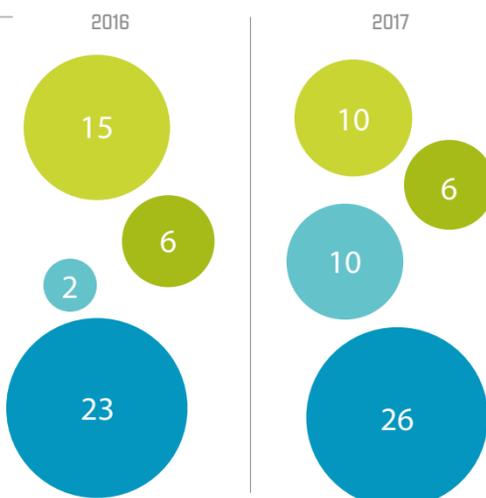
Ventas netas

	2015	2016	2017	Variación
VENTAS	\$45.314 millones	\$47.770 millones	\$51.488 millones	8%
EBITDA	\$7.435 millones	\$11.911 millones		
MARGEN EBITDA	16%	28%		

Nuestras ventas en 2017 presentaron un **crecimiento del 8%**, un 2% por debajo de la meta de crecimiento fijada en los planes de la compañía. No obstante, en el contexto de la economía colombiana —crecimiento PIB del 1,8%, inflación 4,09%—, se evidencia una positiva gestión.

Operaciones [G4-9]

- Operaciones en contratos por participación
- Contratos individuales
- Operaciones en sociedades
- TOTAL**



Tres operaciones que en 2016 hacían parte de contratos por participación, en 2017 pasaron a ser operación en sociedades, y se incluyó la participación en 5 sociedades adicionales.



Panel informativo en vía arterial, Cali.

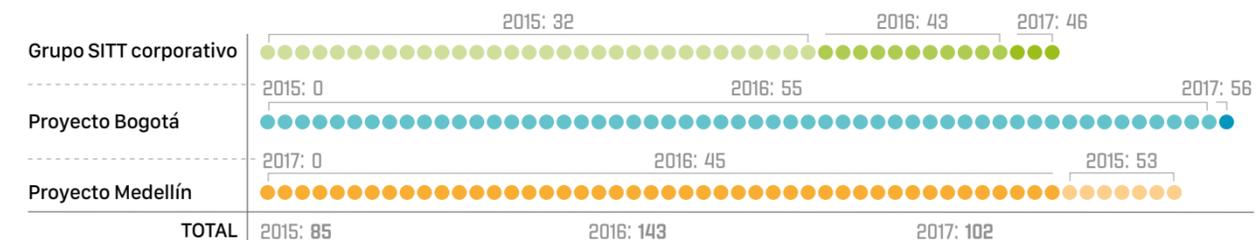
Productos y servicios

- Productos
- Servicios



Dentro de nuestra oferta están los KPI y los servicios de trámites, fotodetección, Simit, verificación de calidad de documentación, apoyos en implementación y mantenimiento de sistemas de gestión, estudios de tiempo y mejoramiento de procesos.

Empleados [G4-9]



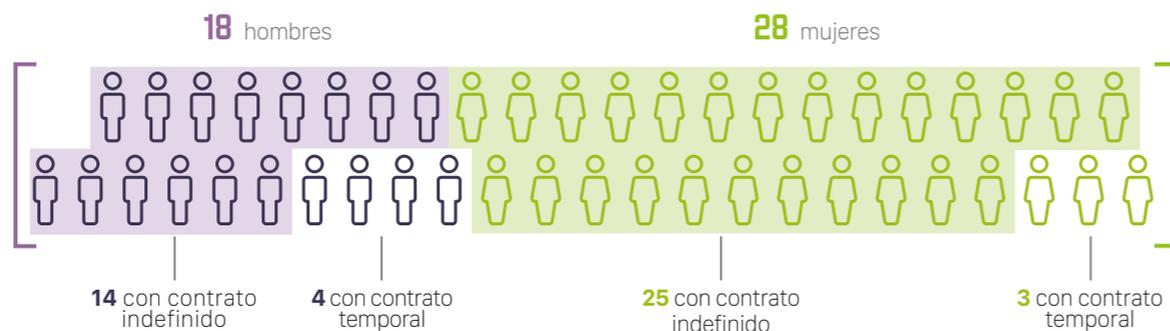
En 2017 tuvimos 39 trabajadores vinculados mediante contrato directo y 7 personas vinculadas a través de una empresa de suministro de personal temporal, para un **total de 46 colaboradores**.

Plantilla por región [G4-10]

	Hombres		Mujeres	
	2016	2017	2016	2017
BOGOTÁ	8	12	24	22
MEDELLÍN	2	2	5	3
TEMPORALES QA BOGOTÁ	4	2	4	1
TEMPORALES QA MEDELLÍN		2		2
TOTAL	14	18	33	28

En 2017 se incrementó la vinculación de hombres en la sede Bogotá (+4) y disminuyeron las mujeres (-5). El 60,9% de la población correspondía a mujeres y el 39,1% a hombres. El 89,3% de las mujeres estaban vinculadas por contrato indefinido y el resto como temporal; el 87,8% de los hombres estaban vinculados por contrato indefinido y el resto como temporal.

46 empleados vinculados a través de SITT por contrato laboral



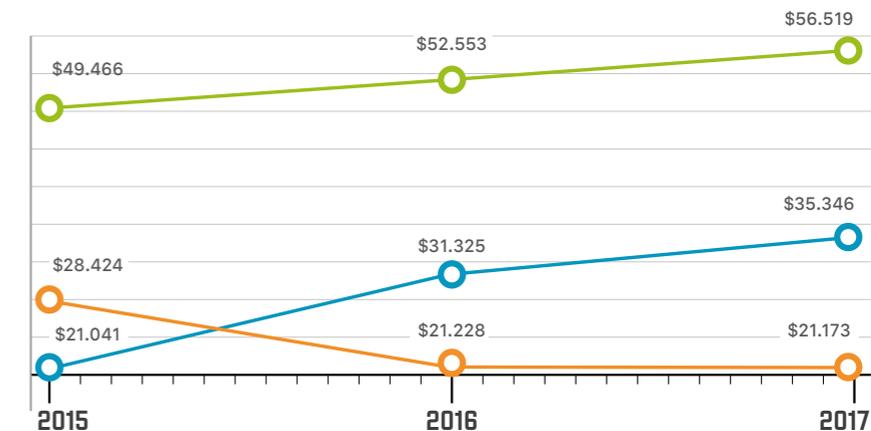
Todo el trabajo de la organización lo realizó el personal interno; no existieron trabajos subcontratados.

No se dieron cambios sustanciales en la estructura. Es importante aclarar que el proyecto Bogotá tuvo personal hasta el mes de junio, cuando culminó. [G4-13]

VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO POR SITT EN 2017: \$35,3 MIL MILLONES.

Valor económico [G4-EC1]

- Valor económico generado
- Valor económico retenido
- Valor económico distribuido



*Cifras en millones de pesos

Durante 2017, el valor económico distribuido por SITT estuvo en el orden de **\$35.346 millones**, que corresponden a un 62% del total del valor económico generado en el periodo. En comparación con el año anterior se dio un **crecimiento del 7,5%**, coherente con el crecimiento del 8% obtenido en ventas para

el mismo periodo. Siguiendo nuestras políticas y lineamientos, conservamos una estructura financiera concentrada en el desarrollo del core del modelo de negocio, manteniendo un crecimiento consistente en la ejecución de los gastos.

Prestaciones sociales por jornada completa [G4-EC8, G4-LA2]

Prestaciones	Empleado			Empresa		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
SALUD	4%	4%	4%	12%	12%	12%
PENSIÓN	4%	4%	4%	12%	12%	12%
ARL RIESGO 1				0,522%	0,522%	0,522%
ARL RIESGO 2						1,044%
ARL RIESGO 4						4,350%
ARL RIESGO 5						6,960%

ARL: para 2017 se dio un cambio en afiliación de riesgos de algunos trabajadores, por lo cual se hicieron pagos en riesgo I, 0,522%; en riesgo II, 1,044%; en riesgo IV, 4,350%; y en riesgo V, 6,960%.

Equidad de género por rango de ingreso

	2015		2016		2017	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
\$0 A \$1 MILLÓN	3	11	0	3	5	9
\$1 MILLÓN A \$5 MILLONES	3	5	12	16	10	9
\$5 MILLONES A \$10 MILLONES	3	4	2	4	2	8
\$10 MILLONES A \$20 MILLONES	2	2	1	5	1	2

La mayor cantidad de cargos gerenciales estaban ocupados por mujeres. Los salarios fueron asignados de acuerdo con sus funciones y responsabilidades, en ningún caso por género.

Retiros

	2015	2016	2017
Hombres	3	5	4
Mujeres	6	10	22
TOTAL	9	15	26

Retiros por región

	2015	2016	2017
BOGOTÁ	9	13	24
MEDELLÍN	0	2	2
PROYECTOS			56

El mayor número de retiros se dio en personal entre 30 y 50 años, y el número de retiros en menores de 30 años se mantuvo constante.

Del los 26 retiros en 2017, 3 correspondieron a terminación de contrato de práctica laboral, 2 personas fueron vinculadas en otra de las empresas de la organización, 2 pasaron a ser jefes en otra de las empresas, hubo un caso de mutuo acuerdo y 3 sin justa causa; el resto fueron retiros voluntarios, de los cuales 12 correspondieron a personal de proyectos externos.

Retiros por rango de edad

	2015	2016	2017
MENOS DE 30 AÑOS	9	7	7
ENTRE 30 Y 50 AÑOS	0	7	17
MAYORES DE 50 AÑOS	0	1	2

Inversión en tecnología e infraestructura [G4-EC7]

	2016	2017
DESARROLLO EN KPI	\$8.085 millones	\$3.400 millones
EQUIPOS	\$102 millones	\$28.889 millones
SOFTWARE Y HARDWARE	\$7.945 millones	\$156.771 millones
SOFTWARE KPI SEGURIDAD VIAL	\$7.793 millones	

El incremento en el software y hardware se dio por la adquisición del programa contable.

[MA] Medio ambiente

Contribuimos a la gestión eficiente de los recursos. Aunque nuestra operación no requiere un gasto alto de recursos del medio ambiente, somos conscientes de que sí lo afectamos; por tal razón realizamos iniciativas que permiten mitigar dichos consumos.

Nuestra estrategia ambiental tiene por objeto **alcanzar un uso eficiente y eficaz de agua, energía, papel y residuos**; contribuimos a la mitigación del cambio climático mediante acciones recurrentes

que generen conciencia sobre el adecuado uso de los recursos y el impacto que produce en las generaciones futuras. Para esto trabajamos en 2 frentes:

1. Continuamos con el **uso eficiente y ahorro de energía**, para generar el menor impacto posible. Para la reducción del consumo, sensibilizamos a nuestros trabajadores mediante diferentes canales de comunicación.

Gastos en desarrollo de innovación

Durante el año solo se invirtió en formación.



2. Creamos **conciencia sobre el reciclaje** mediante campañas y actividades que incentivan la adecuada separación y disposición de residuos, no solo en las instalaciones, también en los hogares de nuestros empleados.

Somos conscientes de que contribuimos a la huella de carbono empresarial; aunque lo hacemos en un bajo porcentaje, no por ello es menos importante, por lo cual buscamos reducirla.



**USO EFICIENTE,
AHORRO DE ENERGÍA
Y CONCIENCIA SOBRE
EL RECICLAJE.**

Consumo de energía durante 2017
[G4-EN3, G4-EN6]



Promedio mes: \$537.345
Total anual: \$6.448.140
Promedio año: 1.002 Kw

Consumo de agua
[G4-EN3]



Promedio mes: \$321.978
Total anual: \$1.931.868
Promedio consumo: 15,2 m³



Reciclaje

En 2017 continuamos nuestro proyecto de reducir el impacto ambiental mediante el reciclaje, la adecuada disposición de residuos, la recolección y donación de tapas plásticas, las campañas de reducción de consumo energético y agua, y la donación de papel y material pet.



22,5 kg
de papel



9 kg
de tapas plásticas



3,5 kg
de cartón



0,5 kg
de material pet

📷 Celebración Halloween 2017: Por medio de disfraces elaborados con material reciclable, promovimos el cuidado del medio ambiente y recalcamos nuestros valores corporativos.



**[DNGI]
Diálogo con nuestros
grupos de interés**



1. Informar



2. Preparar



3. Conectar

[E1] Etapas del informe



INFORMAR [G4-26] Y PREPARAR

Durante 2017 dimos a conocer el Informe de Sostenibilidad 2016 [G4-29] a nuestros grupos de interés mediante socializaciones a cada uno de ellos, que incluyeron conversaciones sobre los aspectos materiales. [G4-22] Además, abrimos espacios nuevos de presentación del informe con alcaldías y universidades para el tema de investigación en discapacidad por accidentalidad vial

El informe 2017 lo planeamos con un equipo interdisciplinario de la organización, con el fin de consolidar y sistematizar los datos y la información de mayor importancia.



CONECTAR

No solo presentamos el Informe de Sostenibilidad, también iniciamos un trabajo puntual con los grupos de interés en los asuntos relevantes y de alto impacto para cada uno de ellos y para SITT.

📷 Módulo de consulta de trámites en punto de atención Bogotá.

Metodología y proceso de elaboración de la memoria

[G4-18] Desarrollamos nuestra rendición de cuentas con base en los lineamientos de los estándares AA 1000, ISO 26000 y GRI (Global Reporting Initiative). Este informe es el tercero que elaboramos con base en GRI, metodología internacional para la elaboración de reportes de sostenibilidad. En él incluimos los principios de participación de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad, materialidad, equilibrio, puntualidad, claridad y fiabilidad. [G4-15]



4. Definir



5. Supervisar



DEFINIR [G4-19]

Definimos la estructura y los contenidos del reporte 2017 teniendo como base los temas relevantes de la gestión para la empresa y sus grupos de interés. Estos se identificaron mediante el ejercicio de materialidad que siguió los lineamientos GRI, nuestra planeación estratégica y los asuntos relevantes, con la coordinación y participación de los líderes de procesos de la organización.



SUPERVISAR [G4-26]

En cada paso comparamos la retroalimentación del grupo de interés involucrado con el ejercicio estratégico, y el análisis de cada tema frente al impacto y pertinencia para el desarrollo sostenible de SITT. Así comenzamos a determinar la materialidad para el presente informe.



DETERMINAR LA MATERIALIDAD

En esta etapa establecimos un inventario preliminar de temas relevantes para la toma de decisiones por parte de SITT y los grupos de interés, con base en el análisis del entorno, el desarrollo de los temas relevantes de 2015 y 2016, los objetivos estratégicos trazados, los hitos y retos alcanzados, los lineamientos de la alta dirección y la evaluación de nuestro mercado frente a nuestros aliados estratégicos y líneas de negocio.

En el ejercicio de la materialidad realizado en 2016 identificamos 13 aspectos de alta influencia para la organización y sus grupos de interés. [G4-27]

En 2017 revisamos los asuntos priorizados en 2016 para los grupos de interés mediante los parámetros descritos, y reafirmamos 3 como no prioritarios para SITT por su bajo impacto para la organización: [G4-22, G4-23, G4-25]

Medio ambiente

Nuestra operación no genera una huella de carbono representativa.

Gobernanza

Si bien cumplimos y en algunos casos superamos los requerimientos de ley, nuestro cumplimiento es meramente regulatorio.

Familia de los empleados

Este grupo de interés fue incluido dentro de los empleados y lo trabajamos dentro de las acciones y actividades que allí se tomen.

En consecuencia, nuestros grupos de interés son: [G4-24]



Gobierno corporativo

En el ejercicio de materialidad realizado para el informe 2017 mantenemos los mismos 11 asuntos relevantes, ya que en su mayoría siguen en desarrollo de la mano con los objetivos



Consortios

estratégicos y el trabajo de consulta a los grupos de interés; además agregamos Innovación como parte de nuestra estrategia para ingresar a nuevos mercados. [G4-19, G4-25, G4-29, G4-21]



Empleados



Proveedores



Comunidad

Los asuntos relevantes con revisión de primera parte por la junta directiva [G4-33] y determinados como de alta influencia para SITT son:

- | | |
|---|--|
| 1 Rentabilidad | 7 Comunicación Organizacional |
| 2 Participación en los consorcios | 8 Clima laboral |
| 3 Ejecución de proyectos | 9 Pago cumplido |
| 4 Desarrollo integral | 10 Desarrollo de los proyectos de SITT en los consorcios |
| 5 Evaluación de proveedores en términos de sostenibilidad | 11 Socialización de SST Y RSE |
| 6 Nuevos proyectos | 12 Innovación |

El presente informe está organizado por grupos de interés y cada capítulo incluye:

- Asuntos relevantes
- La forma en que los estamos desarrollando
- 🎯 Retos (lo que aún debemos trabajar con cada grupo) [G4-20]
- 🏆 Hitos (logros)

RETOS

- Generación de espacios de diálogo con cada uno de los grupos de interés con el fin de identificar los asuntos relevantes.
- Implementación de la metodología de determinación de la materialidad.
- Levantamiento y priorización de asuntos relevantes.
- Medición de riesgos de los asuntos relevantes para SITT.
- Establecimiento de metodología de medición del desempeño del órgano superior del gobierno en asuntos económicos, sociales y ambientales. [G4-44]

EN EL EJERCICIO DE MATERIALIDAD REALIZADO PARA 2017 MANTENEMOS LOS MISMOS 11 ASUNTOS RELEVANTES Y AGREGAMOS INNOVACIÓN.

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS



[GC] Gobierno Corporativo



HITOS

- Revisamos el documento de gobierno corporativo y actualizamos los objetivos estratégicos y los comités, con sus respectivos roles y responsabilidades.
- Revisamos y aprobamos el Informe de Sostenibilidad 2016.
- Realizamos capacitaciones con la Cámara Colombiana de la Infraestructura en los temas de gobierno corporativo y conformación de juntas directivas de las diferentes empresas.



Un **gobierno corporativo eficiente** es aquel capaz de proteger y utilizar eficientemente los recursos y medios de la empresa para su desarrollo, éxito y futuro cierto en el largo plazo, y además responde de forma adecuada y justa al interés lícito de obtención de rendimientos económicos por partes de sus accionistas. Ambas premisas en un marco de **creación de valor, cumplimiento de la legislación y transparencia.**

Dentro del gobierno corporativo incluimos los principios, reglas y recomendaciones que mejoran la gestión directiva de las empresas y de sus estructuras de gobierno.

Para SITT, el gobierno corporativo es un conjunto de principios, políticas, prácticas y medidas de dirección, administración y control encaminado a crear, fomentar, fortalecer, consolidar y preservar una cultura basada en la transparencia empresarial.

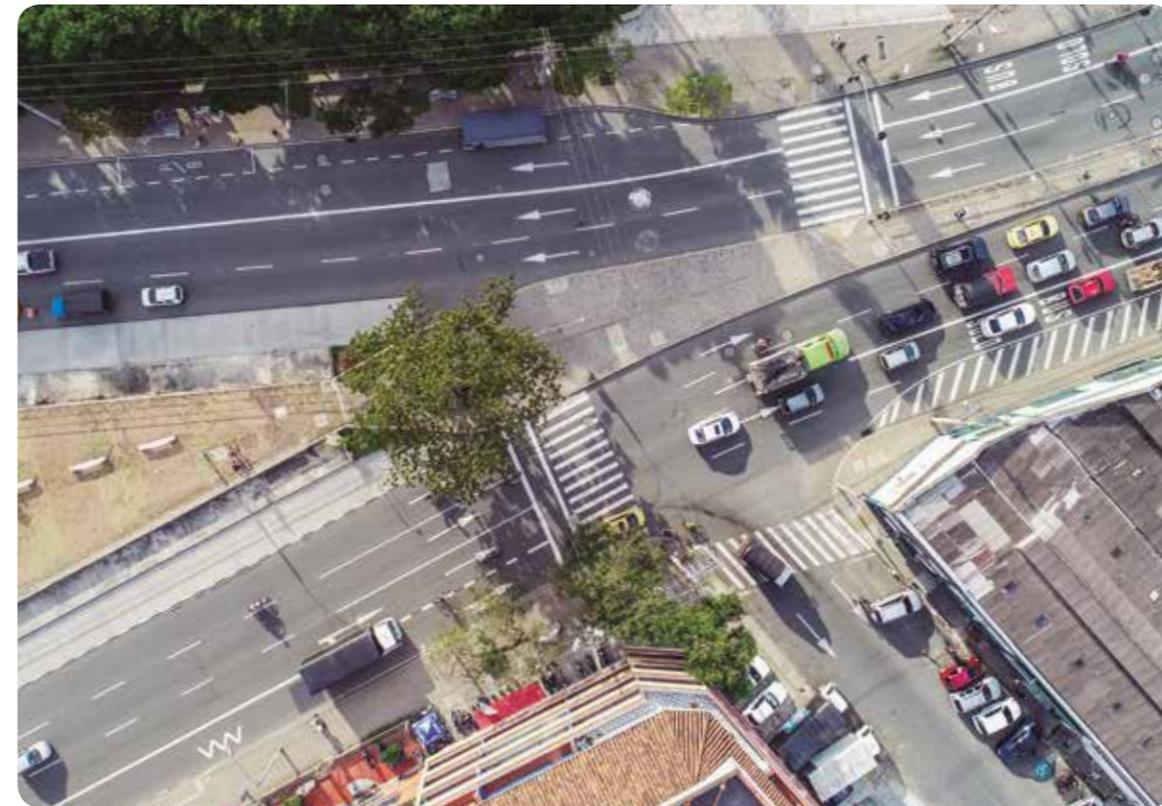
En 2015 adoptamos nuestro primer **Código de Buen Gobierno** y lo reestructuramos en 2017, ajustándolo a la búsqueda de mejores estándares en los principios y prácticas que deben regir todas nuestras actuaciones, especialmente las relacionadas con los accionistas, junta directiva, administradores, empleados, aliados estratégicos,

órganos de control, proveedores y demás grupos interesados en el desempeño de la compañía.

En desarrollo de ese compromiso con el gobierno corporativo, nuestra Junta Directiva actualizó el código con asesoría jurídica externa y de los miembros de la asamblea de accionistas, de manera que contemos con políticas y directrices únicas para ofrecer a nuestros grupos de interés.

Es nuestro compromiso cumplir lo establecido en el Código, difundirlo y evaluar periódicamente su conocimiento por parte de los grupos interesados. **[G4-42]**

EN 2015 ADOPTAMOS NUESTRO PRIMER CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y LO REESTRUCTURAMOS EN 2017.



El buen gobierno en los grupos de interés

En materia de buen gobierno reconocemos nuestros 5 grupos de interés, incluyendo los órganos de control, sin limitarnos a ellos.

Las relaciones con nuestros grupos de interés se basan en

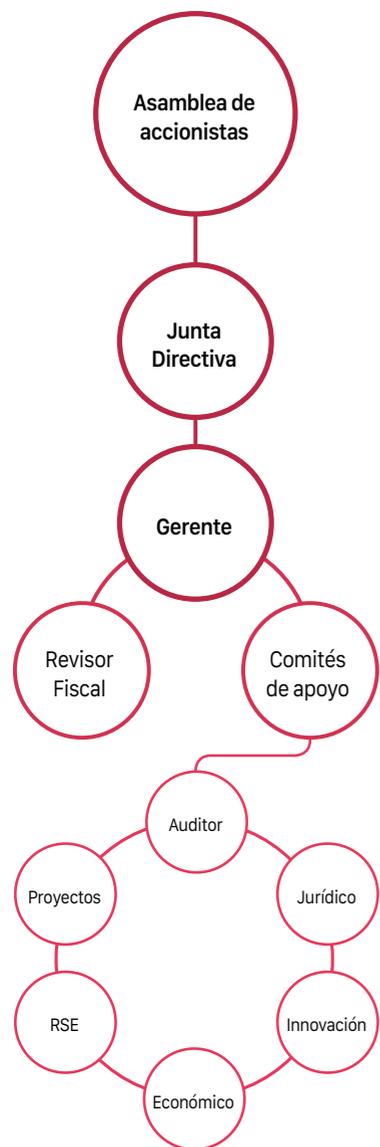
una filosofía y unos lineamientos encaminados a otorgarles plenas garantías, una adecuada protección de sus derechos y un trato equitativo. Para tal fin, en nuestra relación con cada grupo de interés promovemos una activa participación y cooperación que permita crear valor conjuntamente, y compartir la información relevante de

manera completa y oportuna, con transparencia y en armonía con las leyes y normas vigentes. Asimismo, promovemos la solución efectiva de conflictos con nuestros grupos de interés.

LAS RELACIONES CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS ESTÁN ENCAMINADAS A OTORGARLES PLENAS GARANTÍAS, ADECUADA PROTECCIÓN DE SUS DERECHOS Y TRATO EQUITATIVO.

El diseño de cruce peatonal discontinuo sobre avenida permite disminuir la accidentabilidad.

[CGC] Conformación de gobierno corporativo [G4-34, G4-38]



Junta Directiva [G4-49]

Sus funciones más importantes son:

- Identificar la eficacia de las acciones tomadas y gestionar el riesgo de la compañía en términos ambientales, sociales y económicos. [G4-45, G4-46, G4-47]
- Revisar y aprobar el Informe de Sostenibilidad y asegurar que todos los asuntos materiales estén reflejados en ella. [G4-46, G4-48]
- Estipular las políticas de remuneración para el órgano superior de gobierno y la alta dirección.

Los miembros de la Junta Directiva no reciben remuneración adicional por asumir dicha responsabilidad [G4-51, G4-52].

Miembros principales: 2 hombres con maestría y 1 mujer con posgrado
Miembros suplentes: 3 mujeres con maestría



Asamblea General de Accionistas

Sus funciones más importantes son analizar y aprobar todo lo referente a los grupos de interés y los asuntos económicos, sociales y ambientales. [G4-35]

La asamblea es presidida por el gerente de la sociedad o por la persona designada en el seno de la misma asamblea, en caso de ausencia temporal o permanente del gerente. [G4-39]



Gerente [G4-39, G4-48]

Es el gestor y ejecutor de los negocios y los asuntos sociales. Asimismo, obra como representante legal. Sus funciones más importantes son:

- Presentar a la Asamblea General de Accionistas un informe detallado de la gestión de los negocios y las reformas o ajustes que considere necesario implementar en los métodos de trabajo o en los estatutos.
- Revisar y aprobar el Informe de Sostenibilidad [G4-48].



Revisor Fiscal

Es elegido por la Asamblea General de Accionistas. Sus funciones más importantes son:

- Cerciorarse de que las operaciones que se ejecutan o realizan por cuenta de la empresa están conformes con la ley, con los estatutos y con las disposiciones de la Asamblea General de Accionistas y de la Junta Directiva. [G4-40].



Comités



Comité Auditor

Está conformado por un miembro interno (Asesor *Controller*) y uno externo (Revisor Fiscal). Controla el manejo financiero, administrativo y contable de SITT y vigila el cumplimiento normativo, analizando el trabajo de las diferentes áreas y previniendo conflictos de interés [G4-41].



Comité de Proyectos

Está conformado por el Gerente General, el Gerente Administrativo y Financiero, el Gerente Operaciones, el Gerente Innovación y Tecnología, el Jefe de Nuevos Proyectos, el Jefe GH y RSE, el Jefe de Mercadeo y Comunicaciones y el Coordinador ITS.

- Hace seguimiento mensual a las acciones realizadas para cumplir los objetivos estratégicos.
- Revisa nuevos proyectos.
- Revisa indicadores de gestión de cada área.



Comité Económico

Está conformado por el Presidente, el Gerente General, el Gerente Administrativo y Financiero y el Controller. Se encarga de administrar y controlar los recursos de la empresa disponibles para el cumplimiento de sus objetivos. Sus funciones más importantes son:

- Definir las estrategias, planes de corto y mediano plazo y presupuestos.

- Analizar el cumplimiento presupuestal.
- Controlar el gasto administrativo.
- Controlar y seguir el desarrollo de los proyectos, y evaluar los resultados a corto y mediano plazo.
- Revisar los temas jurídicos y contractuales que afecten a la organización.
- Definir políticas de inversión.



Comité Jurídico

Está conformado por el Presidente, el Gerente General, el Gerente Administrativo y Financiero y 2 miembros externos: el Asesor Jurídico Laboral y el Asesor Jurídico Comercial y Tributario.

Su función principal es transmitir a la asamblea todas las inquietudes de orden social, económico y ambiental mediante actas de reunión [G4-49].



Comité de Innovación

Se encarga de promover y gestionar proyectos de innovación en la organización. Lo conforman el Gerente General, el Gerente de Operaciones, el Gerente de Innovación y Tecnología, el Jefe de Nuevos Proyectos y el Coordinador ITS. Sus funciones más importantes son:

- Fomentar el desarrollo de ideas de innovación.
- Evaluar proyectos y hacerles seguimiento.



Comité RSE

Lo conforman el Jefe de RSE, el Jefe de GH y RSE y un miembro externo, el Asesor RSE [G4-36]. Sus funciones más importantes son:

- Ejecutar las acciones necesarias para el adecuado cumplimiento de las políticas frente a los grupos de interés [G4-37].
- Organizar y hacer parte del relacionamiento con los grupos de interés [G4-37].
- Participar en la elaboración del Informe de Sostenibilidad [G4-37].
- Velar por el cumplimiento de los derechos humanos de los grupos de interés, dentro y fuera de la compañía [G4-37].
- Transmitir a la asamblea todas las inquietudes de orden social, económico y ambiental, mediante actas de reunión [G4-49].
- Trabajar porque la compañía y sus grupos de interés cumplan los lineamientos en materia de medio ambiente, salud y seguridad, bienestar laboral y sostenibilidad [G4-43].
- Informar y capacitar al gobierno corporativo sobre todo lo relacionado con asuntos de sostenibilidad.



Reuniones de los comités

En 2017 la Junta Directiva se reunió una vez y la asamblea de accionistas 4 veces. Los comités mensuales se reunieron 12 veces.

- En la Asamblea General de Accionistas se hizo seguimiento a las inversiones y se evaluaron y aprobaron nuevos proyectos.
- Las preocupaciones o dificultades se trataron en los diferentes comités de apoyo, como primera instancia. Si un comité acuerda llevar inquietudes a la Junta Directiva, esta información se transmite por medio del Gerente General o el Gerente Administrativo y Financiero. [G4-50]

La definición de políticas retributivas se realiza de la siguiente forma [G4-51]:

- Los miembros del órgano superior de gobierno no cuentan con pagos, bonos o pensiones adicionales a lo estipulado en su salario.

- En 2017, el incremento salarial para todos los cargos fue del 7%.

RETOS

- Revisar y hacer seguimiento de las acciones para el cumplimiento de cada objetivo estratégico.
- Revisar y ajustar el documento de gobierno corporativo y el Código de Ética.
- Iniciar el proceso de documentación e implementación del sistema integrado de gestión.
- Definir la estructura y funcionamiento de las reuniones de Junta Directiva y asamblea de accionistas.
- Revisar y aprobar propuestas que fomenten la innovación en los colaboradores.
- Ampliar las instalaciones de la oficina principal.

El equipo directivo SITT promueve los principios, valores, políticas, prácticas y medidas de administración que encaminan a la organización al cumplimiento de sus objetivos.

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS



[C] Consorcios

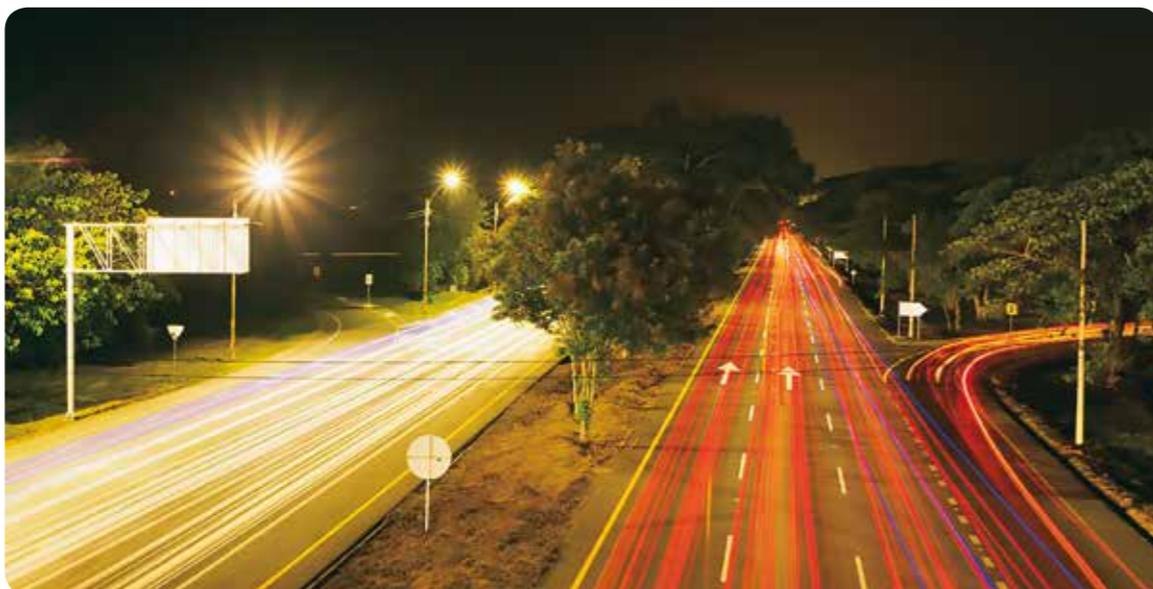
Nuestros aliados estratégicos

NUESTROS ALIADOS ESTRATÉGICOS SON PARTE FUNDAMENTAL DE NUESTRO QUEHACER.

HITOS

- Durante el primer semestre de 2017 brindamos apoyo para lograr un tránsito más moderno en Bello (Antioquia), con el diseño e implementación de un sistema de gestión de calidad ajustado a la norma ISO 9001:2015.
- Prestamos servicios de QA y mejoras en los indicadores de gestión de impuestos de Antioquia.
- Realizamos estudios de tiempos y movimientos para el consorcio ITS.
- Apoyamos el mantenimiento y mejora del sistema de gestión en Setsa.
- Continuamos apoyando en QA para el proceso de digitalización en el consorcio SIM.
- Realizamos estudios de tiempos y movimientos para el consorcio SIM.
- Logramos la inclusión de Itagüí dentro de los procesos de asesoramiento para certificación en calidad.

Movilidad en par vial, en vía de alta demanda.



EL CONSORCIO PST (CALI) FUE NOMINADO AL PREMIO IBEROAMERICANO DE LA CALIDAD.



En 2017, uno de los consorcios de los que hacemos parte (Consorcio PST, programa servicios de tránsito de Cali), fue nominado al Premio Iberoamericano de la Calidad edición XVIII. Los evaluadores internacionales visitaron las instalaciones del consorcio para conocer su operación frente a los requisitos del premio.

El premio reconoce la excelencia en la gestión de las organizaciones premiadas y contribuye a que la región iberoamericana sea considerada un entorno de calidad, donde se encuentran a los mejores

proveedores y aliados, y las mejores oportunidades de inversión.

Hasta la fecha han participado más de 1.000 evaluadores de 17 países iberoamericanos, y cerca de 100 organizaciones han sido galardonadas. En Colombia, desde 2001 han sido reconocidas con este galardón 19 empresas de diferentes

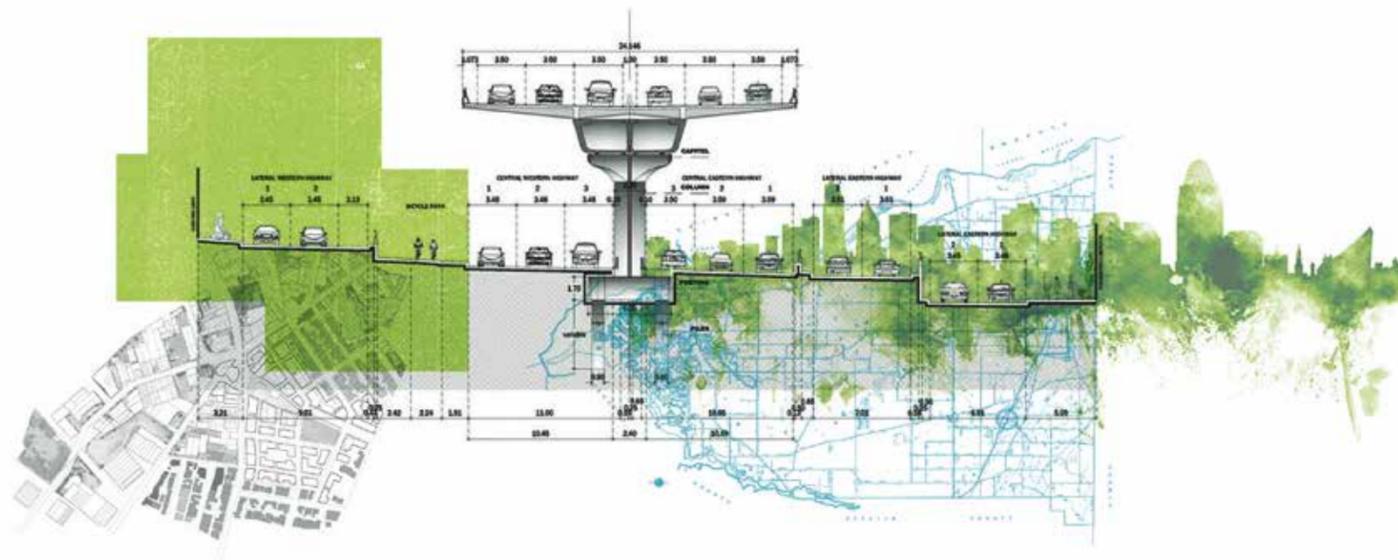
categorías. El veredicto depende de la Organización Fundibeq (Fundación Iberoamericana para la Gestión de la Calidad), entidad organizadora del certamen, quien entregó los resultados el 4 de diciembre en el Palacio Nacional de Santo Domingo, República Dominicana, donde fuimos representados por nuestra Gerente de Operaciones, ingeniera Claudia Trejos.

- Conformación de alianza con el consorcio PST (Programa Servicios de Tránsito) de Cali y la Universidad de Antioquia

para la elaboración del Estudio de Discapacidad de Origen Vial en Cali 2018.

RETOS

Premiación Consorcio PST Cali.



PIV INGENIERÍA PRESTA SERVICIOS DE DISEÑO, ASESORÍA TÉCNICA Y ESTUDIOS RELACIONADOS CON LAS ÁREAS DE INGENIERÍA, ARQUITECTURA, TRANSPORTE Y ECONOMÍA.



En esta edición especial presentamos a PIV Ingeniería como nuestra empresa aliada.

PIV Ingeniería presta servicios de diseño, asesoría técnica y estudios relacionados con las áreas de ingeniería, arquitectura, transporte y economía. Fue fundada en 1982, orientada inicialmente hacia proyectos de estudio y diseños de urbanismo, edificaciones, tráfico y vías; a través del tiempo ha ampliado sus áreas de negocio buscando nuevos nichos de mercado, en especial en las áreas de proyectos de energía, evaluación de pequeñas centrales hidroeléctricas (PCH) y proyectos de estacionamientos inteligentes.



[AN] Áreas de negocio

1. Infraestructura

- Construcción de edificaciones, centros de control de tráfico, cámaras de foto-detección y dispositivos de control y manejo de tráfico.
- Estudios y diseño de intersecciones viales y carreteras urbanas y nacionales.
- Interventoría de diseños de vías urbanas y nacionales, de construcción y concesiones de vías, y de edificaciones.

2. Estacionamiento regulado

Las zonas de estacionamiento regulado de vehículos (ZER) funcionan con componentes tecnológicos que permiten el cobro de la tarifa dada por el uso del espacio público.

El estacionamiento regulado permite la recuperación y ordenamiento del espacio público, el estacionamiento adecuado en sitios destinados para este fin, el incremento de los índices de rotación, la reducción del uso del vehículo particular y la disminución de tiempos de búsqueda de parqueo.

📷 Diseño geométrico de la intersección calle 45 con avenida 30 (Universidad Nacional), Bogotá, 1991.

PIV INGENIERÍA HA AMPLIADO SUS ÁREAS DE NEGOCIO BUSCANDO NUEVOS NICHOS DE MERCADO, EN LAS ÁREAS DE ENERGÍA, Y ESTACIONAMIENTOS INTELIGENTES.

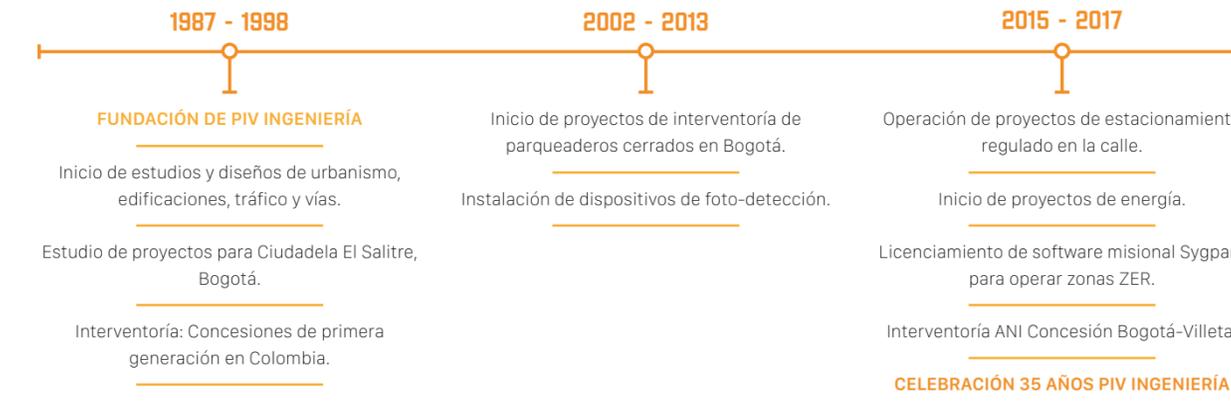
3. Energía

Desarrollo integral de proyectos para generación de energía eléctrica a partir de pequeñas centrales hidroeléctricas a filo de agua hasta 100 MW, en etapa de planeación, factibilidad, diseño y promoción de los proyectos, evaluación de impacto ambiental y obtención de licencias ambientales.



📷 Estructuración de proyectos de pequeñas centrales hidroeléctricas de generación de energía.

[PP] Principales proyectos



PIV INGENIERÍA ESCRIBE SU FUTURO PROMOVRIENDO LA INNOVACIÓN COMO SU RAZÓN DE SER E IMPRIMIENDO ALTA CALIDAD EN SUS PROYECTOS.



Valores

- Actuar de manera responsable
- Respetar a los demás
- Ser transparente

Estos valores le han permitido posicionarse en el sector a lo largo de más de 3 décadas.

Celebración aniversario

El 6 de octubre de 2017 PIV Ingeniería celebró 35 años de actividad en una ceremonia realizada en el restaurante Salto del Ángel, en Bogotá, con la participación de los directivos y su equipo humano.

Talento humano

PIV Ingeniería terminó el año 2017 con 16 personas en su planta de personal, que representa un crecimiento del 167%, dado que a enero del mismo año había 6 colaboradores.

[HDV]
Hacia dónde va PIV Ingeniería

PIV Ingeniería está escribiendo su futuro, promoviendo la innovación como razón de ser de la organización e imprimiendo alta calidad en sus proyectos. En los últimos años, ha estado presente en diferentes proyectos de importancia nacional:

1. Infraestructura

- Concesión de la vía Bogotá-Villeta. Cliente ANI. Interventoría integral de las obras de construcción y operación de la vía. Plazo 5 años, a partir de 2017.
- Interventoría de diseños de la vía Avenida Carrera 68, para el sistema Transmilenio en Bogotá. Cliente IDU. Plazo 12 meses.
- Interventoría de diseños de la vía Avenida Ciudad de Cali, para el sistema Transmilenio en Bogotá. Cliente IDU. Plazo 13 meses.
- Interventoría de diseños de la vía Av. Circunvalar de Oriente en Bogotá, que conectará la salida al Llano con la Av. Ciudad de Villavicencio. Cliente IDU. Plazo 11 meses.

- Interventoría de diseños de la vía Autopista Norte, desde Los Héroes hasta la calle 170, y de la vía calle 170, desde la carrera 7 hasta el río Bogotá. Cliente IDU. Plazo 11 meses.
- Interventoría de la construcción del edificio de gestión documental de movilidad de Bogotá, de la construcción del sistema de almacenamiento compacto para el archivo y del reforzamiento estructural del edificio actual. Cliente SIM. Plazo 12 meses.

2. Estacionamiento regulado

- Proveedor de tecnología en Zipaquirá y Soacha, Cundinamarca, y en Rionegro, Antioquia
- Mantenimiento y soporte de tecnología en Sabaneta, Antioquia
- Proveedor de cepos en Rionegro e Itagüí, Antioquia

3. Energía

- Viabilidad técnica y económica de los proyectos Igua, Tafetanes, Dinde y Terama.

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS



[E]
Empleados

Nuestra gente



HITOS

- En 2017 realizamos por segunda vez las evaluaciones de desempeño, fortaleciendo la cultura de la retroalimentación. Durante esta evaluación también hicimos seguimiento al cumplimiento de indicadores específicos de cargo.
- Definimos una matriz de competencias, en la que se validaron con cada jefe inmediato las competencias técnicas y conocimientos específicos que el personal debe tener o desarrollar para fortalecer el desempeño de su labor. La matriz contiene conocimientos legales, conocimientos específicos de cargo y habilidades o conocimientos a desarrollar dentro de la organización.
- Para asegurar el ajuste del personal a la cultura organizacional y a los cargos vacantes de la compañía, al realizar la selección definimos un proceso que incluye:
 - Entrevista psicológica
 - Entrevista jefe inmediato
 - Prueba psicológica
 - Prueba técnica
- A partir de 2017 establecimos que toda persona que ingrese a la compañía debe pasar por un proceso de inducción corporativa que abarca temas como misión, visión, historia, valores, competencias, código de conducta, reglamento interno y sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, RSE.
- Continuamente trabajamos para asegurar el cumplimiento de la legislación a través de diferentes actividades:
 - Inspecciones continuas de botiquín, extintor, dotación y EPIS.
 - Desarrollo de actividades enfocadas al programa de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial a través de la identificación y manejo de emociones, así como PVE riesgo biomecánico.
 - Realización de exámenes periódicos.
 - Boletines saludables e información para promoción de la salud y prevención de enfermedad.
 - Actualización de matriz de riesgos.
 - Actualización del programa de SST.
 - Actualización de matrices legales.
 - Elección y funcionamiento de los comités de convivencia y Copasst.
- Durante 2017, con el acompañamiento de una empresa consultora, realizamos programas de formación en innovación basados en metodologías de design thinking y sus 4 pasos: entender, empatizar, definir, idear. Iniciamos con una jornada de sensibilización y continuamos con varias jornadas en las que presentamos las diferentes metodologías de innovación y su puesta en marcha con proyectos alineados con retos corporativos.
- Asimismo, en noviembre impartimos formación en derechos humanos a 20 colaboradores [G4-51].

[IGC]
Indicadores
SITT Grupo Corporativo



Optamos por 10 principios en 2017, que son rectores de nuestro trabajo con nuestros empleados.

1. Trabajo bajo condiciones seguras

El **trabajo seguro** hizo parte fundamental dentro de nuestros propósitos durante el año. Proveer condiciones de trabajo apropiadas que favorezcan el quehacer dentro de SITT y, por lo mismo, que no deterioren la salud, es nuestro objetivo.

En 2017 se realizó la elección de miembros del Comité de Convivencia y del Copasst, así [G4-LA5]:

Representantes principales



Representantes suplentes



Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, ausentismo y víctimas mortales relacionados con el trabajo [G4-LA6]

1. Tasa de accidentes de trabajo

ACCIDENTES CON LESIONES	2015	2016	2017
ÍNDICE DE ACCIDENTES CON LESIONES	0	1	0
ACCIDENTES DE TRABAJO	0	1	0

2. Enfermedades profesionales

2016 No existieron casos de enfermedades profesionales.

2017 No existieron casos de enfermedades profesionales.

PÁGINA IZQUIERDA: Nuestro programa de empleados promueve su bienestar físico, emocional y social.

5. Remuneración digna

Buscamos que nuestros empleados tengan un ingreso digno. No solo es ir más allá de lo que estipula la ley, es pensar en ellos de forma integral [G4-LA13].

6. Evaluaciones del desempeño de forma objetiva

En 2016 realizamos por primera vez evaluaciones de desempeño por competencias. Esta herramienta nos permitió identificar mejor las necesidades de desarrollo y capacitación, además de ser un espacio de escucha y retroalimentación.

Durante 2017 continuamos el proceso de evaluación de desempeño. Abarcando desde el proceso de mejora continua, incluimos aspectos de seguridad y salud en el trabajo, como cumplimiento de procedimientos, responsabilidades, reporte de incidentes, accidentes y autocuidado. El total de personas evaluadas fue de 35. [G4-LA11]

Las evaluaciones de desempeño tuvieron una nota promedio de 3,4 / 4,0, equivalente a un 85% del desarrollo de competencias y cumplimiento de objetivos.

Cubrimiento evaluaciones de desempeño [G4-LA11]

2016: 72,00%
2017: 76,86%

No ingresaron dentro de la evaluación las personas que al mes de noviembre de 2017 llevaban menos de 3 meses en la compañía, ni personal de proyectos externos.

Relación salario base hombres vs. mujeres [G4-EC5, G4-54, G4-55]

		2016		2017	
		Más bajo	Más alto	Más bajo	Más alto
BOG.	FEMENINO	\$737.717	\$11.770.000	\$737.717	\$11.770.000
	MASCULINO	\$900.000	\$24.011.358	\$829.250	\$24.011.358
MED.	FEMENINO	\$737.717	\$1.605.000	\$737.717	\$8.014.300
	MASCULINO	\$1.605.000	\$3.370.500	\$1.600.000	\$5.500.000

La diferencia salarial depende de los rangos y cargos que se manejan en las regionales. El salario más bajo (en Bogotá) corresponde a personas que ocupan cargo de auxiliares; el cargo más bajo en género masculino en Medellín corresponde a un analista.

[G4-LA3] Durante 2017 no se tuvieron licencias de Maternidad, pero si una Licencia de Paternidad, el cual retornó a trabajar después de los 8 días asignados.

		Tipo de contrato 2016		Tipo de contrato 2017	
		Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
BOG.	FEMENINO	16	0	14	1
	MASCULINO	6	4	11	2
MED.	FEMENINO	3	0	2	2
	MASCULINO	2	0	2	1



NUESTROS EMPLEADOS Y SUS FAMILIAS SON DE VITAL IMPORTANCIA PARA NOSOTROS.

7. Trabajar por su bienestar

Nuestros empleados y sus familias son de vital importancia para nosotros. Una persona estable en lo emocional y lo familiar es un empleado productivo y competente para la organización. Por ello buscamos actividades de esparcimiento y bienestar que los saquen de su rutina laboral y los capaciten en temas que deben enfrentar en sus hogares, al tiempo que fortalecemos nuestra cultura de valores y generamos en ellos hábitos de vida saludables en un contexto de trabajo seguro.

Programa de autocuidado emocional

Su objetivo en 2017 fue el conocimiento, identificación y manejo de emociones. Trabajamos usando la herramienta del termómetro emocional, en el que abarcamos emociones como alegría, tristeza, miedo y rabia; esta actividad les permitió a nuestros empleados identificar sus emociones y trabajar positivamente en ellas.

Fortalecimiento de los canales de comunicación

En 2017 fortalecimos la información y presentación del boletín corporativo, abarcando temas de bienestar, gestión humana, capacitación, RSE y proyectos. Adicionalmente fortalecimos los boletines saludables con información de interés para nuestros colaboradores.

📷 Celebraciones de fechas especiales compartiendo con nuestro equipo de colaboradores.



Celebración de fechas especiales

En 2017 invertimos en nuestros trabajadores \$9,7 millones en celebraciones de fechas especiales tales como Halloween, Día del Amor y la Amistad, Día de la Madre, Día del Padre y celebración de las diferentes profesiones.

IZQUIERDA: Magola Yara, 15 años acompañándonos en la organización.
CENTRO Y DERECHA: Promovemos buenas relaciones basadas en nuestros valores organizacionales.



- **Fiesta de fin de año**
La despedida de 2017 se realizó el 1 de diciembre, e incluyó actividades recreativas como juegos como mini tejo, pesca y rana. En total participaron 34 personas.
- **Programa familias**
En 2017 entregamos un bono de condolencias a un trabajador.
- **Navidad**
Entregamos regalos de Navidad a todos los menores de 12 años hijos de nuestros trabajadores.

8. Personal

Llevamos a cabo actividades que permitieron a nuestros empleados ser motivados mediante el buen reconocimiento a su desempeño.



Reconocimiento por antigüedad
Durante 2017 entregamos el reconocimiento de antigüedad a:

- **Magola Yara**, auxiliar de mensajería, por sus 15 años
- **María José Franco**, Jefe de RSE, por sus 5 años
- **Juan José Franco**, actual presidente de SITT, por 35 años de dedicación y esfuerzo en PIV Ingeniería.

Reconocimiento

“Ser buen compañero paga”

Una vez más realizamos el concurso “Ser buen compañero paga”, en el que cada persona vota por un compañero que bajo determinados criterios considerara el más colaborador. Las personas reconocidas como los mejores compañeros fueron:

- Magola Yara, de SITT
- Juliana Taborda, de QA Medellín
- John Chaparro, de QA Bogotá
- Marcela Moreno, de PIV



9. Establecer un programa de capacitación eficaz

Uno de nuestros objetivos es desarrollar y promover a cada persona dentro de la organización. A lo largo de 2017 ejecutamos programas de formación para el desarrollo de nuestros trabajadores, que abarcaron temas como seguridad y salud en el trabajo, innovación, reforma tributaria, políticas contra el lavado de activos y financiación del terrorismo, sistemas de gestión de calidad, procesamiento de datos en programas estadísticos y Excel.

Inversión en programas de desarrollo y capacitación [G4-LA10]

	2015	2016	2017
INVERSIÓN	\$36,6 millones	\$25,3 millones	\$42,3 millones

Ejercicios de capacitación en derechos humanos y Código de Conducta SITT con nuestros colaboradores.

EJECUTAMOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO DE NUESTROS TRABAJADORES BUSCANDO DESARROLLAR Y PROMOVER A CADA PERSONA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.

El incremento en la inversión en capacitación se dio por la formación específica en innovación.

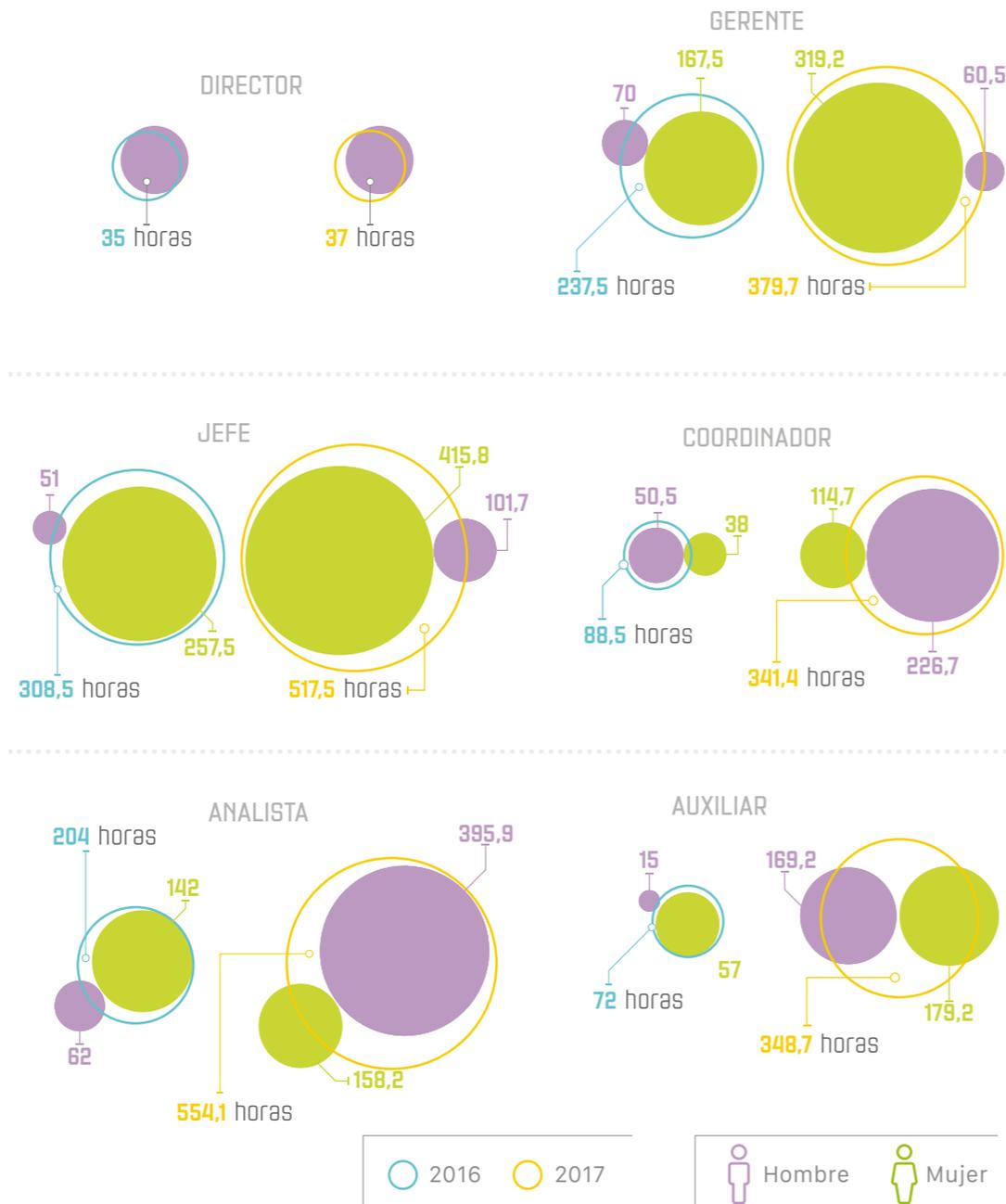
Horas de capacitación [G4-LA9]

	2015	2016	2017
DIRECTOR	18	35	37
GERENTE	113	237,5	379,7
JEFE	284	308,5	517,5
COORDINADOR	431	88,5	341,4
ANALISTA	98	204	554,1
AUXILIAR		72	348,7
TOTAL	1.164	945,5	2.178,1

En 2017 se incrementaron las horas de capacitación puesto que aumentó la planta de personal en la compañía y se desarrollaron las capacitaciones del sistema SST; adicionalmente implementamos

el plan anual de capacitación y llevamos un mayor control de registros de asistencia, que permite contabilizar con más precisión los tiempos de capacitación.

Horas de capacitación por cargo y género [G4-LA9]



[IPB] Indicadores SITT Proyecto Bogotá

Presentamos algunas cifras e indicadores de la organización en un proyecto en adhesión denominado SITT Bogotá.

Los siguientes indicadores cubren el periodo enero-junio de 2017, cuando finalizó el contrato.



Tasa de accidentes de trabajo (AT) [G4-LA6]

En el proyecto en adhesión a la actividad social de la empresa Bogotá se presentaron 8 accidentes de trabajo que abarcan agresión del público y atropellamiento. La empresa

trabajó directamente con la entidad para la cual se prestaba el servicio, realizando solicitudes formales de análisis de AT y prevención en mantenimiento de vehículos, así como intervención individual a partir de reubicaciones y reinducciones en seguridad y salud en el trabajo.

Glorieta Estadio Metropolitano, Itagüí, Antioquia.

[PICC]
Programa de innovación
Creando Caminos

En el año 2017 emprendimos el camino hacia la innovación [G4-13], implementando un programa que nos permitiría incursionar en nuevas ideas de productos y servicios para ampliar nuestro portafolio. Lo denominamos **Creando Caminos.**



Foto: pexels.com.



Durante el año realizamos un taller de innovación dictado por una firma consultora, que tuvo como objetivos:

- **Sensibilizar a los participantes** en cuanto a la metodología y sus usos, para entender la capacidad de replicarla en diferentes contextos.

- **Aplicar el proceso** para resolver los retos de la organización de manera innovadora.

Los días 24 de febrero y 7 de marzo realizamos las primeras sesiones de alineación del taller; así, con un equipo de 4 personas de la compañía y el apoyo del consultor, definimos los retos a trabajar durante el taller.

La metodología de innovación estudiada fue **design thinking**, que permite aproximarse al pensamiento del diseñador para entender de manera profunda las necesidades humanas y apoyarse en ellas para generar valor.

Etapas



Foto: pexels.com.



33 personas capacitadas

33,5 horas de capacitación

\$39'903.621 inversión total

Sesiones de formación

Mentes creativas, en la que realizamos el proceso de sensibilización y la introducción a un pensamiento creativo.

Entender y empatizar, que busca la comprensión de lo que se quiere realizar y el porqué lo queremos hacer. Empatizar reúne toda la información que nos permita encontrar necesidades insatisfechas de nuestros consumidores e *insights* de nuestros clientes.

Definir. En esta sesión se organiza, procesa y analiza la información recolectada para definir nuestras oportunidades de innovación.

Idear los hallazgos reveladores; podemos generar muchas ideas para crear propuestas de valor que le den solución al reto.

Prototipar, que se utiliza para desarrollar nuevos diseños, evaluarlos y encontrar rápidas mejoras de este sin necesidad de contar con el resultado

final. Lo utilizamos para testear las ideas y conceptos definidos en la etapa de idear.

Durante la última sesión, cada grupo realizó el proceso de prototipar su idea y hacer una presentación ante los jurados del taller, quienes evaluaron su viabilidad.

Posteriormente realizamos 2 capacitaciones internas para reforzar los temas, con una duración de 3,5 horas y 6 personas capacitadas.

📷 Sesiones de innovación en SITT.



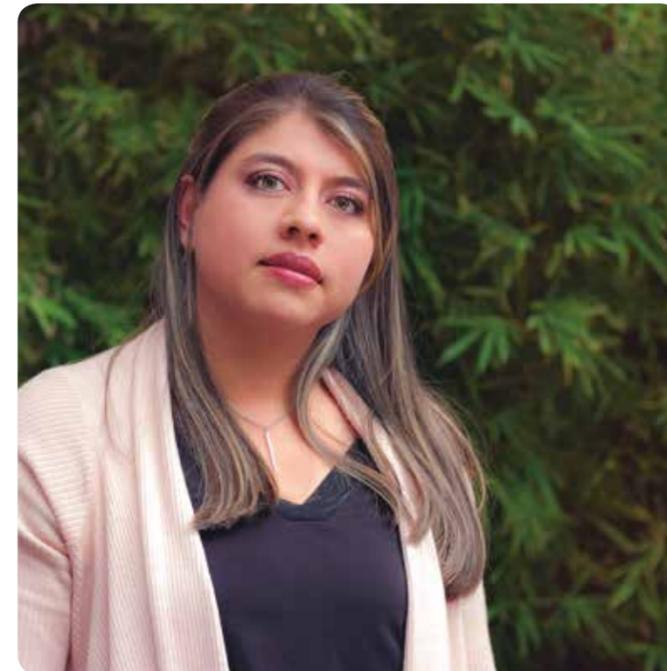
Creación del Comité de Innovación

Con el fin de dar continuidad al programa de innovación una vez finalizada la capacitación, y por iniciativa de nuestro Gerente General, en el mes de noviembre creamos el Comité de Innovación, conformado por personal de SITT y otras 2 organizaciones.

Se definió el gestor de innovación en cabeza del Gerente de Innovación y Tecnología, para liderar el comité.

Las etapas que se determinaron en el procedimiento para llevar a cabo los procesos de innovación en las compañías, son:

Las 8 etapas para la innovación



Laura Castellanos, Gerente de Innovación y Tecnología.

ESPERAMOS GENERAR Y AFIANZAR UNA CULTURA DE INNOVACIÓN EN TODOS NUESTROS COLABORADORES.

El primer comité se realizó el 3 de noviembre de 2017 y en él se definió la política de innovación, los roles y la forma de trabajo del comité.

En el segundo comité, el 1 de diciembre, se realizó la primera evaluación de las ideas presentadas por el área de Innovación y Tecnología. Se evaluaron 9 propuestas, de las cuales 4 pasaron a revisión del comité.

Qué esperamos realizar en 2018

Como objetivos de innovación para 2018, esperamos que todo nuestro personal sea capacitado con la metodología design thinking y las etapas de innovación establecidas en el programa Creando Caminos.

Esperamos generar y afianzar una cultura de innovación en todos nuestros colaboradores, incentivando y motivando la generación de ideas, y el estar siempre atentos a las innovaciones que podamos realizar en el día a día.

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS



📷 Socialización de la investigación Discapacidad de Origen Vial Medellín 2016, en diferentes medios de comunicación.



- Durante 2017 continuamos nuestras **alianzas con las fundaciones**: compramos bonos de condolencias a la Fundación Vida por Amor, y con la Fundación Proyecto de Vida realizamos la novena navideña para 200 niños en la sede de Soacha.
- Realizamos la investigación **"Discapacidad por origen vial en Medellín"**, en la que se estableció una caracterización de la situación actual de esta problemática pública. Igualmente generamos espacios de socialización y discusión con representantes de instituciones públicas y privadas que trabajan en proyectos relacionados con seguridad vial y discapacidad.



- La investigación "Discapacidad por origen vial en Medellín" fue presentada en diferentes espacios:
 - Asociación de Transporte de Quebec (<https://aqtr.com/>)
 - Panel con el director de la Policía Nacional, el viceministro de Transporte, el director de la ANI y el presidente de Quipux.
 - Representantes de los consorcios en los que participamos.
- Foro Movilidad Medellín, Universidad de Antioquia: "Hechos viales, discapacidad y calidad de vida", septiembre de 2017.
- Foro "Investigación en salud y seguridad vial", Instituto Nacional de Salud. Bogotá, agosto de 2017.
- Mesa conjunta de investigación y formación de recursos humanos en discapacidad, Medellín, octubre de 2017.

- Se presentó además en:

- 6 emisiones de noticias en televisión: Universidad de Antioquia, Tele Medellín y Tele Antioquia.
- 5 notas impresas en medios: el 20 de septiembre se publicó en ADN Medellín y el 28 de octubre salió un artículo de la investigación en el periódico Q'hubo de Medellín. El 17 de septiembre se publicó un artículo en El Colombiano sobre la investigación y el 22 de octubre otra nota en el mismo diario.
- Se imprimieron 400 cartillas de la investigación, que fueron entregadas a diferentes actores clave en la problemática de accidentalidad vial y discapacidad, así como a otros miembros de nuestros grupos de interés.

Derechos humanos

Reconocemos nuestra responsabilidad de **respetar y promover los derechos humanos**. Nos identificamos con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, nos comprometemos a mantener una conducta empresarial basada en la

legislación nacional, alineada con normas y acuerdos internacionales como la Declaración de los Derechos Humanos, la Convención de los Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de los Derechos Humanos. Por tal razón nos alineamos con las siguientes premisas:



01.
No al trabajo infantil



05.
Horas de trabajo y compensación para tener una vida adecuada



02.
No al trabajo forzoso



06.
Nos comprometemos con salud y seguridad en el trabajo



03.
No a la discriminación y acoso



07.
Derecho al agua y a la tierra



04.
Libertad de asociación y negociación colectiva



08.
Participación de la comunidad en mecanismos de remediación, de ser necesario

NUESTRAS POLÍTICAS EN CUANTO AL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS ESTÁN CONSIGNADAS EN NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA.



Todas nuestras políticas en cuanto al cumplimiento de los derechos humanos se encuentran consignadas en nuestro **código de conducta**. [G4-15]

No estamos adheridos a ningún órgano prescriptor formalmente, pero apoyamos los objetivos de desarrollo sostenible.

Con nuestro ejercicio estratégico y de negocio aportamos directamente a 5 de los 17 objetivos del milenio:

Nuestras cifras en derechos humanos

Formación en derechos humanos [G4-HR2]

En 2017 realizamos una capacitación sobre el tema de derechos humanos y el conocimiento de nuestro Código de Ética. Durante el proceso de inducción a nuevos colaboradores socializamos dicho documento.

Anticorrupción y acciones tomadas [G4-SO4]

Nuestro Código de Ética incluye un capítulo sobre corrupción en el que informamos a los empleados y grupos de interés nuestras políticas y

procedimientos relacionados con los derechos humanos, la ética y la transparencia en nuestras actividades.

Casos de corrupción y medidas tomadas [G4-SO5]

Durante 2017 no se presentaron casos de corrupción en la organización.

Apoyamos fundaciones [G4-SO1]

Trabajamos de la mano con diferentes fundaciones, con el fin de impactar positivamente a nuestra sociedad. A continuación describimos el trabajo que realizamos con cada una.

Las imágenes resaltadas destacan nuestro énfasis en el trabajo para cumplir los objetivos del milenio de Naciones Unidas.

* Imágenes tomadas de la página web de las Naciones Unidas, sin restricción de uso.



Fundación Proyecto de Vida
Desde 2007 hemos mantenido un relacionamiento cercano con esta entidad. Cada año, la Fundación nos provee sus tarjetas de Navidad y bonos de condolencias.

En 2017 incentivamos más el voluntariado corporativo con la fundación. En 2016 asistieron 6 voluntarios a la novena navideña para 100 niños de la Fundación, sede Ciudad Bolívar, en Bogotá; en 2017 asistieron 22 voluntarios empleados de SITT para organizar y realizar la novena para 200 niños de la sede de Soacha.

Inversión en bonos de condolencia y Fundación Proyecto de Vida

	2016	2017
BONOS	\$700.000	\$760.000
TARJETAS DE NAVIDAD	\$322.000	Tarjetas \$410.550 Envío \$226.360
TOTAL	\$1.022.944	\$1.396.910

Recursos invertidos en la novena navideña

	2016	2017
NOVENA	\$1.536.640	\$4.053.600
KITS ESCOLARES	\$2.700.000	No hubo
TOTAL	\$4.236.640	\$4.053.600

Nuestros colaboradores organizaron la novena con mucho empeño y dedicación, dejando aprendizajes y satisfacciones tanto a ellos como a los niños de la Fundación.



Voluntariado corporativo: Novena navideña 2017, Fundación Proyecto de Vida.



Tapas para Sanar

En 2017 trabajamos en alianza con la Fundación Tapas para Sanar, informando a nuestros empleados sobre el reciclaje por medio de una capacitación dirigida por un representante de dicha institución. Como resultado, nuestros empleados acordaron ampliar los productos recolectados en SITT para reciclaje, y en 2017 empezamos a recolectar papel, cartón y material pet, además de las tapas plásticas.

Tapas donadas

2016  **79 kg**
de tapas plásticas

2017  **9 kg**
de tapas plásticas

 **22,5 kg**
de papel

 **3,5 kg**
de cartón

 **0,5 kg**
de material pet

 Nuestra alianza con diferentes fundaciones ha aumentado el impacto positivo de la organización en nuestros grupos de interés.

Fundación Vida por Amor

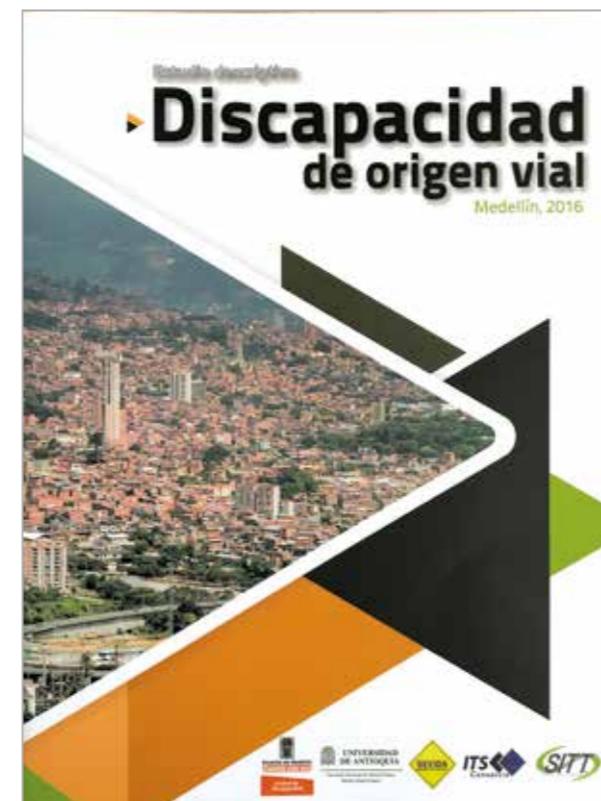
Apoyamos a la Fundación por medio del programa de empleados y el auxilio en caso de fallecimiento de un familiar cercano del empleado. En 2017 adquirimos un bono de condolencia para un empleado quien, a través de este medio, puede acceder a apoyo psicológico y emocional por parte de especialistas de la Fundación.



Foto: Dreamstime

Estudio descriptivo Discapacidad de origen vial Medellín 2017

[G4-S01]



DESDE 2016 NOS HEMOS INTERESADO EN GENERAR CONOCIMIENTO Y CONCIENCIA SOBRE LA PROBLEMÁTICA DE DISCAPACIDAD DE ORIGEN VIAL.

Desde 2016 nos hemos interesado en generar **conocimiento y conciencia sobre la discapacidad de origen vial**, especialmente en los lugares donde operamos. Consideramos que nuestro trabajo en el sector de tránsito y transporte no solo debe estar dirigido a la búsqueda de soluciones, también debe aportar a resolver problemáticas sociales que afectan a la comunidad y al desarrollo sostenible de nuestro país.

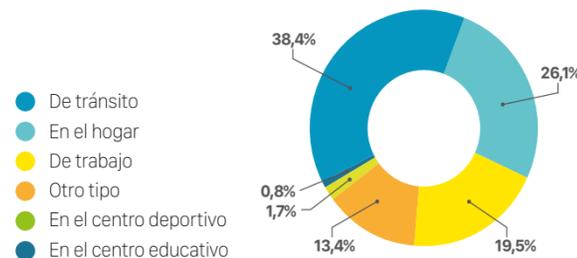
En 2016 realizamos el estudio exploratorio de discapacidad de origen vial en el municipio de Itagüí, Antioquia, dando a conocer datos que no habían sido analizados por ningún otro estudio. Con el fin de darle seguimiento a la investigación, en 2017 nos articulamos con la línea Sevida de la Universidad de Antioquia y el consorcio ITS (Sistema Inteligente de Movilidad de Medellín) para llevar a cabo un estudio descriptivo sobre discapacidad de origen vial en esta ciudad.



Equipo investigador en el Foro Movilidad Medellín, en la Universidad de Antioquia: "Hechos viales, discapacidad y calidad de vida".

Resumen del estudio

Personas con discapacidad por accidente reportadas en el RLCPd



Objetivo

Caracterizar la discapacidad de origen vial (DOV) en Medellín para generar evidencia útil e inmediata intervención integral.

Método

Con un enfoque empírico, se propuso un diseño observacional y descriptivo de la discapacidad de origen vial en Medellín. Se consultaron bases de datos e informes públicos.

Resultados

A partir de las 68.622 personas identificadas en el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPd) de Medellín al 31 de diciembre de 2016, se caracterizó la discapacidad de origen vial en esta ciudad por medio de los hallazgos descritos en el estudio. Algunos de ellos son:

- 38,4% de las personas con discapacidad por accidente reportadas en el registro son por accidentes de tránsito.



Discusión

- Al igual que nuestra anterior investigación Discapacidad de Origen Vial Itagüí 2016, el estudio en Medellín en 2017 señala que las cifras reales de personas en situación de discapacidad de origen vial se desconocen. Sin embargo, el estudio proporciona una aproximación a la realidad que deben enfrentar y a la que deben sobreponerse las víctimas de incidentes viales en situación de discapacidad.
- Los hallazgos del estudio afirman que persiste negación del asegurado para recibir los servicios de rehabilitación, lo que agrava y dificulta su recuperación e incrementa las secuelas, haciendo que perdure la discapacidad.
- Como otros estudios, los resultados de esta investigación dan cuenta del número de barreras que las personas en situación de discapacidad encuentran para movilizarse en calles, espacios públicos, educativos, recreativos etc. Esta realidad amerita una revisión, diseño y rediseño de la infraestructura de la ciudad, de manera que garantice goce pleno de movilidad autónoma de las personas con discapacidad y con movilidad reducida.
- Al igual que lo señalan estudios en Perú y otros países del mundo, en 2016 se evidenció un incremento en el número de personas en situación de discapacidad de origen vial en Medellín.



Creado por Peoplecreations. Freepick.com

EN 2016 HABÍA 3.178 PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE ORIGEN VIAL, LA MAYORÍA JÓVENES, DE ESTRATOS BAJOS, Y EN MAYOR PROPORCIÓN VARONES, PILAR O SOSTÉN ECONÓMICO DE SUS FAMILIAS.

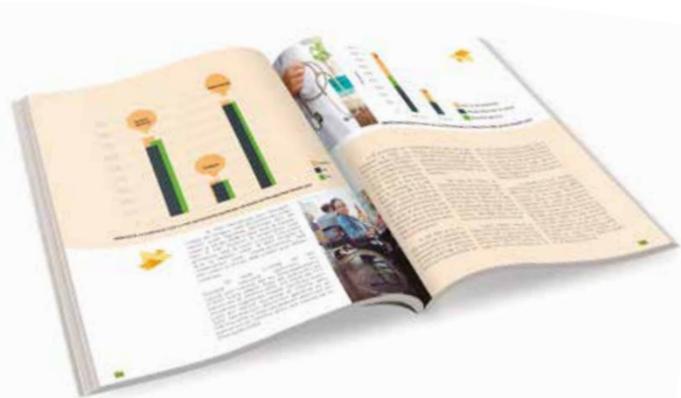


Conclusiones

- En el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPd) en Medellín, a 2016 había 3.178 personas en situación de discapacidad de origen vial, la mayoría jóvenes en edad productiva, de estratos bajos, y en mayor proporción varones, pilar o sostén económico de sus familias. Por su condición y su limitación prematura, estas personas se sienten cohibidas para desarrollar una actividad económica que les permita llevar una vida normal y serán una carga para el SGSSS, impidiendo la sostenibilidad futura del sistema.
- Las comunas más pobres de la ciudad son las que ven más acentuada esta problemática, hecho que puede estar fuertemente asociado al medio de transporte utilizado, a las condiciones de movilidad y al trabajo de las personas de estos sectores de la ciudad, con patrones que incrementan el riesgo de exposición en las vías, lo que aumenta drásticamente la probabilidad de sufrir una discapacidad por IV, si se les compara con los habitantes de otras zonas de la ciudad.
- Las alteraciones más frecuentes están relacionadas con el movimiento, que en la mayoría de los casos implica la ayuda permanente de otra persona (normalmente un familiar) para que la persona en situación de discapacidad de origen vial desarrolle razonablemente las actividades de su vida cotidiana, lo que implica un costo económico adicional para las familias o el sacrificio de un proyecto de vida para dedicarse a brindar cuidado y apoyo constante a dicha persona, con repercusiones negativas en la salud física y psicológica del cuidador. Por ello es necesaria una intervención integral de esta problemática, mediante el modelo bio-psicosocial o de integración que sirvió de inspiración al crear la Clasificación Internacional de Funcionamiento (CIF).

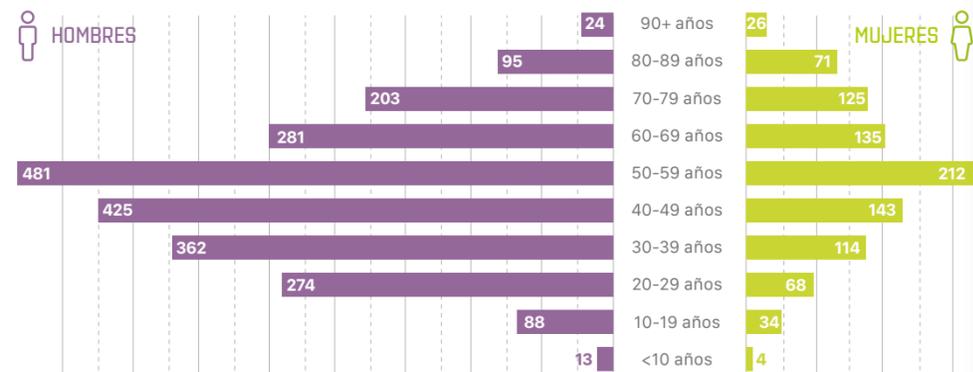


Foto: Pexels.com

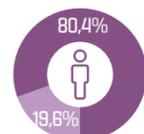
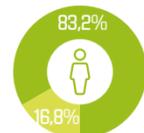


LAS CIFRAS REALES DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD DE ORIGEN VIAL EN MEDELLÍN SE DESCONOCEN.

Caracterización de personas en situación de discapacidad de origen vial en Medellín, por grupos de edad y género

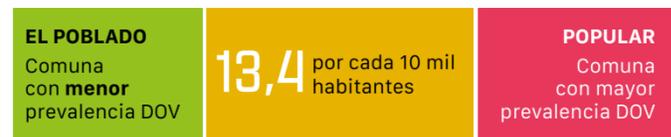


Recuperación de personas en situación de discapacidad de origen vial por género en Medellín, 2016



Al finalizar 2016, el total de personas con discapacidad de origen vial en el RLCPd en Medellín ascendió a 3.178, lo que significa 13,4 por cada 10.000 habitantes.

Prevalencia de discapacidad de origen vial en Medellín 2016



Recomendaciones

Colombia necesita una política pública integral de seguridad vial, en la que la sociedad civil, las autoridades, la academia y sector privado ayuden a posicionar la seguridad vial en la agenda pública como un asunto de primer orden, acudiendo a los llamados de organismos internacionales

y a la aplicación de estrategias como Visión Cero, porque ninguna muerte en la vía es aceptable.

Este estudio es una clara evidencia de la desigualdad y las inequidades en discapacidad de Medellín, e invita a un trabajo mancomunado entre todos los

actores para lograr una ciudad más segura e incluyente, que brinde espacios de mayor autonomía a las personas con discapacidad y movilidad reducida.

Las investigaciones en discapacidad de origen vial visibilizan datos que hasta el momento eran desconocidos sobre esta problemática en Colombia.

COLOMBIA NECESITA UNA POLÍTICA PÚBLICA INTEGRAL DE SEGURIDAD VIAL.



Intersección de autopista con pasos peatonales y ciclorutas.



Socialización

Toda la información recogida en los estudios de discapacidad de origen vial en Itagüí 2016 y Medellín 2017 ha sido rigurosamente socializada con actores claves relacionados con el tema. La información brinda datos pertinentes para la toma de decisiones en asuntos relacionados con los temas de seguridad vial y discapacidad.



Inversión estudio Discapacidad de Origen Vial en Medellín 2017

INVESTIGADORES	\$12.500.000
IMPRESIÓN DE CARTILLAS	\$4.260.200
TRASLADOS Y VIÁTICOS DE INVESTIGADORES	\$1.305.510
TOTAL	\$18.065.710



RETOS

- Realizar la investigación de discapacidad de origen vial en Cali.
- Continuar el apoyo a fundaciones.

Nuestros retos 2018 Resumen

Consideramos que cada paso que demos para fortalecer nuestro relacionamiento con los grupos de interés, es un paso para incrementar nuestra sostenibilidad en el mercado.



Materialidad

- Generar espacios de diálogo con cada grupo de interés con el fin de identificar los asuntos relevantes.
- Implementar la metodología de determinación de la materialidad.
- Levantar y priorizar los asuntos relevantes.
- Medir los riesgos de los asuntos relevantes para SITT.
- Establecer la metodología de medición del desempeño del órgano superior del Gobierno en asuntos económicos, sociales y ambientales.

GRUPO DE INTERÉS	RETOS 2018
GOBIERNO CORPORATIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar y hacer seguimiento de las acciones para el cumplimiento de cada objetivo estratégico. • Revisar y ajustar el documento de gobierno corporativo y el Código de Ética. • Iniciar el proceso de documentación e implementación del sistema integrado de gestión. • Definir la estructura y funcionamiento de las reuniones de Junta Directiva y asamblea de accionistas. • Revisar y aprobar propuestas que fomenten la innovación en los colaboradores. • Ampliar las instalaciones de la oficina principal.
CONSORCIOS	<ul style="list-style-type: none"> • Conformación de alianza con el consorcio PST (Programa Servicios de Tránsito) de Cali y la Universidad de Antioquia para la elaboración del Estudio de Discapacidad de Origen Vial en Cali 2018.



📷 Nuestro mayor reto: contribuir a la seguridad vial.

GRUPO DE INTERÉS	RETOS 2018
NUESTRA GENTE	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer el proceso de gestión humana, enfocándolo más al desarrollo de equipos de alto desempeño. • Realizar un nuevo estudio de escala salarial, con el fin de ajustarlo a los nuevos cargos de STT y al modelo por competencias. • Fortalecer el proceso de selección con una herramienta confiable, de nivel internacional. • Generar estrategias de trabajo con las nuevas generaciones. • Continuar fortaleciendo el proceso de inducción, presentando la proyección de la empresa. • Anclar motivadores a personas estratégicas para la organización. • Iniciar trabajo con los empleados de compensación trabajo/vida familiar, como parte de nuestra responsabilidad social empresarial (RSE). • Incrementar el número de capacitaciones técnicas para nuestros colaboradores.
COMUNIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar la investigación de discapacidad por origen vial en Cali. • Continuar el apoyo a fundaciones.
PROVEEDORES	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar la re-evaluación de proveedores. • Hacer auditorías en responsabilidad social empresarial y en seguridad y salud en el trabajo a los proveedores críticos. • Realizar la capacitación de proveedores en derechos humanos y responsabilidad social empresarial.

[IIG]

Indicadores Informe de Gestión SITT 2017

Capítulo
Balance
de Gestión
por grupo
de interés

PERFIL ORGANIZACIONAL

Indicador GRI	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	Páginas
G4-1	Inclúyase una declaración del responsable principal de las decisiones de la organización (la persona que ocupa el cargo de director ejecutivo, presidente o similar) sobre la importancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordarla.	4
G4-2	Describa los principales efectos, riesgos y oportunidades.	5
G4-3	Nombre de la organización.	4
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes.	6
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede central de la organización.	2
G4-6	Indique en cuántos países opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos relacionados con la sostenibilidad que se abordan en la memoria.	9, 57
G4-7	Describa la naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.	7, 8
G4-8	Indique de qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios).	9
G4-9	Determine el tamaño de la organización, indicando: <ul style="list-style-type: none"> • Número de empleados. • Número de operaciones. • Ventas netas (para las organizaciones del sector privado) o ingresos netos. • Capitalización, desglosada en términos de deuda y patrimonio. • Cantidad de productos o servicios que se ofrecen. 	20, 21, 57
G4-10	a. Número de empleados por contrato laboral y género. b. Número de empleados fijos por tipo de contrato y género. c. Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores externos y género. d. Tamaño de la plantilla por región y género. e. Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son empleados ni trabajadores externos, tales como los empleados y los trabajadores subcontratados de los contratistas. f. Comuníquese todo cambio significativo en el número de trabajadores en el periodo objeto de la memoria.	22, 57
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	51
G4-13	Comuníquese todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionaria o la cadena de suministro de la organización.	22, 60
G4-15	Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.	28, 70

Capítulo
Balance
de Gestión
por grupo
de interés

PERFIL ORGANIZACIONAL

Indicador GRI	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	Páginas
G4-16	Elabore una lista con las asociaciones (por ejemplo, las asociaciones industriales) y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece y en las cuales: <ul style="list-style-type: none"> • Ostente un cargo en el órgano de gobierno. • Participe en proyectos o comités. • Realice una aportación de fondos notable, además de las cuotas de membresía obligatorias. • Considere que ser miembro es una decisión estratégica. 	13
G4-18	a. Describa el proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada aspecto. b. Explique cómo ha aplicado la organización los Principios de Elaboración de Memorias para determinar el Contenido de la memoria.	28
G4-19	a. Elabore una lista de los aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.	29, 30
G4-23	a. Señale todo cambio significativo en el alcance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores.	29
GRUPOS DE INTERÉS		
G4-24	a. Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.	30
G4-26	a. Describa el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.	28, 29
PERFIL DE LA MEMORIA		
G4-28	Periodo objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario).	4, 6
G4-29	Fecha de la última memoria (si procede).	6, 28, 30
G4-30	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	4, 6
G4-31	Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir sobre el contenido de la memoria.	2
G4-32	Indique qué opción «de conformidad» con la Guía ha elegido la organización.	5
G4-33	Describa la política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria.	30
ÉTICA E INTEGRIDAD		
G4-56	Describa los valores, los principios, los estándares y las normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.	12

Capítulo
Balance
de Gestión
por grupo
de interés

Indicador GRI	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	Páginas
G4-57	a. Describa los mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y para consultar los asuntos relacionados con la integridad de la organización, tales como líneas telefónicas de ayuda o asesoramiento.	12
G4-58	Describa los mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización, tales como la notificación escalonada a los mandos directivos, los mecanismos de denuncia de irregularidades o las líneas telefónicas de ayuda.	2, 12
DESEMPEÑO ECONÓMICO		
	Valor económico directo generado.	23
G4-EC1	Valor económico distribuido.	23
	Valor económico retenido.	23
G4-EC5	Relación entre el salario inicial desglosado por género y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	52
G4-EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios.	25
G4-EC8	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos.	23
DESEMPEÑO AMBIENTAL		
G4-EN3	Consumo energético interno.	26
	Reducción del consumo energético.	26
G4-EN6	Reducción de consumo de agua.	26
MATERIALIDAD		
G4-18	Describa el proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada aspecto. b. Explique cómo ha aplicado la organización los Principios de Elaboración de Memorias para determinar el contenido de la memoria.	28
G4-19	Elabore una lista de los aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.	29, 30
G4-20	Indique la cobertura de cada aspecto material dentro de la organización.	30
G4-21	Indique el límite de cada aspecto material fuera de la organización.	30
G4-22	Describa las consecuencias de las reexpresiones de la información de memorias anteriores y sus causas.	28, 29
G4-23	Señale todo cambio significativo en el alcance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores.	29
G4-24	Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.	30

PERFIL ORGANIZACIONAL

DETERMINACIÓN DE LA MATERIALIDAD

Capítulo
Balance
de Gestión
por grupo
de interés

Indicador GRI	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	Páginas
G4-25	Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.	29, 30
G4-26	Describa el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés; por ejemplo, la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.	28, 29
G4-27	Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave.	29
GOBIERNO		
G4-34	Describa la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.	34
G4-35	Describa el proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad en la alta dirección y en determinados empleados para cuestiones de índole económica, ambiental y social.	34
G4-36	Indique si existen en la organización cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales, y si sus titulares rinden cuentas directamente ante el órgano superior de gobierno.	35
G4-37	Describa los procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno con respecto a cuestiones económicas, ambientales y sociales. Si se delega dicha consulta, señale a quién y describa los procesos de intercambio de información con el órgano superior de gobierno.	35
G4-38	Describa la composición del órgano superior de gobierno y de sus comités.	34
G4-39	Indique si la persona que preside el órgano superior de gobierno ocupa también un puesto ejecutivo. De ser así, describa sus funciones ejecutivas y las razones de esta disposición.	34
G4-40	Describa los procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités, así como los criterios en los que se basa el nombramiento y la selección de los miembros del primero.	34
G4-41	Describa los procesos mediante los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de intereses. Indique si los conflictos de intereses se comunican a los grupos de interés.	35
G4-42	Describa las funciones del órgano superior de gobierno y de la alta dirección en el desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito, los valores o las declaraciones de misión, las estrategias, las políticas y los objetivos relativos a los impactos económico, ambiental y social de la organización.	32
G4-43	Señale qué medidas se han tomado para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	35
G4-44	Describa los procesos de evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con el gobierno de los asuntos económicos, ambientales y sociales. Indique si la evaluación es independiente y con qué frecuencia se lleva a cabo. Indique si se trata de una autoevaluación. b. Describa las medidas adoptadas como consecuencia de la evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con la dirección de los asuntos económicos, ambientales y sociales; entre otros aspectos, indique como mínimo si ha habido cambios en los miembros o en las prácticas organizativas.	30
G4-45	Describa la función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social.	34
G4-46	Describa la función del órgano superior de gobierno en el análisis de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo de la organización en lo referente a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	34

GOBIERNO CORPORATIVO

Capítulo
Balance
de Gestión
por grupo
de interés

GOBIERNO CORPORATIVO

Indicador GRI	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	Páginas
G4-47	Indique con qué frecuencia analiza el órgano superior de gobierno los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social.	34
G4-48	Indique cuál es el comité o el cargo de mayor importancia que revisa y aprueba la memoria de sostenibilidad de la organización y se asegura de que todos los aspectos materiales queden reflejados.	34
G4-49	Describa el proceso para transmitir las preocupaciones importantes al órgano superior de gobierno.	34, 35
G4-50	Señale la naturaleza y el número de preocupaciones importantes que se transmitieron al órgano superior de gobierno; describa asimismo los mecanismos que se emplearon para abordarlas y evaluarlas.	36
G4-51	Describa las políticas retributivas para el órgano superior de gobierno y la alta dirección, de acuerdo con los siguientes tipos de retribución.	34, 36, 46
G4-52	Describa los procesos mediante los cuales se determina la remuneración. Indique si se recurre a consultores para determinar la remuneración y si estos son independientes de la dirección. Señale cualquier otro tipo de relación que dichos consultores en materia de retribución puedan tener con la organización.	34
G4-54	Calcule la relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización con la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada).	52
G4-55	Calcule la relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con el incremento porcentual de la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.	52
EMPLEO		
G4-LA1	Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, género y región.	51
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	23
G4-LA3	Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por género.	52
RELACIÓN ENTRE LOS EMPLEADOS Y LA DIRECCIÓN		
G4-LA4	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos	51
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO		
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	47
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por género.	47, 57
G4-LA7	Indique si hay trabajadores que desarrollan actividades profesionales con una incidencia o un riesgo elevados de determinadas enfermedades.	48

EMPLEADOS

Capítulo
Balance
de Gestión
por grupo
de interés

EMPLEADOS

Indicador GRI	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	Páginas
CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN		
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por género y por categoría laboral.	55, 56
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales.	55, 57
G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por género y por categoría profesional.	52, 58
IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	52
DERECHOS HUMANOS		
G4-HR2	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados.	70
G4-HR3	Indique el número de casos de discriminación ocurridos durante el periodo objeto de la memoria.	51
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN		
G4-S04	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	70
G4-S05	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	70
EVALUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS LABORALES DE LOS PROVEEDORES		
G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales.	66
CAPÍTULO DE INVESTIGACIÓN		
COMUNIDADES LOCALES		
G4-S01	Porcentaje de operaciones en las cuales se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.	70, 73

PROVEEDORES

COMUNIDAD



www.sittycia.com



www.sittycia.com