

BALANCE DE GESTION 2016





BALANCE DE GESTIÓN 2016

CONTENIDO

PERFIL ORGANIZACIONAL | 4

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS Y ASUNTOS RELEVANTES | 24

NUESTRO GOBIERNO CORPORATIVO | 32

NUESTRA GENTE | 40

NUESTROS PROVEEDORES | 60

NUESTRA COMUNIDAD | 64

NUESTROS ALIADOS ESTRATEGICOS | 72

TABLA GRI

78



Estos marcadores se refieren a los indicadores GRI reportados a lo largo del informe. (Ver tabla GRI)

Balance de Gestión SITT 2016

Equipo editorial:

Juan José Franco
Presidente

Simón Franco
Gerente General

María José Franco
Jefe de Responsabilidad Social Empresarial

Claudia Trejos
Gerente de Operaciones

Ángela Vela
Jefe de Gestión Humana y RSE

María Andrea Osorio Pérez
Asesora en Responsabilidad Social y Sostenibilidad

Concepto y diseño: **Machado y Molina**
Comunicación visual corporativa

Fotografía general: **Archivo SITT**
Página 41: **Jonh Jairo Bonilla**
Página 65: **David Sánchez / El Tiempo**

SITT y Cía. S.A.S.
Oficina principal:
Carrera 13 No. 96-82 Piso 3
Bogotá
Tel. (571) 747-0696
E-mail: contacto@sittycia.com

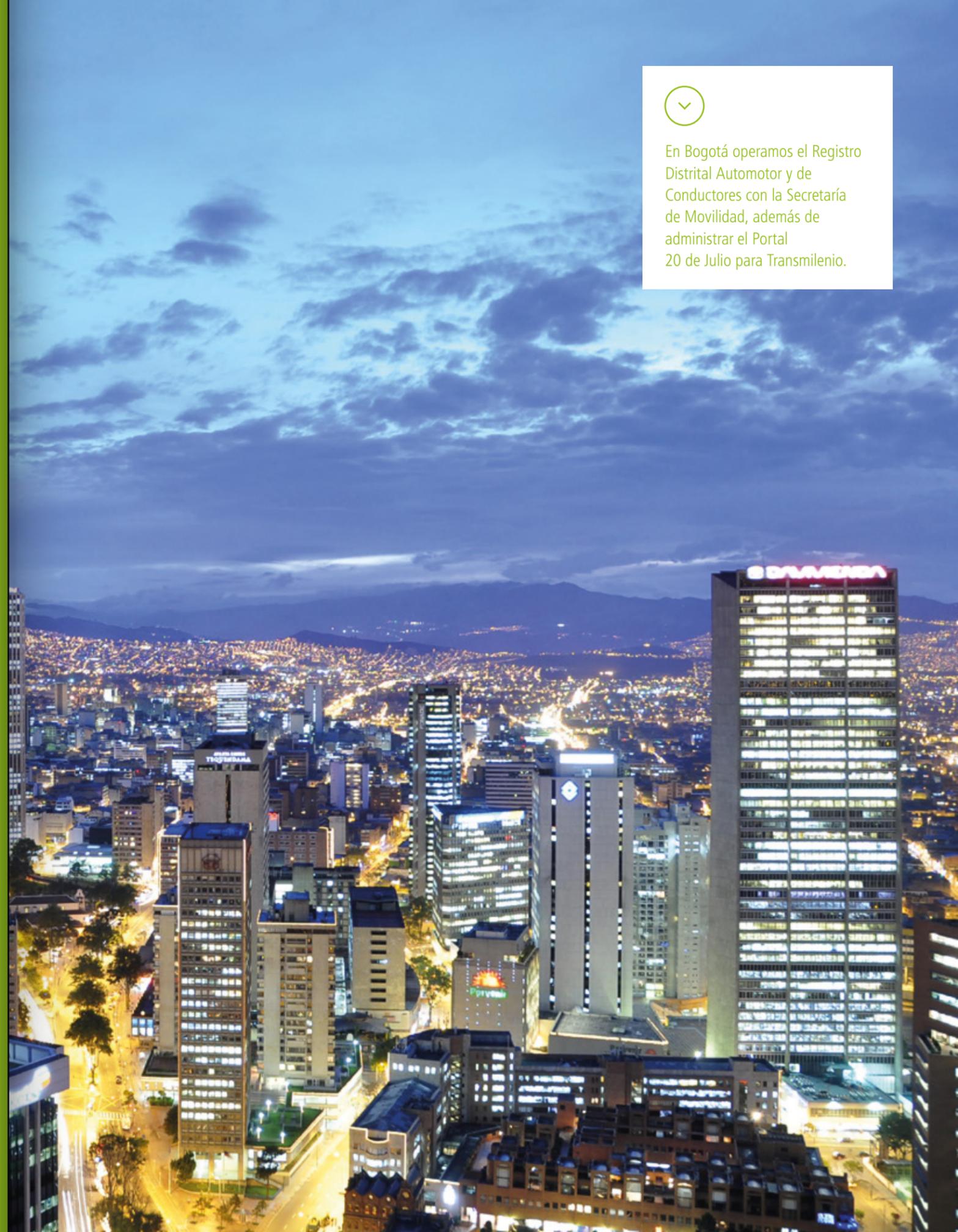
www.sittycia.com

PERFIL ORGANIZACIONAL

"TRABAJAMOS
EVALUÁNDONOS
DESDE ADENTRO,
REALIZANDO CAMBIOS
PARA SUBIR UN
ESCALÓN MÁS EN
NUESTRO PROCESO DE
MEJORA CONTINUA"



En Bogotá operamos el Registro Distrital Automotor y de Conductores con la Secretaría de Movilidad, además de administrar el Portal 20 de Julio para Transmilenio.



> MENSAJE DE LA DIRECCIÓN <

Apreciadas personas de nuestros grupos de interés:

En el año 2016 cumplimos 14 años como organización: en 2002 fundamos SITT, cuando iniciaban los proyectos por concesión del tránsito en Cali y Rionegro. En este tiempo hemos trabajado por construir una compañía sólida, capaz de responder a las necesidades del mercado, hemos ampliado nuestra participación en más operaciones relacionadas con los servicios de tránsito a nivel nacional y hemos hecho parte de la creación del sistema inteligente de movilidad en Medellín; asimismo, nos hemos integrado para trabajar en diferentes modelos de ITS en servicio de tránsito en Colombia.

Año tras año hemos aportado a nuestros aliados estratégicos un saber técnico con rigor e integridad, fortaleciendo nuestro crecimiento y obteniendo resultados positivos gracias al respaldo incondicional de ustedes, quienes conforman nuestros grupos de interés, y a las prácticas de gestión apoyadas en relaciones de confianza, creación de valor, contribución y apoyo de nuestros aliados en los lugares donde operamos.

Logros

Coherentes con este propósito, nos vinculamos para trabajar y fortalecer iniciativas de sostenibilidad, **G4-1** como hacer nuestras actividades desde la ética y la integridad, el respeto por los derechos humanos y el desarrollo sostenible. Este es nuestro segundo año de Reporte de Gestión en el que queremos dar a conocer el trabajo realizado desde adentro, los resultados obtenidos en 2016 y nuestro avance en materia de indicadores.

En el **Informe de Gestión 2016** **G4-13** presentamos el cumplimiento de nuestros compromisos financieros y comerciales, el desarrollo de los retos propuestos, los avances en temas de sostenibilidad, el fortalecimiento de la comunicación con cada parte interesada y los principales logros e innovaciones, entre otros. Trabajamos además en divulgar nuestro Código de Ética y continuamos generando espacios de interacción con cada empleado, lo que nos ha permitido velar por su salud y fortalecer el clima organizacional. Seguimos consolidando un equipo de personas calificadas en temas comunicacionales, de innovación y desarrollo, y de fortalecimiento de nuestro capital humano.

TENEMOS FRENTE A NOSOTROS UN
FUTURO LLENO DE OPORTUNIDADES
Y CONTAMOS CON TODA LA
DISPOSICIÓN Y EL MEJOR EQUIPO
PARA APROVECHARLAS.



Fragmento del mural de la sede principal SITT en Bogotá.

Un año de grandes retos **G4-2**

Continuaremos trabajando con el mismo entusiasmo, compromiso y responsabilidad para seguir haciendo de SITT una empresa que contribuye a transformar positivamente la gestión integradora de soluciones para proyectos de ingeniería, tránsito y tecnología en Colombia. Tenemos frente a nosotros un futuro lleno de oportunidades y contamos con toda la disposición y el mejor equipo para aprovecharlas.

Hacia una construcción de relaciones basadas en ética y confianza

Estamos fundamentados en un gobierno corporativo que trabaja desde los **principios de la transparencia y la integridad**, para seguir reafirmandonos en la promesa de ser una organización consciente de permanecer en el equilibrio social, ambiental y económico, mientras buscamos afianzar aún más las relaciones con nuestros grupos de interés.

Por un desarrollo de equilibrio y transformación **G4-2**

Durante 2016 realizamos un ejercicio de evaluación interna en el que identificamos fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en sostenibilidad desde adentro y hacia nuestros grupos de interés, mediante la metodología *Balance Score Card* y la evaluación y priorización de grupos de interés y asuntos relevantes.

Buscamos año tras año no solo mejorar sino trabajar por ser sostenibles y competitivos de acuerdo con las necesidades y expectativas del mercado.

Juan José Franco
Presidente

Simón Franco
Gerente General

> NUESTRA EMPRESA <

SITT y Cía. SAS **G4-3** **G4-7** es una empresa integradora de soluciones en ingeniería, tránsito y tecnología, encaminada al desarrollo urbano y rural de diferentes regiones estructurando sistemas para la movilidad, productividad administrativa, redes eficientes de atención al público, soluciones tecnológicas y respeto por las normas de tránsito.

Nos destacamos por la participación en proyectos de importancia a escala nacional e internaciona en los sectores público y el privado, tales como operaciones de tránsito, recaudo masivo, mejoramiento continuo de procesos, administración de sistemas de información, apoyo en la operación de transporte masivo, y sistemas y soluciones inteligentes de movilidad. **G4-8**

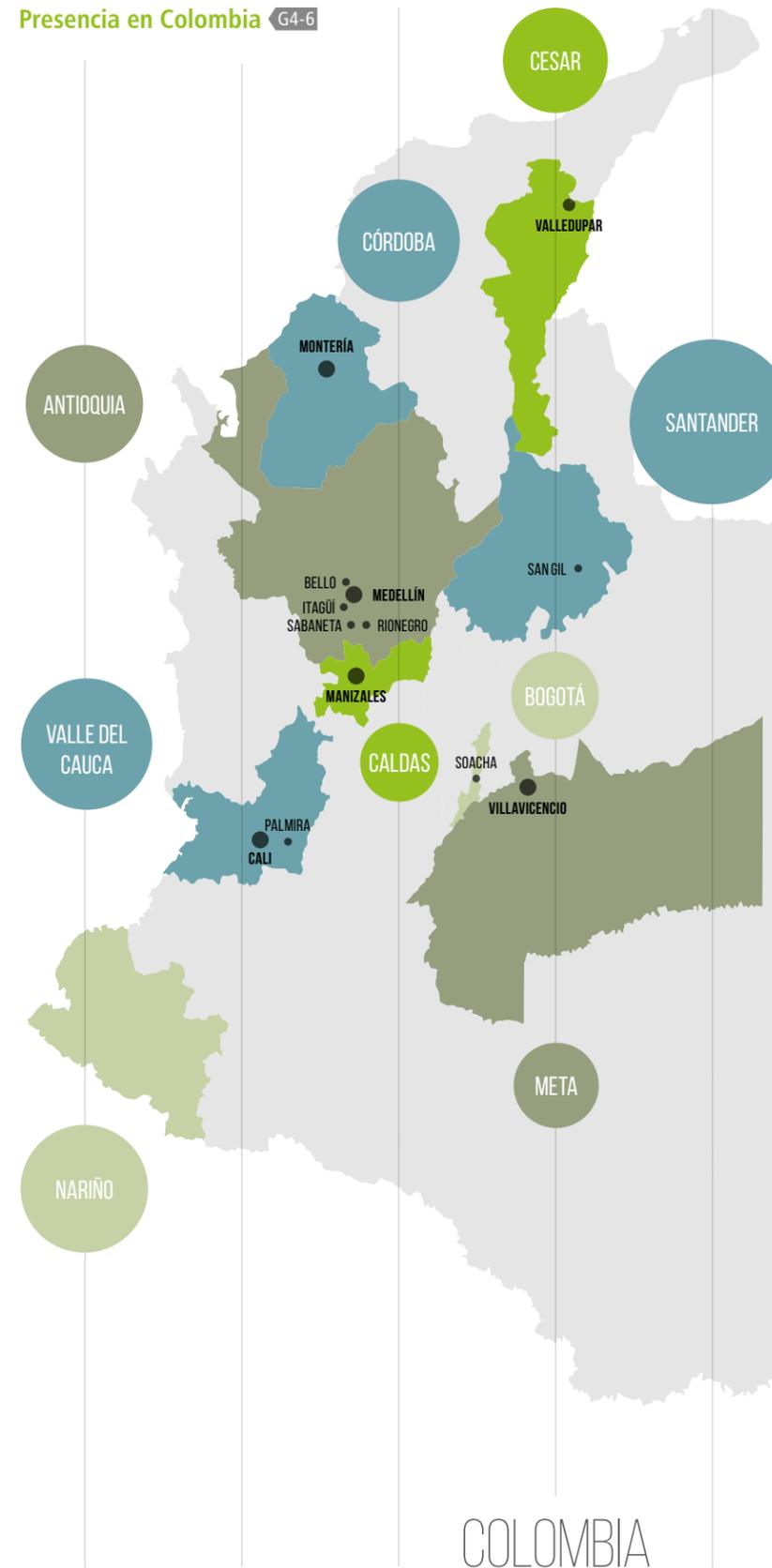
Nuestro equipo está conformado por profesionales especializados en diversas áreas de la ingeniería, economía, la economía, la administración y la calidad, lo cual nos da capacidad y flexibilidad para responder a nuestros clientes con soluciones efectivas.

Contacto

Nuestros grupos de interés tienen la posibilidad de compartir sus comentarios e inquietudes sobre nuestros Informes de Gestión a través de los siguientes medios: **G4-5** **G4-58**

- > Sede principal: Carrera 13 No. 96-82 piso 3, Bogotá
- > Sede SITT Medellín: Calle 10 B No. 35-08 Ofc. 501, Medellín.
- > Medellín, Colombia
- > Teléfono de contacto: (1) 747-0696
- > Correo electrónico: contacto@sittycia.com
- > Página web: www.sittycia.com
- > Denuncias ante actos de corrupción o de incumplimiento ético: anticorrupcion@sittycia.com

Presencia en Colombia **G4-6**



Oficina principal

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

Sistemas inteligentes de tránsito:

Cali, Medellín, Itagüí, Sabaneta, Bello, Palmira, Villavicencio

Identificación vehicular:

Bogotá, Manizales, Itagüí, Villavicencio, Montería, Rionegro, Cali, Sabaneta, Bello, Palmira, Valledupar, San Gil, Soacha, Medellín

Servicios de tránsito:

Bogotá, Manizales, Itagüí, Villavicencio, Montería, Rionegro, Cali, Medellín, Sabaneta, Bello, Palmira.

Sistemas de Información:

Colombia (DITRA), Centro Oriente, Sur Occidente, Eje Cafetero, Bogotá, Noroccidente, Nororiente, Norte, Centro Sur, Sao Paulo (Brasil), SIMIT Colombia.

Impuesto vehicular:

Antioquia, Valle del Cauca, Cundinamarca, Nariño.

Transporte masivo:

Bogotá

Soluciones integrales*

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

* Aplicadas a todas nuestras áreas de negocio

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 inteligentes de transporte

Con soluciones ITS mejoramos la seguridad, reducimos la congestión, aumentamos la movilidad, minimizamos el impacto ambiental, ahorramos energía y promovemos la productividad en nuestros sistemas de transporte.

- › Sistemas de fiscalización electrónica
- › Diseño, construcción y puesta en marcha de sistemas 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
- › Estacionamiento regulado
- › Suministro de equipos para apoyo ITS

Impuesto vehicular

Suministro de los recursos humanos y tecnológicos adecuados para gestionar los componentes del impuesto vehicular, buscando la satisfacción del usuario y de nuestro cliente.

- › Generación de liquidaciones de impuestos para vehículos automotores
- › Procesos de fiscalización
- › Digitalización de documentos

Sistemas de información

- › Operación del sistema integrado de información sobre multas y sanciones por infracciones (SIMIT)
- › Modelos de simulación software especializado (ProModel, TransCAD)
- › Herramientas de indicadores de gestión (KPI) e inteligencia de negocios

Identificación vehicular

Fabricación y comercialización de productos y soluciones tecnológicas para identificación vehicular que permite un mejoramiento en la seguridad vial y un mayor control de diferentes tipos de parque automotor.

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

Transporte masivo

Prestación de servicios en suministro de personal, dotación, equipamiento tecnológico y vehículos para la operación de portales de transporte masivo, con reportes diarios, semanales y mensuales para apoyar la toma de decisiones logísticas de los operadores.

- › 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

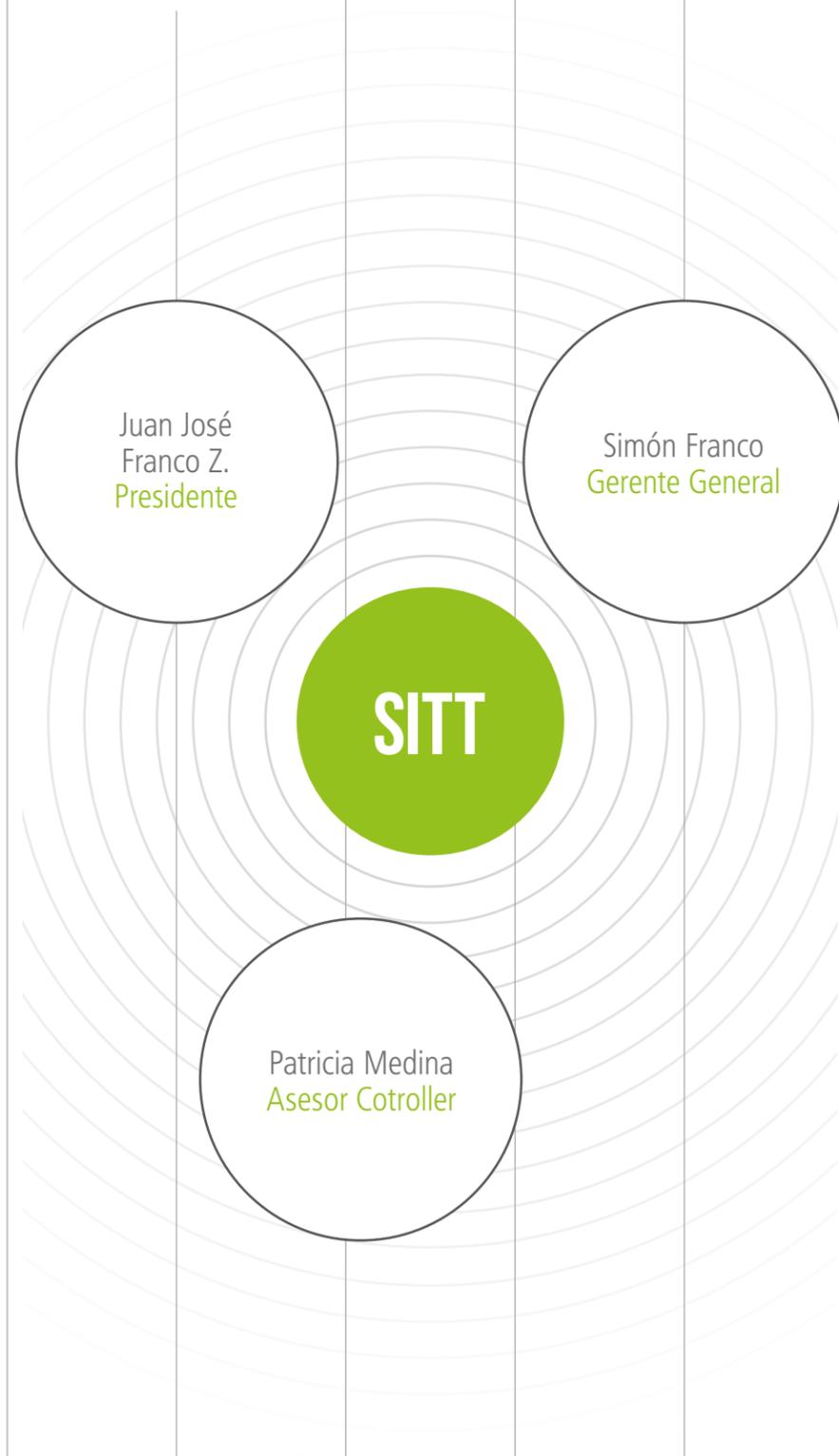
Servicios profesionales

- › 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)



CONTRIBUIMOS A TRANSFORMAR
LA **GESTIÓN INTEGRADORA DE**
SOLUCIONES PARA PROYECTOS DE
INGENIERÍA, TRÁNSITO Y TECNOLOGÍA.

Conformación de la Junta Directiva



Ética empresarial G4-56

Nuestros valores



Actuar de manera responsable

Es la capacidad que le permite a cada uno de los miembros de SITT reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, en el plano moral.



Respetar a los demás

Es la capacidad de considerar 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 se piensa, lo que estipulan las normas y la manera como se actúa.

Nuestro Código de Conducta rige nuestro actuar con respecto a lo que debemos y lo que no debemos realizar dentro y fuera de la compañía.

Acciones internas

Comprende los valores organizacionales dirigidos a afianzar conductas que demuestren el establecimiento de políticas y comportamientos deseables y no deseables frente a cada uno de nuestros grupos de interés. Para ello entregamos el Código de Conducta a cada empleado.



📄 Código de Conducta SITT.

Acciones externas

Son las que emprendemos para dar a conocer y promocionar nuestras prácticas de ética a los grupos de interés, buscando generar espacios de diálogo alrededor del tema y trascender en el relacionamiento. Para ello realizamos una campaña de divulgación en diferentes medios, de manera que cada uno de nuestros grupos de interés las conozca y afiance.

Hemos determinado como mecanismo para denunciar conductas poco éticas o ilícitas, los buzones de reportes de casos de corrupción o soborno que ubicamos en las instalaciones de SITT y cada proyecto. Asimismo, contamos con el correo electrónico anticorruption.rse@sitt.com, disponible tanto para personas internas como externas. G4-58



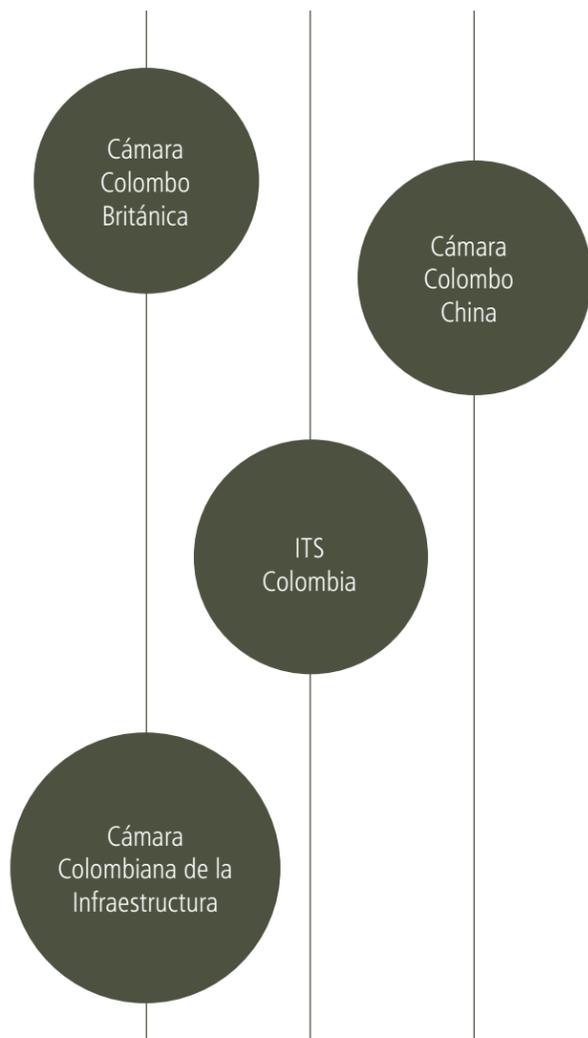
📄 Socialización del Código de Conducta SITT y del Reglamento Interno de Trabajo, Proyecto Medellín.



📄 Socialización del Balance de Gestión 2015 y del Código de Conducta con representantes de los consorcios.

Asociaciones G4-16

Hacemos parte de las siguientes asociaciones:



Reconocimientos en 2016

- > Obtención de certificación Coface con calificación de 100 puntos.
- > Finalización proyecto investigativo RSE SITT y Universidad de Antioquia.
- > Desarrollo de nuevos aplicativos propios, software para inteligencia de negocios: KPI Seguridad Vial.

Nuestro sistema de comunicaciones

Teniendo en cuenta la necesidad de consolidar nuestro modelo de comunicaciones, tanto internas como externas, durante 2016 se creó el área de Mercadeo y Comunicaciones. Esta área, constituida por el Jefe de Mercadeo y Comunicaciones, tiene como responsabilidad de desarrollar y ejecutar el plan de comunicaciones SITT, que incluye nuevos canales de comunicación y estrategias de medición de impacto de estos.

Medios de comunicación implementados en SITT

Intranet. Es un espacio en el cual nuestros empleados pueden consultar información de la compañía, incluyendo sus políticas.

Sistema de e-mail marketing. Mediante una nueva plataforma para envío de correos electrónicos podemos llevar un control del impacto de las diferentes campañas.



Boletín digital SITT. Publicación *online* mensual que abre una nueva forma de interactuar con nuestros empleados, con información de interés general, contenidos multimedia y la posibilidad de generar conversaciones dentro de la misma intranet.



Teamwork. Herramienta de project management para manejo eficiente y control de actividades, mediante trabajo colaborativo.

Página web. Es nuestra cara hacia el mundo exterior. Es donde la gran mayoría de personas interesadas en nuestra especialidad van a consultar información de la empresa. De ahí la importancia de tener este canal de comunicación actualizado, con la última tecnología y con contenido relevante.

Blogs. Una de las formas más efectivas para comunicarnos con todos nuestros grupos de interés es a través del blog ubicado en la página principal de SITT. Allí, los empleados de la empresa escriben acerca de su área de conocimiento y cómo esta se relaciona con los objetivos estratégicos de la organización.

Slack. Herramienta de comunicación interna de la compañía en la cual la colaboración y la productividad son el principal objetivo. A través de Slack toda la empresa se puede comunicar entre sí, con acceso desde cualquier dispositivo que tenga conexión a internet.

A partir de estos canales de información nacen nuevos retos y oportunidades que iremos optimizando para presentar la información de la mejor manera posible y fortalecer el relacionamiento con nuestros grupos de interés.

Nuestro plan estratégico

El proceso de direccionamiento estratégico nos llevó a revisar la estrategia con base en resultados, partiendo de nuestra misión, nuestra visión y valores. En el plan

participaron activamente los directivos y la gerencia media de todas las áreas, revisando las condiciones del entorno, haciendo análisis internos y planteando las rutas que nos llevarán a traducir nuestra visión y estrategia en acciones.

OBJETIVO DE LA ORGANIZACIÓN (MODELO BALANCE SCORE CARD)



Nuestras cifras internas 2016

VENTAS NETAS (PARA LAS ORGANIZACIONES DEL SECTOR PRIVADO) O INGRESOS NETOS (PARA LAS ORGANIZACIONES DEL SECTOR PÚBLICO)

	2015	2016	Variación
Ventas	\$45.314 millones	\$42.483 millones	5%
Ebitda	\$7.435 millones	\$5.795 millones	-22%
Margen Ebitda	16%	12%	-26%

Nota: En cumplimiento a lo expresado en la ley 1314 de 2009, SITT y cia. Inicio en el año 2014 el proceso de transición de la normativa contable COL-GAAP principios de contabilidad Generalmente aceptados en Colombia a las Normas Internacionales de Información Financiera-NIIF, norma bajo la cual se reportaron los primeros estados financieros a Diciembre de 2016. Como resultado de esta transición se presenta una variación negativa en el Margen de Ebitda del 2016 con respecto al 2015.

OPERACIONES G4-9

No. de operaciones en contratos de participación	15
No. de operaciones individuales	6
No. de operaciones en sociedades	2
Total	23

PRODUCTOS Y SERVICIOS

No. de productos	10
No. de servicios	30

Número de empleados

Dividimos en 3 grupos a los empleados contratados por SITT:

1. SITT Grupo Corporativo, conformado por los empleados que trabajan en nuestra sede principal y en los proyectos de QA; estos colaboradores trabajan transversalmente en las diferentes áreas de negocio de la organización.
2. Proyecto Bogotá, conformado por los empleados vinculados al proyecto en el área de transporte masivo en Bogotá
3. Proyecto Medellín, del cual hacen parte los empleados del proyecto Medellín, quienes trabajan en el recaudo de impuestos vehiculares.

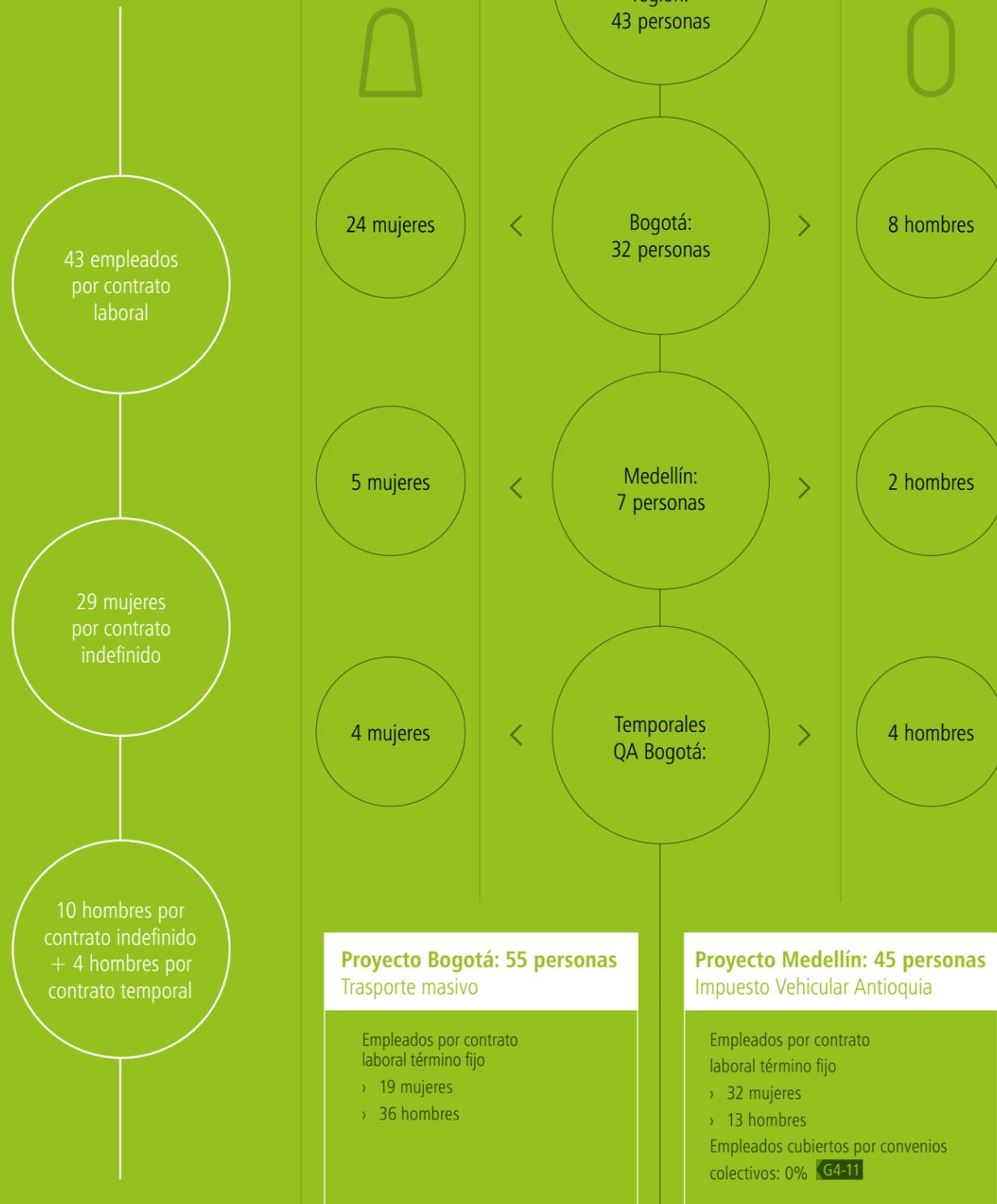
NÚMERO DE EMPLEADOS G4-10

2015 2016



G4-13 Estos datos corresponden a los cortes de diciembre 2015 y diciembre 2016. El aumento de los empleados en el primer grupo obedece a la creación de las áreas de Innovación y Tecnología, Gestión Humana, y Mercadeo y Comunicaciones; el Proyecto Bogotá inició en 2016; y la disminución en número de empleados en el Proyecto Medellín se debe a la finalización del contrato.

SITT Grupo Corporativo - Trabajo transversal en todas las áreas de negocio **G4-10**



> PREPARACIÓN DEL INFORME <

Características

Nuestro primer informe anual fue publicado en 2015; **G4-29** hoy presentamos nuestro segundo informe correspondiente a 2016, **G4-28** **G4-30** que rinde cuentas sobre convicciones que guían nuestro actuar, compromisos adquiridos con los grupos de interés con quienes nos relacionamos, hitos, prácticas, resultados y retos con cada uno de ellos.

Este Informe es una herramienta de gestión que posibilita el aprendizaje, la identificación de oportunidades de mejoramiento y el diálogo constructivo para la creación conjunta de valor con nuestros grupos de interés.

Metodología

Desde 2015 **G4-29** aplicamos la metodología de la Global Reporting Initiative (GRI) para la elaboración de reportes de sostenibilidad con sus respectivas actualizaciones. Tomamos como referencia la GRI-G4 de conformidad con la opción "Esencial", **G4-32** la cual ha sido validada por la Junta Directiva y además por un consultor externo. **G4-33**

Alcance

Este reporte comprende datos de la gestión empresarial llevada a cabo durante el año 2016; presentamos los hitos cumplidos, la gestión realizada, nuevos enfoques, principales retos, indicadores cuantitativos bajo el principio de comparabilidad respecto a 2015 y resultados de nuevos tópicos de investigación.

En caso de tener cualquier duda e inquietud sobre el presente Informe, puede comunicarse con nosotros al correo electrónico contacto@sittycia.com **G4-31**

Estructura

El reporte se compone de 3 bloques temáticos:

1. Contexto o perfil organizacional: comprende el mensaje del Presidente de la Junta Directiva y del Gerente General de SITT a los grupos de interés, las características principales de la empresa, su enfoque estratégico, filosofía, asuntos corporativos y principales indicadores económicos.
2. Desarrollo del proceso de identificación, priorización y aplicabilidad de la metodología de Materialidad.
3. Desarrollo del trabajo realizado con cada grupo de interés.

APLICAMOS LA METODOLOGÍA GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) PARA ELABORACIÓN DE REPORTES DE SOSTENIBILIDAD.

> NUESTRA GESTIÓN EN CIFRAS < G4-EC1



PRESTACIONES SOCIALES A EMPLEADOS DE JORNADA COMPLETA G4-EC8 G4-LA2

Prestaciones	Empleado		Empresa	
	2015	2016	2015	2016
Incapacidad	Paga el 100% (primeros 2 días) y el 66,666% (a partir del tercer día)			
Salud	4%	4%	12%	12%
Pensión	4%	4%	12%	12%
ARL (nivel de riesgo 1)			4%	4%
ARL (nivel de riesgo 4)			0,522%	0,522%

EQUIDAD DE GÉNERO (RELACIÓN POR RANGO DE INGRESO)

	2015		2016	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
\$0 a \$1 millón	2	11	0	3
\$1 a \$5 millones	3	5	12	16
\$5 a \$10 millones	3	4	2	4
\$10 a \$20 millones	2	2	1	5

RELACIÓN GÉNERO POR RANGO DE INGRESO
CUADRO COMPARATIVO 2015 VS 2016



RETIROS

	2015	2016
Hombres	3	5
Mujeres	6	10
Total retiros	9	15

RETIROS POR REGIÓN

	2015	2016
Bogotá	9	13
Medellín	0	2

INVERSIÓN EN TECNOLOGÍA Y/O INFRAESTRUCTURA G4-EC7
(CIFRAS EN MILLONES)



Durante el año 2016 se evidenció una alta rotación de personal, especialmente en cargos como Auxiliar Contable y Gerente Financiero y Administrativo; esta circunstancia se dio por debilidades detectadas en el proceso de selección. Teniendo en cuenta lo anterior, y con el fin de reducir la rotación, hemos dedicado esfuerzos al fortalecimiento del área de Gestión Humana y RSE, incluyendo el proceso de selección.

Cabe aclarar que hacen parte de las estadísticas de rotación los casos de retiro por pensión o crecimiento laboral, en el cual un empleado es promovido y vinculado en otra empresa del grupo.

RETIROS POR RANGO DE EDAD

	2015	2016
Menores de 30 años	9	7
Entre 30 y 50 años	0	7
Mayores de 50 años	0	1



Suesca, Cundinamarca.

> NUESTRO COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE <

La estrategia ambiental en el frente ecoeficiencia tiene como objetivo alcanzar un uso eficaz de recursos como el agua y la energía, y contribuir a la mitigación del cambio climático mediante acciones e iniciativas que integren

la creación de una cultura de uso racional de dichos recursos y soluciones dentro de la organización.

Nuestra oficina principal está ubicada en la ciudad de Bogotá, donde el impacto ambiental causado por nuestra operación es mínimo, de manera que las iniciativas que desarrollamos parten desde el mismo quehacer de la organización. Presentamos algunas de estas iniciativas:

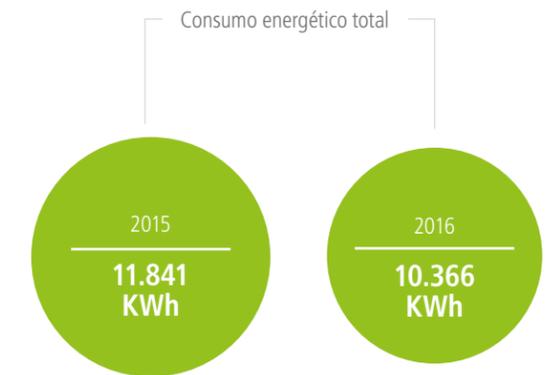
NUESTRO OBJETIVO EN ECOEFICIENCIA ES EL USO EFICAZ DE RECURSOS COMO EL AGUA Y LA ENERGÍA, Y CONTRIBUIR A LA MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO.

Energía G4-EN3

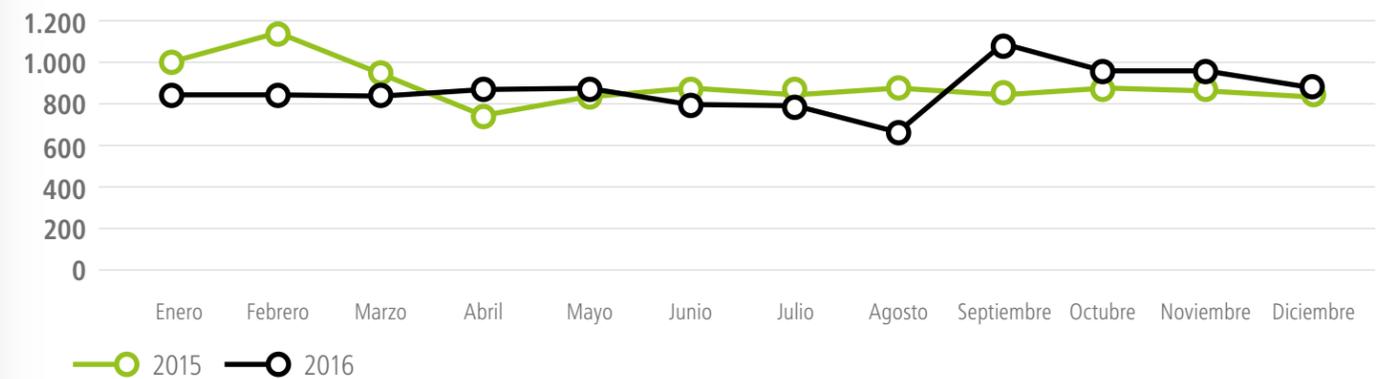
El objetivo de la campaña de ahorro de energía y reciclaje de papel es generar conciencia sobre el impacto que cada empleado tiene en el medio ambiente y su adecuado comportamiento frente al ahorro energético.

En comparación con el registro del año anterior, nuestro consumo de energía disminuyó en 2016 un 12,5% (1.475 KWh menos), lo cual evidencia el impacto positivo de las campañas adelantadas en este sentido.

INDICADOR REDUCCIÓN DE CONSUMO DE ENERGÍA



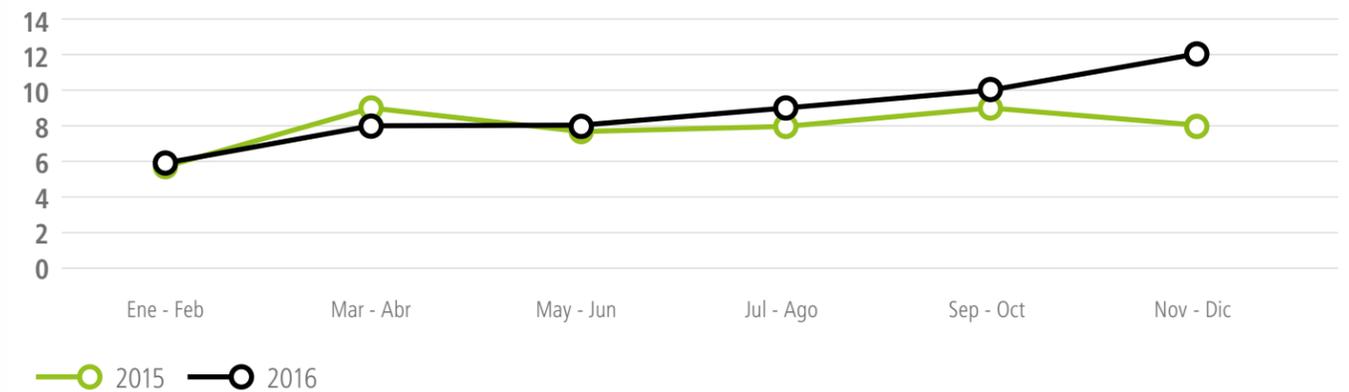
CONSUMO DE ENERGÍA (KWH)



Agua G4-EN3

El consumo de agua en 2016 aumentó en 5 metros cúbicos en comparación con el año anterior; este resultado guarda relación con el aumento del número de empleados.

CONSUMO DE AGUA 2015 VS 2016 (M³)



NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS Y ASUNTOS RELEVANTES

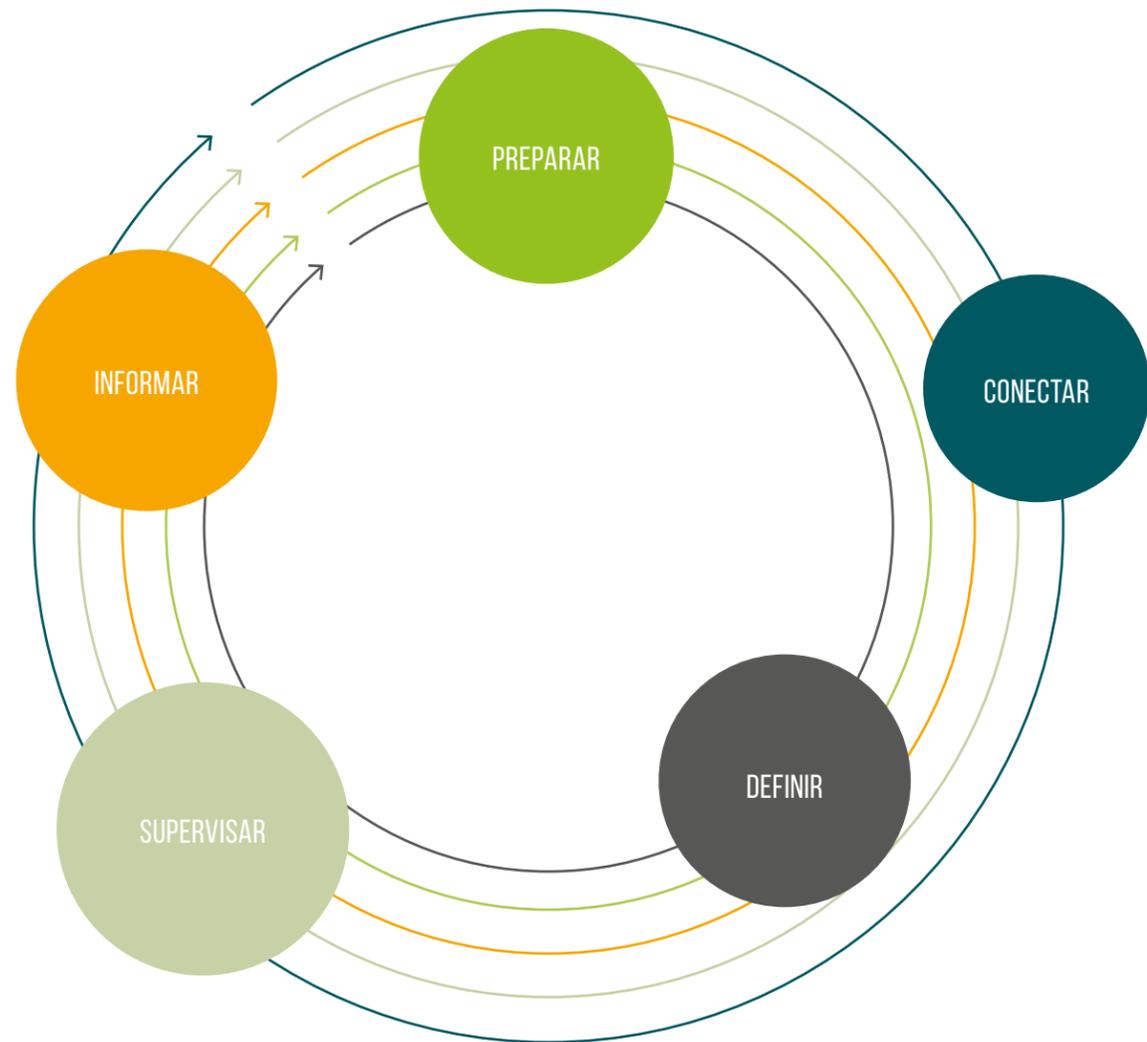
“LA MEJOR Y MÁS RÁPIDA FORMA DE LLEGAR A LA META CON ÉXITO ES RODEARSE DE QUIENES LA CONOCEN Y BUSCAN TRABAJAR POR ELLA.”



En Cali operamos el Registro Municipal Automotor y de Infraestructuras, además del Centro de Gestión de Tránsito y Procesamiento de Fotodetección, en conjunto con el Centro de Diagnóstico Automotor de Valle.



✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Participación de grupos de interés	Contexto de sostenibilidad	Materialidad	Equilibrio	Comparabilidad	Puntualidad	Claridad	Fiabilidad



Presentamos el proceso G4-18 llevado a cabo para la revisión de los grupos de interés, la priorización y determinación de asuntos relevantes mediante la metodología de la Global Reporting Initiative GRI-G4 y los lineamientos del grupo de normas AA 1000.

Preparar

Planeamos la elaboración del Informe con el equipo designado para consolidar y sistematizar datos; de esta manera reflexionamos conjuntamente sobre su proceso de elaboración, sus contenidos y el origen de los datos e insumos.

Conectar

Tuvimos en cuenta la percepción de los grupos de interés sobre el Informe de Gestión 2015 relacionada con su estructura, asuntos reportados, desarrollo de contenidos y aplicación de principios GRI. Asimismo, realizamos un encuentro para indagar sobre los asuntos relevantes y aplicamos encuestas para priorizarlos según cada grupo de interés.

Definir

Definimos la estructura y los contenidos del reporte teniendo como base los aspectos materiales o relevantes de la gestión para la empresa y sus grupos de interés, los cuales se identifican mediante un ejercicio de materialidad. Esta actividad hace parte de un trabajo interdisciplinario de acuerdo con los lineamientos GRI.

En el año 2015 realizamos un ejercicio riguroso tras analizar las variables del entorno y la relación con los grupos de interés, entre otros aspectos. En 2016 validamos los temas materiales considerando los resultados de los diálogos con estos grupos y las señales identificadas por la empresa en un análisis del entorno; además, actualizamos la matriz de priorización de los temas materiales. De esta manera, la definición de temas materiales cumplió con los principios establecidos de participación de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad, materialidad y exhaustividad.

Etapas del ejercicio de materialidad

Identificación

En el año 2015, la alta dirección definió los grupos de interés y los asuntos que parecían ser relevantes; en 2016 dichos temas fueron consultados y validados con los grupos de interés mediante los siguientes insumos:

- › Objetivos de SITT
- › Necesidades identificadas
- › Planeación estratégica
- › Opiniones de los grupos de interés
- › Resultado de evaluaciones

De acuerdo con los resultados, salieron de nuestra lista de grupos de interés primarios los siguientes: G4-22 G4-25

- › Medio ambiente, ya que nuestra operación no es de alto impacto ambiental.
- › Gobierno: si bien es cierto que nuestro desempeño se ciñe a la ley y que, de hecho, parte de nuestra conducta sostenible es el cumplimiento regulatorio, este no es un grupo de interés que represente alta influencia para nosotros.
- › Familias de los empleados; lo trabajamos dentro del grupo de interés de empleados pues, para nosotros, sus familias son parte fundamental de su desempeño.

EN 2016 VALIDAMOS
LOS TEMAS
MATERIALES Y
ACTUALIZAMOS
LA MATRIZ DE
PRIORIZACIÓN DE ESTOS.

Priorización G4-26

En esta etapa se establece el inventario preliminar de temas relevantes para la toma de decisiones por parte de SITT vs los grupos de interés. Tomamos como base 9 temas con

prioridad alta para los grupos de interés y para SITT, 5 de influencia media para SITT y alta para los grupos de interés y uno de alta prioridad para los grupos de interés y baja para SITT.

PRIORIZACIÓN DE ASUNTOS RELEVANTES PARA GRUPOS DE INTERÉS Y SITT

- › Comunidad
- › Empleados
- › Gobierno corporativo
- › Consorcios
- › Proveedores

Alta	<p>Ampliar canales de comunicación con la comunidad</p>	<p>Retroalimentación de SITT a proveedores</p> <p>Hábitos saludables</p> <p>Fortalecimiento clima</p> <p>Ampliar canales de comunicación</p> <p>Capacitaciones cuidado medio ambiente</p>	<p>Rentabilidad</p> <p>Desarrollo integral</p> <p>Ejecución de cada proyecto</p> <p>Nuevos proyectos</p> <p>Evaluación proveedores</p> <p>Rentabilidad</p> <p>Pago cumplido</p> <p>Ejecución de proyectos</p> <p>Participación en consorcios</p> <p>Socialización SST y RSE</p> <p>Comunicación organizacional</p> <p>Clima laboral</p> <p>Desarrollo de los proyectos de SITT en el consorcio</p>
Media		<p>Aportes o ayudas de SITT a la comunidad</p>	<p>Tipo de participación en el consorcio</p>
Baja	<p>Impacto y contribución de su organización en SITT</p>		
	Baja	Media	Alta

IMPORTANCIA ASUNTOS RELEVANTES PARA LA ORGANIZACIÓN

Para definir el contenido de este Informe analizamos los aspectos que más podrían afectar su capacidad de generar valor dentro y fuera de la organización G4-25 G4-29 G4-21 y fueron tomados como los de alta influencia para SITT y la consulta a grupos de interés. G4-27

Se determinaron como asuntos materiales de alta influencia para los grupos de interés y para SITT: G4-19

ASUNTOS RELEVANTES DE ALTA INFLUENCIA PARA SITT Y GRUPOS DE INTERÉS



Los grupos de interés trabajados durante 2016 fueron: consorcios, gobierno corporativo, comunidad, empleados y proveedores G4-24; no fueron adicionados otros grupos de interés, por lo contrario, se retiraron 3 de nuestro ejercicio de materialidad. G4-23

Revisión y validación

En esta etapa se confirma la pertinencia de los temas identificados en las fases anteriores mediante un ejercicio

que evalúa anualmente el alcance de cada uno, con la participación de los cargos estratégicos dentro de SITT G4-26. Los temas materiales validados se emplean como la principal guía para elaborar este Informe, y su despliegue refleja el nivel de prioridad. Tienen correlación con los contenidos básicos e indicadores GRI-G4, algunos de los cuales se han trabajado y se denominan **“Hitos”** y otros fueron identificados como relevantes para trabajar y tienen por nombre **“Retos”**. G4-20

Supervisar G4-26

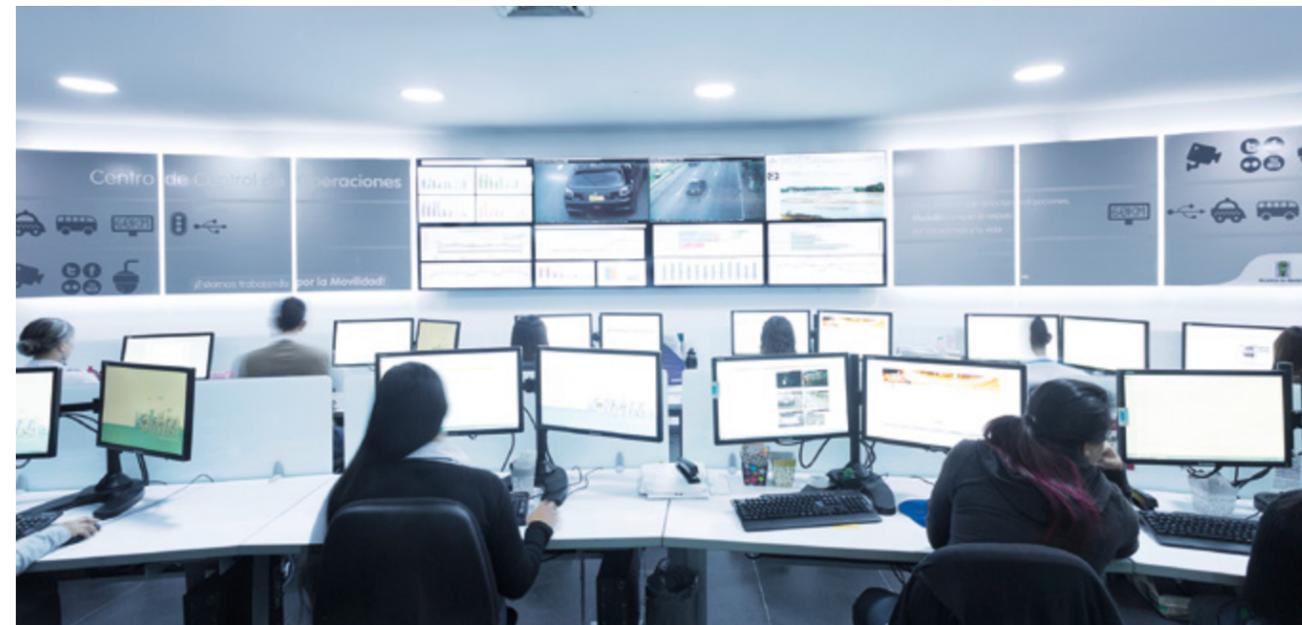
Reunimos y analizamos la información para elaborar el contenido de la memoria, la cual integra prácticas de gestión que son evaluadas de manera permanente.

En la revisión de los contenidos hicimos partícipes a los trabajadores y líderes de proceso, también a los grupos de interés y a un consultor externo; así aseguramos la calidad en la información reportada, conforme a los principios de GRI-G4.

Compartimos el reporte con los grupos de interés convocados al ejercicio de presentación y retroalimentación de este para conocer su percepción y si responde efectivamente a sus expectativas. G4-22



Centro de atención SIM, Bogotá.



Centro de Procesamiento Fotodetección, Medellín.



Socialización del Balance de Gestión 2015 y validación de asuntos relevantes con empleados y gobierno corporativo.

EN LA ELABORACIÓN DE ESTE INFORME PARTICIPARON LOS TRABAJADORES, LOS LÍDERES DE PROCESO, LOS GRUPOS DE INTERÉS Y UN CONSULTOR EXTERNO.

Informar G4-26

Publicamos el Informe en nuestros medios digitales y en el sitio web oficial; además contamos con otras estrategias para difundir la información, como las reuniones de presentación a cada grupo de interés y el envío del Informe a diferentes entidades y aliados.

> RETOS 2017 <

- › Planeación estratégica vs grupos de interés. Nuestro reto es empezar a alinear los objetivos estratégicos con los grupos de interés y cada uno de los asuntos relevantes.
- › El otro reto es incluir en el Balance de Gestión 2017 los resultados y logros de las empresas en las cuales SITT es accionista.

NUESTRO GOBIERNO CORPORATIVO

"APLICAR BUENAS
PRÁCTICAS
DE GOBIERNO
CORPORATIVO NOS
PERMITE GARANTIZAR
UNA GESTIÓN
TRANSPARENTE".



En Medellín operamos el Registro Municipal Automotor, Transporte Público y Registro de Conductores y de Infraestructores, además del Centro de Procesamiento de Fotodetección con UNE, XM y Qx.



En SITT tenemos en cuenta las prácticas globales en materia de gobierno corporativo, por lo cual contamos con instrumentos que nos permiten garantizar una gestión transparente.

> HITOS <



> CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO <

Adoptamos nuestro primer Código de Buen Gobierno en 2015 como documento oficial y en 2016 lo actualizamos en busca de mejores estándares, principios y prácticas que deben regir todas las actuaciones de la organización, en especial las relacionadas con los grupos de interés; para esto diseñamos, tabulamos y socializamos con el órgano superior de gobierno el resultado de los encuentros y relacionamiento con los grupos de interés, como parte del ejercicio de establecimiento y priorización de la materialidad. **G4-37**

No obstante, describimos cómo es la interacción de la Junta Directiva con cada uno de los grupos de interés en cuestiones económicas, ambientales y sociales **G4-37**, y cómo se hacen llegar las preocupaciones de los grupos de interés al órgano superior de gobierno como una comunicación en doble vía. **G4-49 G4-50**

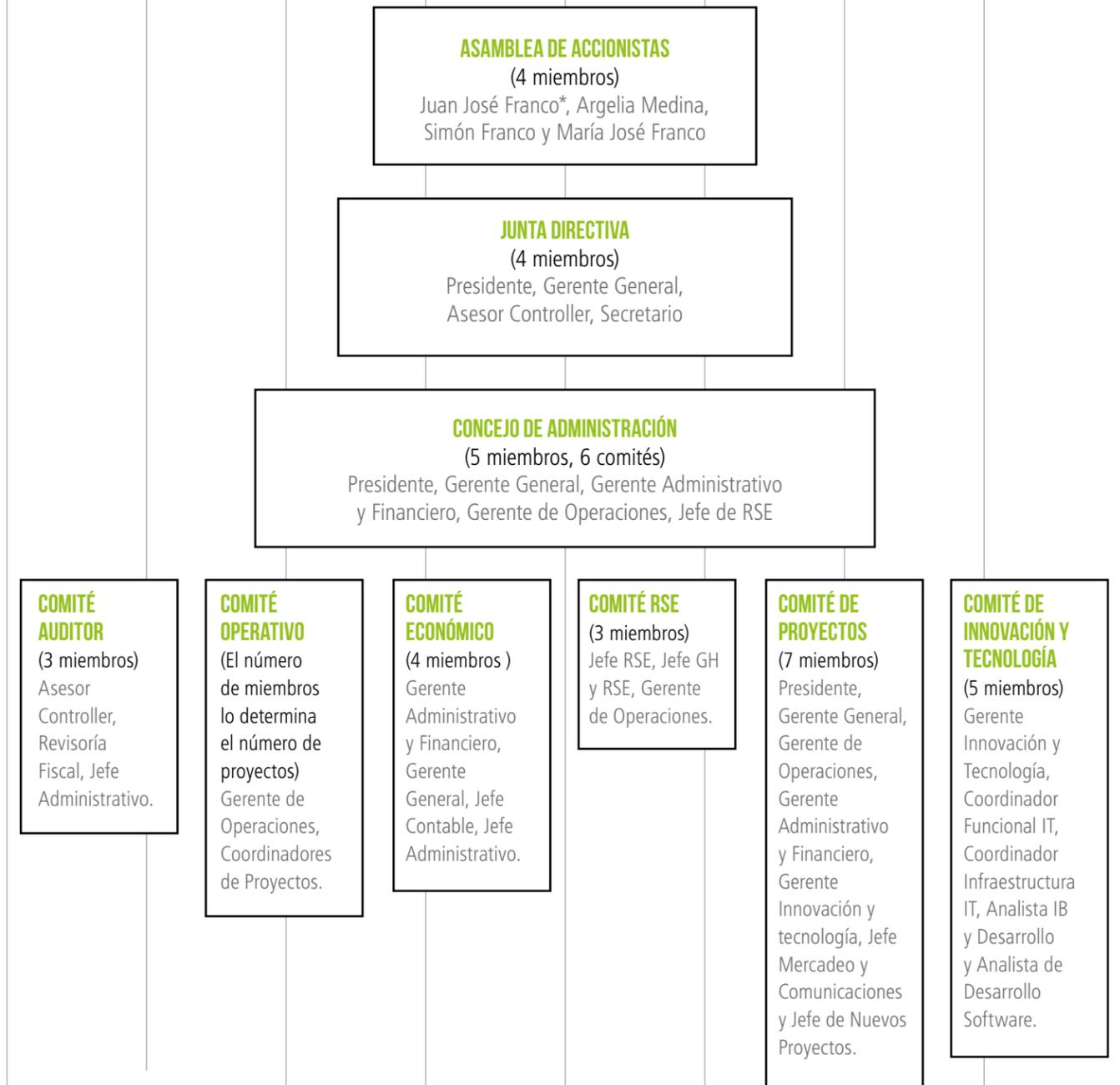
En desarrollo del compromiso con el buen gobierno corporativo, la Junta Directiva trabajó constantemente por alinear y mejorar políticas y directrices únicas para ofrecer a nuestros grupos de interés un actuar cada vez más ético y responsable.



EN 2016 ACTUALIZAMOS NUESTRO CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO EN BUSCA DE LOS MEJORES ESTÁNDARES, PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS QUE DEBEN REGIR TODAS NUESTRAS ACTUACIONES.



> **ESTRUCTURA DEL GOBIERNO CORPORATIVO** < G4-34 G4-38



*También ocupa un cargo ejecutivo en la compañía. G4-39

Asamblea de Accionistas

Tiene la facultad de designar a los miembros de la Junta Directiva **G4-40**. Igualmente, es función de la Asamblea de Accionistas decretar la capitalización de utilidades, establecer la repartición de utilidades, revisar y aprobar los informes de gestión y resultado económico, social y ambiental y decidir sobre cambios en las fusiones de la Sociedad con otra u otras entidades, sobre la incorporación en la sociedad de otra u otras entidades, y en general sobre las reformas que afecten los porcentajes de los accionistas. **G4-42**

Adicionalmente la asamblea de accionistas es quien nombra y ratifica los integrantes de la junta.

Junta Directiva

Es el máximo órgano administrativo de SITT, cuyo rol principal es aprobar la estrategia general y supervisar la gestión de la compañía para aumentar el valor de los accionistas y mejorar su rendimiento económico y su impacto social y ambiental. Igualmente, la Junta Directiva aprueba las principales decisiones de negocio, sobre propuestas de incorporación en la sociedad de otra u otras entidades y, en general, sobre las reformas que afecten los porcentajes de los accionistas.

Funciones de la Junta Directiva **G4-35**

La Junta Directiva desarrolla el marco estratégico de la compañía y asegurar su despliegue, asunción y participación de todas las personas de la empresa. Aprobando y revisando los planes financieros, presupuestos y asignación de recursos de las unidades organizativas para que la compañía se oriente a la gestión efectiva y eficiente de los procesos y al desarrollo de sus proyectos. Además se encarga de supervisar los procesos sobre control interno, gerencia del riesgo, divulgación financiera y monitorear que la estructura de la compañía se mantenga alineada con su estrategia corporativa.

Consejo de Administración

Tiene como misión fundamental asegurar la perdurabilidad y competitividad de la compañía en el sector y en los mercados en los que opere, e incrementar sus resultados y valor. Todo

ello, defendiendo los intereses de los accionistas mediante el establecimiento de las estrategias de la compañía y realizando el seguimiento, control y evaluación de la gestión.

Funciones del Consejo de Administración **G4-42**

- › Supervisar que cada una de las áreas de la compañía dé resultados según lo planeado.
- › Analizar el debido cumplimiento presupuestal.
- › Tomar acciones ante cualquier error en el cumplimiento de cada proceso de la compañía.
- › Identificar los riesgos del negocio y establecer planes de acción.
- › Liderar la elaboración del balance social o informe de sostenibilidad anual.
- › Supervisar el cumplimiento de las políticas organizacionales.
- › Supervisar y tomar acciones en el debido relacionamiento con nuestros grupos de interés.
- › Controlar el cumplimiento de la legislación laboral y tributaria.
- › Supervisar los mecanismos de la empresa para la seguridad de la información.

Comités

Son los encargados de hacer cumplir los lineamientos económicos, estratégicos, técnicos y de control. Contamos con comités Auditor, Operativo, Económico, de Responsabilidad Social Empresarial, de Proyectos y de Innovación y Tecnología. **G4-38**

> REUNIONES DE JUNTA DIRECTIVA Y SUS COMITÉS <

Durante 2016 se realizaron 4 reuniones de la Junta Directiva y sus comités de apoyo se reunieron con la frecuencia establecida en el Código de Gobierno.

Asimismo, se tomaron decisiones de orden estratégico y operativo con el fin de alinear los cambios organizacionales internos, la planeación a futuro y las necesidades de los grupos de interés.

Como resultado de las reuniones se destacan, además de su enfoque estratégico, la interacción entre sus miembros y la información oportuna y transparente que se brinda al interior, a los consorcios y a los proyectos en los que participamos.

> REDEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y POLÍTICAS RETRIBUTIVAS <

Se realizó un ejercicio detallado para redefinir los objetivos estratégicos como ejes fundamentales en el accionar para 2017 (ver página 18, (modelo balance score card)).

En cuanto a las políticas retributivas, desde el gobierno corporativo se realizó un estudio de escala salarial en 2014; de acuerdo con sus resultados, ajustamos los salarios de toda la organización, incluyendo el órgano superior de gobierno. Igualmente, implementamos el reconocimiento por antigüedad —cada 5 años de trabajo en la empresa se reconoce un salario mínimo—, y la política de auxilio por fallecimiento, según la cual se brinda un auxilio equivalente a un salario mínimo por muerte de familiar de primer grado de consanguinidad. Adicionalmente, aumentamos cada año los salarios según la ley. **G4-51**

RETIROS

Incremento salarial de la persona mejor pagada vs incremento salarial del promedio de empleados **G4-55** $21\% / 13\% = 1,6$

Incremento salarial de la persona mejor pagada vs incremento salarial del promedio de empleados **G4-55**

La persona que recibió en 2016 el salario más alto en la organización tiene una relación 1,6 a 1 sobre el promedio de incremento general de los colaboradores.

CONFORMACIÓN GOBIERNO CORPORATIVO SITT **G4-LA12**

Categoría profesional órgano superior de gobierno	Mujeres	Hombres	Total
Bachiller		1	1
Profesional	4	3	7
Posgrado	8	3	11
TOTAL	12	7	19

> RETOS 2017 <

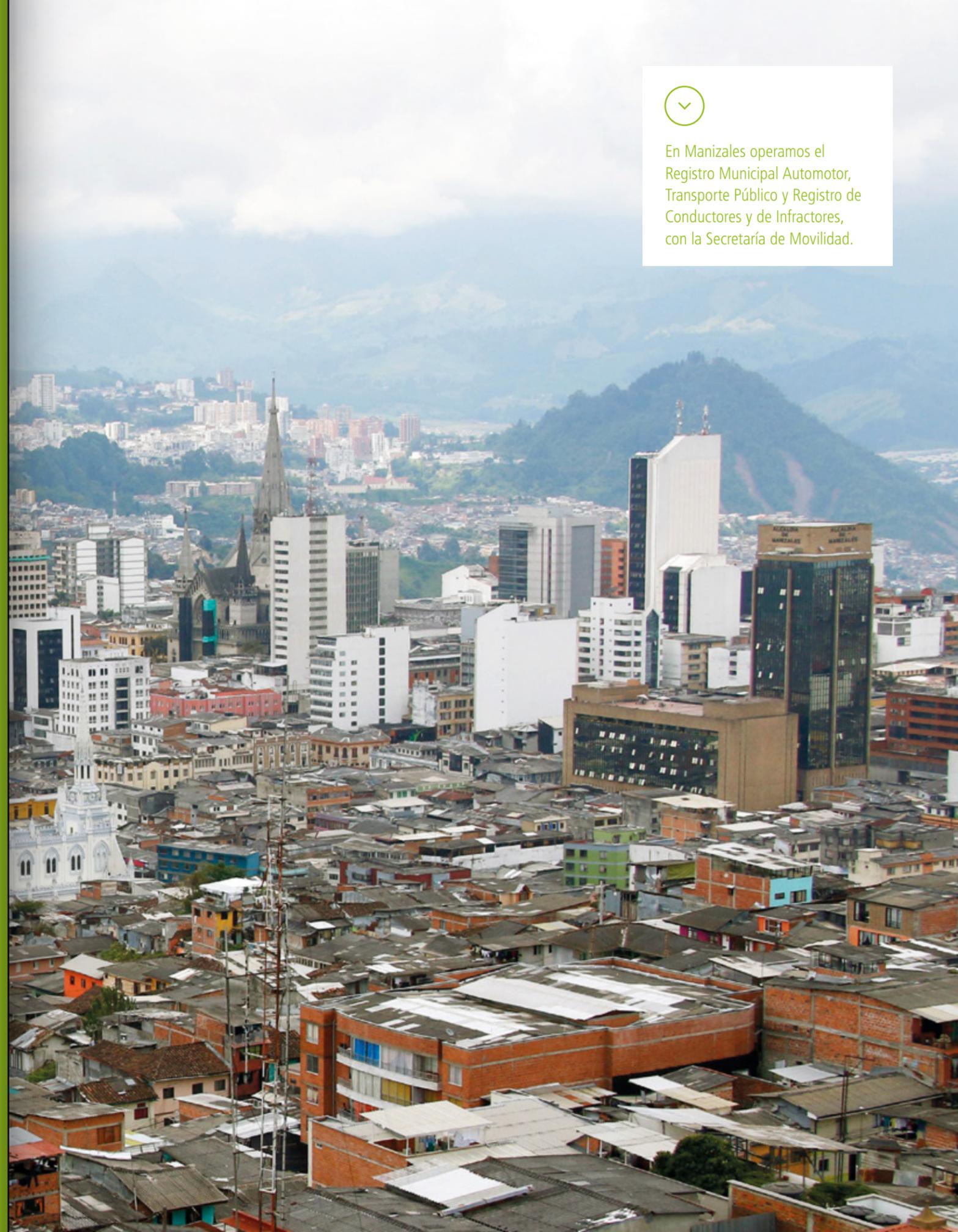
- › Analizar las mejores prácticas de sostenibilidad y modelos de gobierno corporativo en otras organizaciones. **G4-43**
- › Construir perfiles definidos para cada miembro de la Junta Directiva.
- › Revisar que toda la información del Informe de Gestión 2016 sea transparente para su divulgación a los grupos de interés.
- › Realizar una autoevaluación del desempeño de la Junta Directiva con el fin de establecer aspectos que se puedan mejorar.
- › Hacer seguimiento y tomar decisiones frente a cada objetivo estratégico.
- › Establecer y documentar el proceso mediante el cual se identificarán riesgos económicos, sociales y ambientales, y la eficacia de las acciones tomadas con la periodicidad que el gobierno corporativo estime. **G4-47** **G4-46**

NUESTRA GENTE

"NOSOTROS PEDIMOS
TRABAJADORES
PERO NOS LLEGARON
PERSONAS, CON
GRANDES CUALIDADES
E INMENSAS
CAPACIDADES DE
DESARROLLO".
-MAX FRISCH



En Manizales operamos el
Registro Municipal Automotor,
Transporte Público y Registro de
Conductores y de Infractores,
con la Secretaría de Movilidad.



Para crear valor y bienestar en el entorno, somos coherentes y propiciamos internamente el bienestar y el desarrollo. Por esto, cuando se habla del talento humano, la sostenibilidad abarca oportunidades de desarrollo para los empleados, ambientes de trabajo retadores y seguros, ser incluyentes y respetar la diversidad y los derechos humanos.

Nuestra gente es una prioridad. Buscamos que nuestros empleados estén a gusto en su trabajo, facilitándoles oportunidades de crecimiento y promoviendo un ambiente de salud y bienestar. Para la organización es muy importante incentivar y mantener el compromiso y la competitividad de sus colaboradores.

> HITOS <

Incentivamos hábitos de alimentación saludable a través de la campaña Agua de Vida y de la canasta de frutas.

Hicimos énfasis en la actitud de autocuidado de los empleados por medio de 16 actividades y campañas; algunas de las campañas se publicaron en el boletín Saludable, en el boletín SITT o en desarrollo de actividades. Igualmente, realizamos capacitaciones en pausas activas para líderes de área.

Fortalecimos la motivación en el equipo de trabajo por medio del reconocimiento "Ser buen compañero paga" y el "Reconocimiento por antigüedad".

Promovimos oportunidades de crecimiento personal de los trabajadores por medio de la evaluación de desempeño, el beneficio de crédito rápido, el convenio con una cooperativa de ahorro y crédito, y el plan de capacitación. **G4-LA10**

Trabajamos en fortalecer las buenas relaciones sociales entre los colaboradores por medio del taller de relaciones sociales y la celebración de fechas especiales.



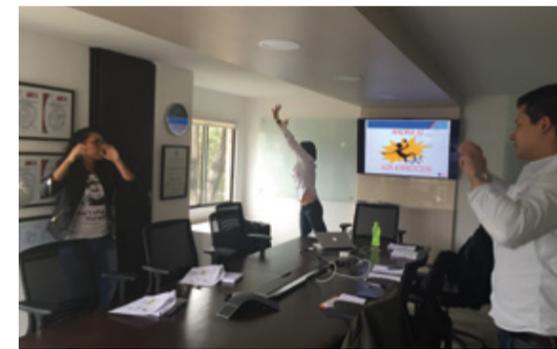
Trabajamos en generar conciencia sobre la importancia del cuidado físico y emocional de nuestros empleados, por medio de la capacitación para el manejo del estrés.



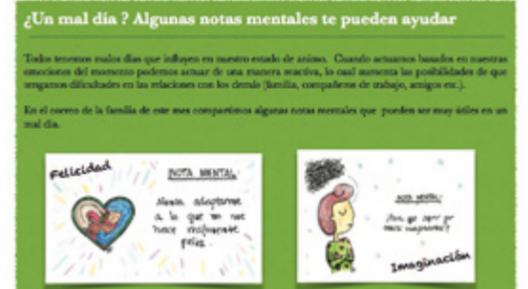
Realizamos un trabajo de concientización sobre nuestras políticas, valores y responsabilidades éticas mediante la divulgación de nuestro primer Código de Conducta.

Seguimos trabajando con las familias de nuestros empleados: aumentamos los recursos del empleado para influir en la construcción de relaciones familiares sanas, informamos sobre diferentes temas relacionados con la familia por medio del "Correo de la Familia", promovimos la aplicación en la vida diaria de los temas relacionados con la familia tratados en el programa y apoyamos a las familias de los empleados en caso de fallecimiento de un familiar cercano (padre, madre, esposo/a o hijos).

Trabajamos en la implementación del sistema de salud y seguridad en el trabajo, consolidando indicadores, realizando capacitaciones y promoviendo el trabajo seguro.



Correo de la FAMILIA



Trabajamos desde el gobierno corporativo para crear un proceso dedicado a fortalecer la comunicación organizacional.

> CÓMO TRABAJAMOS CON NUESTRA GENTE <

Selección

Nuestros procesos de selección facilitan la incorporación y promoción de nuestra gente mediante criterios y procedimientos equitativos y transparentes, basados en competencias y en la promoción del talento. Iniciamos los procesos de selección con candidatos internos con el fin de brindarles oportunidades de desarrollo, siempre y cuando cumplan los requisitos requeridos por la competencia y funciones de los cargos.

Somos una compañía con baja rotación, lo que hace que nuestros procesos de selección no sean constantes; no obstante, durante 2016 ingresaron 15 personas a cargos que consideramos estratégicos.

Velamos porque en nuestros procesos de selección no se discrimine a ninguna persona, cumpliendo así con nuestra política de responsabilidad social.

Los indicadores que presentamos a continuación son exclusivamente del grupo corporativo SITT, debido a que los resultados de los indicadores de los grupos de empleados Proyecto Medellín y Proyecto Bogotá no dependen de la gestión exclusiva de SITT, sino de los lineamientos, políticas, cultura organizacional y necesidades del cliente de cada proyecto. **G4-LA1**

Rotación grupo corporativo SITT

Porcentaje de rotación: **14,6%**

En SITT contamos con dos tipos de ingreso:

- › **Contratación temporal:** aplica al personal que ingresa y, una vez se ratifica su idoneidad en el cargo, es contratado directamente por nosotros.
- › **Contratación directa:** son cargos específicos que, quienes los ocupan, desde el mismo momento del ingreso entran a hacer parte de la organización.

Capacitación y desarrollo

Sabemos que la necesidad de aprender y actualizarse es permanente. Para impulsar el continuo crecimiento en nuestra organización brindamos un plan integral compuesto por las capacitaciones técnicas requeridas por cada cargo y capacitaciones relacionadas con el auto-cuidado y el cuidado del medio ambiente, así como capacitaciones que potencializan el modelo de competencias y cultura organizacional. **G4-LA10**

En 2015 invertimos \$36,6 millones en capacitación a 22 mujeres y 10 hombres, con un promedio de 38,8 horas por empleado y un total de 1.242 horas. En 2016 la inversión fue de \$25,3 millones, dirigida a 29 mujeres y 14 hombres, con un total de 945 horas de capacitación. **G4-LA9**

FORTALECEMOS
LAS CAPACIDADES
DE NUESTROS
COLABORADORES
PARA RESPONDER A
LOS RETOS ACTUALES
Y FUTUROS.

HORAS DE CAPACITACIÓN

Cargo	2015	2016
Director	18	35
Gerente	113	237,5
Jefe	284	308,5
Coordinador	431	88,5
Analista	98	204
Auxiliar		72
Total	1.164	945,5

HORAS DE CAPACITACIÓN POR CARGOS Y GÉNERO 2016

Cargo	Femenino	Masculino	Total
Director		35	35
Gerente	167,5	70	237,5
Jefe	257,5	51	308,5
Coordinador	50,5	38	88,5
Analista	142	62	204
Auxiliar	57	15	72
Total	674,5	271	945,5

El tiempo total de capacitación disminuyó en 2016 en 219 horas. Esto puede deberse a la disminución de recursos para este propósito, pues se destinaron más recursos para actividades que se iniciaron con otros grupos de interés.

Impulsamos el desarrollo integral que conlleva el bienestar y la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias; para ello establecimos canales de comunicación que nos permiten llevar temas de interés no solo a los empleados sino a sus familias: el boletín "Correo de la familia", destinado a informar sobre temas de interés familiar, y talleres que permitan el desarrollo integral.

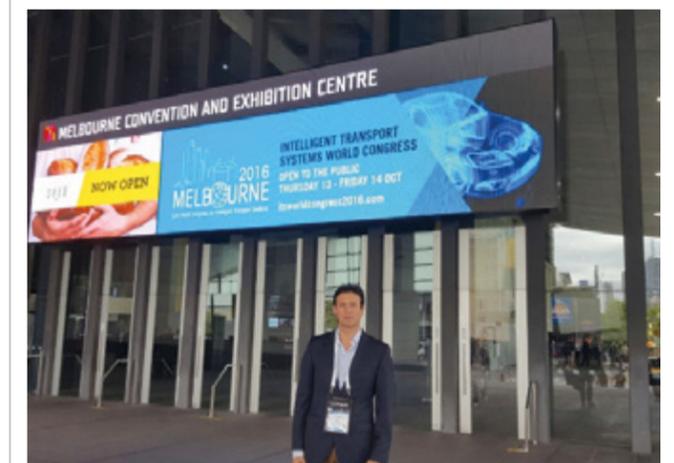
Evaluación del desempeño

En 2016 implementamos nuestra primera evaluación del desempeño por competencias, herramienta que nos permite establecer necesidades de capacitación, áreas de desarrollo y potencialización, además de ser un espacio de escucha y retroalimentación como respuesta a una necesidad expresada por nuestros empleados en la medición de clima laboral llevada a cabo en 2015.

En esta oportunidad se definieron los criterios de evaluación referentes al cumplimiento de políticas y procedimientos, competencias organizacionales y cumplimientos específicos del cargo.

Para convertir el trabajo en una verdadera oportunidad de desarrollo individual y colectivo, trabajamos con cada uno de nuestros empleados mediante un modelo de gestión humana que respeta la diversidad, busca la coherencia entre el desempeño y los objetivos empresariales y garantiza la transparencia y el cumplimiento de los derechos humanos y laborales.

Llevamos a cabo este proceso en varias fases, entre las cuales revisamos funciones y objetivos, y explicamos la metodología de evaluación, la formación a los líderes de área en la metodología de evaluación [Infografía] y retroalimentación, y por último la entrega de resultados, con el establecimiento de compromisos y necesidades de formación para el año 2017.



Gerente general en el ITS World Congress 2016. Melbourne, Australia.

Tuvimos un cubrimiento del 72% de la población con las evaluaciones de desempeño (31 personas), distribuidas de la siguiente manera: **G4-LA11**

Bogotá: Contrato indefinido



Bogotá: Contrato temporal



Medellín



La nota promedio de las evaluaciones de desempeño fue 3,2 / 4 equivalente a un 80% de desarrollo de competencias y cumplimiento de objetivos.

MODELO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO



Durante 2016 realizamos un convenio con una cooperativa que ofrece posibilidades de crédito de estudio para favorecer la profesionalización, especialización y desarrollo de conocimientos y habilidades de nuestra

gente. Asimismo, desarrollamos un programa orientado a formación en salud y seguridad en el trabajo, desarrollo de habilidades blandas y competencias técnicas que potencializan el perfil de nuestros trabajadores. **G4-LA10**

Clima y cultura organizacional

En 2015 medimos el clima organizacional y determinamos metodológicamente los valores rectores de nuestra cultura. Como resultado, implementamos para 2016 una serie de retos que fueron trabajados de la mano con nuestros empleados.

Durante este año trabajamos en la planeación, estructura y objetivos de SITT alineados a nuestro desarrollo ético y de cultura organizacional.

En el tema de **cultura** trabajamos mediante talleres de divulgación de nuestro Código de Conducta, haciendo énfasis en valores, derechos humanos **G4-RH2** y el comportamiento ético de nuestros empleados. Pusimos la información al alcance de todos en la organización mediante los canales de comunicación interna, con el fin de establecer qué hacer correctamente y qué no hacer en caso de algún problema ético.

En cuanto al **clima organizacional**, fortalecimos las relaciones interpersonales mediante la retroalimentación lograda en las evaluaciones del desempeño y las actividades de integración; asimismo, capacitamos y empoderamos aún más a los líderes de procesos en cuanto a la toma de decisiones en sus equipos de trabajo.

Compensación y beneficios

En SITT contamos con un modelo de compensación y beneficios para nuestros empleados, fruto de una evaluación exhaustiva del mercado; nuestras escalas salariales son acordes con las de las empresas del sector y constantemente las actualizamos para cada cargo. Salarialmente, nos ubicamos también en una escala competitiva, logrando que nuestros colaboradores alcancen un satisfactorio nivel de calidad de vida. Es así como el ciento por ciento de los colaboradores con el más bajo rango salarial interno está por encima de los salarios mínimos legales definidos para Colombia.

Contamos con un sistema reglamentado de préstamos rápidos para pago de cuota de vivienda o remodelación,

educación, emergencias, enfermedades o cirugías. Durante 2016, 14 empleados utilizaron nuestro crédito rápido por un total de \$15,2 millones.

En caso fortuito de fallecimiento de un familiar, brindamos un bono de apoyo psicológico para el empleado y 5 personas más de su núcleo familiar.

Por otra parte, durante 2016 llevamos a cabo un análisis de cooperativas, del cual se derivó un convenio con Fincomercio. Asimismo, desarrollamos un programa de capacitación orientado a formación en salud y seguridad en el trabajo, desarrollo de habilidades blandas y competencias técnicas que potencializan el perfil de nuestros trabajadores.

Bienestar de nuestros empleados

Nuestra gente y sus familias tienen un alto sentido de prioridad para nosotros. Por esta razón contamos con actividades que buscan su esparcimiento, recreación y, sobre todo, que sirvan para trabajar temas de interés contemplados en nuestro modelo de capacitación; por ello, durante 2016 buscamos relacionarnos con nuestros empleados a través de diferentes actividades que logran incentivar su trabajo, teniendo en cuenta el respeto por el medio ambiente y la salud y seguridad de todos.

**NUESTRA GENTE
Y SUS FAMILIAS
TIENEN UN ALTO
SENTIDO DE PRIORIDAD
PARA NOSOTROS.**

LOS RESULTADOS DE SITT REFLEJAN EL ESFUERZO INDIVIDUAL Y GRUPAL DE NUESTROS COLABORADORES.



“Es muy satisfactorio hacer parte de SITT, pues me ha permitido estar vinculado en temas que impactan diariamente a nuestra sociedad y por lo tanto aportar desde proyectos que involucran movilidad, seguridad vial y una mejor atención al

ciudadano en el área de tránsito y transporte. En lo personal y lo profesional me ha permitido fortalecer un conocimiento transversal y contar con un equipo de altísimo profesionalismo y extraordinaria calidad humana, que permite un aprendizaje continuo”.

Simón Franco, Gerente General.
7 años vinculado a SITT, Bogotá



“Le doy gracias a Dios por que SITT me dio la oportunidad de trabajar. Desde que llegué, encontré apoyo en la empresa y he aprendido muchas cosas. Gracias por la oportunidad de ascender y seguir creyendo en la labor que desarrollo día a

día. Mi trabajo lo considero como mi segundo hogar”.

Magola Yara, Auxiliar Mensajería.
15 años vinculada a SITT, Bogotá



“En mi experiencia con la compañía, solo tengo gratitud por el gran apoyo que me ha brindado, poniendo sus expectativas de desarrollo en mi capacidad y mis habilidades, y permitiéndome crecer tanto personal como profesionalmente.

Me siento orgulloso de formar parte de este equipo, el cual, no sobra decirlo, cuenta con mi compromiso para entregar todo lo que esté a mi alcance para cumplir los objetivos, trabajando con dedicación y esfuerzo para asumir las responsabilidades que se me asignen”.

Manuel Orjuela, Jefe de Infraestructura.
30 años en la organización, Bogotá



“Para mí ha sido muy grato pertenecer durante casi 15 años a esta gran familia. En este tiempo he crecido de forma personal y profesional, y he podido escalar laboralmente. Doy gracias por este voto de confianza y por permitirme seguir

alcanzando nuevas metas junto a ustedes. Solo me resta decir gracias y desear de todo corazón que la compañía siga creciendo como hasta ahora”.

Pilar Guzmán, Jefe Administrativa.
14 años vinculada a SITT, Bogotá



“SITT es una empresa incluyente, con todas las actividades de bienestar laboral que desarrolla. Me ha permitido crecer personal y profesionalmente a través del desarrollo de competencias de comunicación y trabajo en

equipo, con orientación al cumplimiento de objetivos. Siento que, aplicando mis conocimientos, he aportado al crecimiento del proyecto en el que realizo mis funciones”.

Jaime Avendaño, Analista de Procesos.
2 años en la organización, Medellín



“Trabajar con SITT ha sido una experiencia enriquecedora, que desde el comienzo ha estado acompañada de grandes retos y aprendizajes, en los cuales ha sido muy importante el apoyo constante de mi equipo de trabajo y líderes. En

SITT se propicia un ambiente de respeto, colaboración y retroalimentación, que me ha permitido un crecimiento profesional muy importante, fortaleciendo mi compromiso y mi gusto por las labores que desempeño”.

Adriana Lozano, Coordinadora de Proyecto.
2 años vinculada a SITT, Bogotá QA



“Pertenecer a SITT ha sido una de las mejores oportunidades que la vida me ha brindado, ya que he podido alcanzar metas que en su momento eran casi imposibles de cumplir, pero que el pertenecer a esta gran familia permitió que se hicieran realidad.

Mi crecimiento profesional y como persona ha sido magnífico, ya que me he encontrado con personas grandiosas que han hecho que mi proceso de aprendizaje sea de los mejores y más completos. Por eso, y por todo lo que he podido realizar en mi vida laboral, agradezco a SITT las oportunidades, la confianza y el apoyo que me ha brindado”.

Felipe Castro, Analista Contable.
3 años en la organización, Bogotá

Alimentación saludable

En 2016 realizamos 19 jornadas de alimentación saludable, cuyo objetivo principal fue concientizar a los empleados sobre la importancia de comer sano, de incluir frutas y verduras, y aumentar el consumo de agua. Estas jornadas se llevaron a cabo por medio de las "Canastas de frutas", que permiten a los empleados dirigirse al comedor con las frutas que elijan de la canasta, mientras encuentran la explicación de sus beneficios. En 2016 invertimos \$600 mil en las canastas de frutas y en otras 7 actividades referentes al mismo tema.

Adicionalmente, a cada empleado le brindamos mensajes periódicos sobre la importancia del consumo de agua y un recipiente que puede llenar de esta cada vez que desee; esta iniciativa la denominamos "Agua de vida". El 61% de los empleados del Grupo Corporativo SITT

afirman estar de acuerdo y el 39% restante totalmente de acuerdo con que la actividad "Agua de vida" ha incrementado su consumo de agua en la jornada laboral, según encuesta de impacto realizada en 2016.



☺ Campaña Alimentación Saludable: canasta de frutas para nuestros empleados.

Nuestras celebraciones



☺ Celebración de cumpleaños de nuestros empleados.



☺ Celebración del Día de la Madre.



☺ Halloween 2015, concurso de disfraces con material reciclado.

EN 2016 REALIZAMOS
19 JORNADAS DE
ALIMENTACIÓN
SALUDABLE.



☺ Actividades de la fiesta de fin de año SITT.

Reconocimientos

Durante 2016 realizamos 2 reconocimientos: por antigüedad y "Ser buen compañero paga". Mediante el primero incentivamos a las personas que han permanecido en SITT dando lo mejor de sí y esforzándose porque cada acción y cada proceso funcione adecuadamente; este reconocimiento se otorga al cumplir cada quinquenio. Durante 2016 entregamos el reconocimiento de antigüedad a **Claudia Trejos**, Gerente de Operaciones, por sus 5 años de compromiso y dedicación.



☉ Claudia Trejos, Gerente de Operaciones. Reconocimiento de antigüedad por sus 5 años de compromiso con SITT.

"Cumplir 5 años al frente de la Gerencia de Operaciones de SITT, más allá del reto, ha sido la alegría del regreso a la empresa donde empecé mi vida laboral, donde por más de 10 años aprendí, me formé como profesional y escalé; donde siempre he encontrado mi segunda familia: mis jefes y mis compañeros de trabajo. Este reconocimiento es la satisfacción del deber cumplido y el incentivo para seguir avanzando con esmero en los nuevos campos y proyectos que se abren para SITT".

"Ser buen compañero paga" es un evento que promueve las buenas relaciones interpersonales, pues todos los empleados votan por el que consideran más solidario. En 2016 fueron elegidos:



☉ María Alejandra Araque, analista de Procesos, ganadora "Ser buen compañero paga", SITT QA Medellín, 2016.



☉ Danilo Camargo, analista de Procesos, ganador "Ser buen compañero paga", SITT QA Bogotá, 2016.



☉ María Cecilia Fuquen, auxiliar de Servicios Generales, ganadora "Ser buen compañero paga", Servitrans, 2016.



☉ Magola Yara, auxiliar de Mensajería, ganadora "Ser buen compañero paga", SITT sede principal, Bogotá, 2016.

Salud y seguridad para nuestra gente

La salud, el bienestar y la seguridad individual y colectiva de nuestros empleados son primordiales para tener condiciones de trabajo apropiadas, que repercuten favorablemente en las demandas del negocio y en la actitud y sentido de pertenencia con los que nuestros empleados abordan diariamente su trabajo.

Qué estamos haciendo en SITT por la salud de nuestros empleados

En concordancia con los lineamientos organizacionales de anticiparnos a los eventos, en salud actuamos bajo una política de prevención que nos permite responder con agilidad y elaborar planes de acción, sensibilización, entrenamiento y capacitación que refuerzan el control en la fuente y mitigan los impactos negativos. Promovemos la cultura de la prevención para optimizar el autocuidado frente a los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.

Como parte del trabajo de autocuidado realizamos un taller sobre manejo de estrés con el apoyo de un capacitador externo, que no generó el impacto esperado en el grupo. Sin embargo, como estrategia de intervención diseñamos sesiones con el personal, durante las cuales brindamos diferentes prácticas para reconocer las emociones y afrontar el estrés. El 52% consideró que la formación es aplicable a su vida, el 26% consideró muy aplicable y el 22% algo aplicable.

En 2016 centramos esfuerzos en consolidar nuestro sistema de salud y seguridad en el trabajo y en una cultura de autocuidado que nos permita desarrollar la prevención.

Nuestras cifras en salud y seguridad

Enseguida daremos a conocer algunas cifras e indicadores de la organización y de 2 importantes proyectos en adhesión que se trabajaron a través de nuestros consorcios de manera transitoria durante 2016. Los denominaremos:

- › SITT Corporativo
- › Proyecto Bogotá
- › Proyecto Medellín. G4-LA5

Para SITT Corporativo, Proyecto Bogotá y Proyecto Medellín, el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (Copasst) y el Comité de Convivencia son mecanismos de comunicación con nuestros trabajadores. El Copasst se reúne cada mes y el Comité de Convivencia cada trimestre, además de las reuniones extraordinarias que se requieran.

	2015	2016
Empleadores, representantes en Copasst	100%	100%
Empleados, representantes en Copasst	100%	100%

Los 2 comités están compuestos por 4 representantes principales y 4 suplentes.

- › Representantes principales:
2 de los trabajadores y 2 del empleador.
- › Representantes suplentes:
2 de los trabajadores y 2 del empleador. G4-LA6

LA SALUD, EL BIENESTAR Y LA SEGURIDAD DE NUESTROS EMPLEADOS SON PRIMORDIALES PARA TENER CONDICIONES DE TRABAJO APROPIADAS, ACTITUD Y SENTIDO DE PERTENENCIA.

GRUPO CORPORATIVO SITT

Tasa de accidentes de trabajo G4-LA3		
	2015	2016
Índice accidentes con lesiones	0%	1%
Accidentes de trabajo	0%	1%

Durante 2016 se presentó un accidente de trabajo: esguince de tobillo.

Enfermedades profesionales

No contamos con casos de enfermedades profesionales.

Días perdidos

Los accidentes de trabajo generaron 14 días perdidos.

Ausentismo

Accidentes de trabajo	14 días
Enfermedad común	109 días
Licencia de maternidad	198 días
Calamidad doméstica	5 días
Permisos / Compensatorios	5 días
Total	331



Víctimas mortales	
Al igual que en 2015, durante 2016 no hubo víctimas mortales en SITT.	

PROYECTO BOGOTÁ

Tasa accidentes de trabajo
Se presentaron 6 accidentes de trabajo, 2 de ellos generados por riesgo público o agresión del público y 4 durante la labor de control de tráfico, generando traumatismos o contusiones.

Enfermedades profesionales

No se evidenciaron casos de enfermedades profesionales.

Días perdidos

Los 6 accidentes de trabajo generaron 10 días perdidos.

Víctimas mortales

Durante 2016 no hubo víctimas mortales.

Ausentismo

Accidentes de trabajo	7 días
Enfermedad común	46 días
Licencia de maternidad	0 días
Calamidad doméstica	0 días
Permisos / Compensatorios	27 días
Disciplinarios / Sanciones	42 días
Total	122 días

PROYECTO MEDELLÍN

Tasa de accidentes de trabajo
Se generó un accidente de trabajo.

Enfermedades profesionales

No se evidenciaron casos de enfermedades profesionales.

Días perdidos

Los accidentes de trabajo generaron 7 días perdidos.

Víctimas mortales

Durante 2016 no hubo víctimas mortales.

Licencias de maternidad
Durante 2016 se presentaron 2 licencias de paternidad y 1 de maternidad. El 100% de la población se reincorporó tras cumplir la licencia.

Ausentismo

Accidentes de trabajo	7 días
Enfermedad común	525 días
Licencia de maternidad	8 días
Calamidad doméstica	48 días
Permisos / Compensatorios	74 días
Disciplinarios / Sanciones	8 días
Total	670 días

Sistema de gestión en seguridad y salud para el trabajo (SG-SST)

Capacitaciones SST

Durante 2016 se llevaron a cabo 14 capacitaciones a SITT Corporativo referentes al SG-SST, orientadas a brindar herramientas para favorecer conductas de autocuidado, planes de emergencia, relaciones sociales, manejo de estrés y convivencia, y reglamento interno de trabajo, entre otras.



Capacitación en primeros auxilios, Bogotá.

Desarrollo del programa de vigilancia epidemiológica

Dentro del SG-SST contamos con 2 programas de vigilancia epidemiológica: riesgo biomecánico y riesgo psicosocial. Cada uno se mide con indicadores de incidencia y prevalencia, los cuales cerraron en cero en 2016, es decir, no se presentaron personas con enfermedades osteomusculares derivadas por la labor o con riesgo psicosocial alto derivado de condiciones intralaborales o extralaborales. Teniendo en cuenta estos resultados, identificamos que las estrategias de promoción de la salud y prevención de la enfermedad dadas dentro de la organización han sido efectivas, buscando las mejores condiciones para nuestros colaboradores.

Indicadores de proceso de la matriz SST de SITT

Para 2016 habíamos planteado 59 actividades como mecanismos de intervención para los riesgos derivados de la labor. De estas, 46 fueron ejecutadas, equivalentes al 77,9%. Las actividades no ejecutadas fueron en su mayoría eventos de formación cuya ejecución depende

de asignación de cupos por ARL. Estas capacitaciones fueron reprogramadas para el plan de trabajo de 2017.

Derechos humanos

La nueva agenda para el desarrollo sostenible, con 17 objetivos de alcance mundial, va más allá de los objetivos de desarrollo del milenio (ODM) que fueron evaluados a finales de 2015. Pretende fortalecer el derecho al desarrollo a través de la participación de los 193 estados miembros de las Naciones Unidas que los aprobaron y trabajarán por metas de carácter mundial cuyo año de revisión fue definido para 2030. Son universalmente aplicables, tanto para países desarrollados como no desarrollados, tomando en cuenta las diferentes realidades, capacidades y niveles de progreso nacionales. Aunque se trate de una iniciativa para los estados, el apoyo del sector empresarial es vital, por eso nos unimos al proceso de transformación; con pequeñas acciones nos hemos propuesto contribuir a los objetivos para un desarrollo sostenible.

- › Trabajamos desde nuestra organización y con nuestros empleados en el objetivo 3: **Salud y bienestar.**
- › Aplicamos en nuestros procesos de selección, compensación, evaluación y capacitación el objetivo 5: **Igualdad de género.**
- › Generamos empleo y apoyamos para que otros lo hagan aplicando el principio 8: **Trabajo decente y crecimiento económico.**
- › Apoyamos desde nuestros proyectos el objetivo 11: **Ciudades y comunidades sostenibles.**

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Imagen tomada de la página web de Naciones Unidas, sin restricción de uso.

Por el momento no estamos adheridos a ningún órgano prescriptor en términos de sostenibilidad.

Nuestra base fundamental en materia de derechos humanos es:

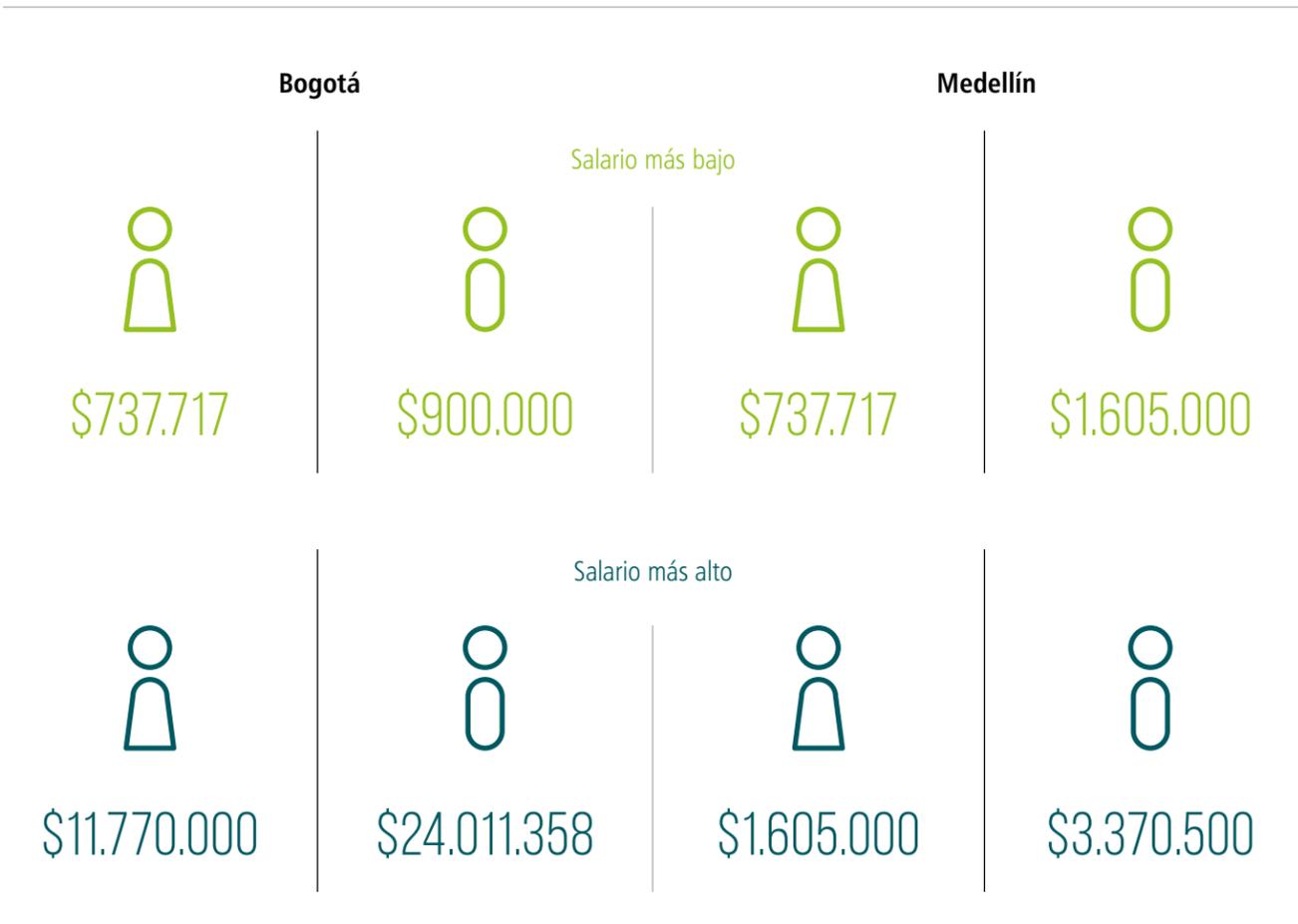
- › No permitir en nuestra organización ni a ninguno de nuestros grupos de interés el trabajo infantil.
- › No permitir el trabajo forzoso.
- › No permitir la discriminación en ninguna de sus formas.
- › Permitir la libertad de asociación y negociación colectiva.

Todas nuestras políticas y conductas frente al tema de derechos humanos están contempladas en el Código de Conducta. ^{G4-15}

CON PEQUEÑAS ACCIONES NOS HEMOS PROPUESTO CONTRIBUIR A LOS OBJETIVOS DE LOS ESTADOS PARA UN DESARROLLO SOSTENIBLE.

Nuestras cifras en derechos humanos

IGUALDAD EN REMUNERACIÓN 2016 G4-LA13



La diferencia en el salario más bajo y el más alto entre hombres y mujeres se debe a la diferencia en los cargos que ocupan el hombre y la mujer con salario más bajo y más alto respectivamente, y a que sus salarios están sujetos a una banda salarial diferente. Por ejemplo: en Medellín, el hombre con salario más bajo se encuentra en la banda salarial de analista y la mujer con salario más bajo se encuentra en la banda de auxiliar. En el caso del salario más alto en esta misma ciudad, el de mujer corresponde a un cargo de analista y el de hombre a coordinador.

Formación en derechos humanos G4-RH2

En 2016 socializamos nuestro Código de Conducta con todos los empleados del Grupo Corporativo SITT, Proyecto Medellín y Proyecto Bogotá.

Anticorrupción y acciones tomadas G4-S04

Nuestro Código de Conducta incluye un capítulo sobre corrupción y soborno en el que informamos a empleados y

grupos de interés las políticas y procedimientos relacionados con los aspectos de derechos humanos, ética y transparencia relevantes para la realización de nuestras actividades.

Casos de corrupción y medidas tomadas G4-S05

No hubo casos de corrupción en 2016.

Plazos de preaviso en convenios colectivos G4-LA4

En el momento no contamos con convenios colectivos; no obstante estamos dispuestos, en caso de que existan, a crear los espacios apropiados para llegar a acuerdos entre la empresa y los trabajadores suscritos a dicho convenio.

EN 2016
SOCIALIZAMOS
NUESTRO CÓDIGO DE
CONDUCTA CON TODOS
LOS EMPLEADOS DEL
GRUPO CORPORATIVO
SITT, PROYECTO
MEDELLÍN Y
PROYECTO BOGOTÁ.

> RETOS 2017 <

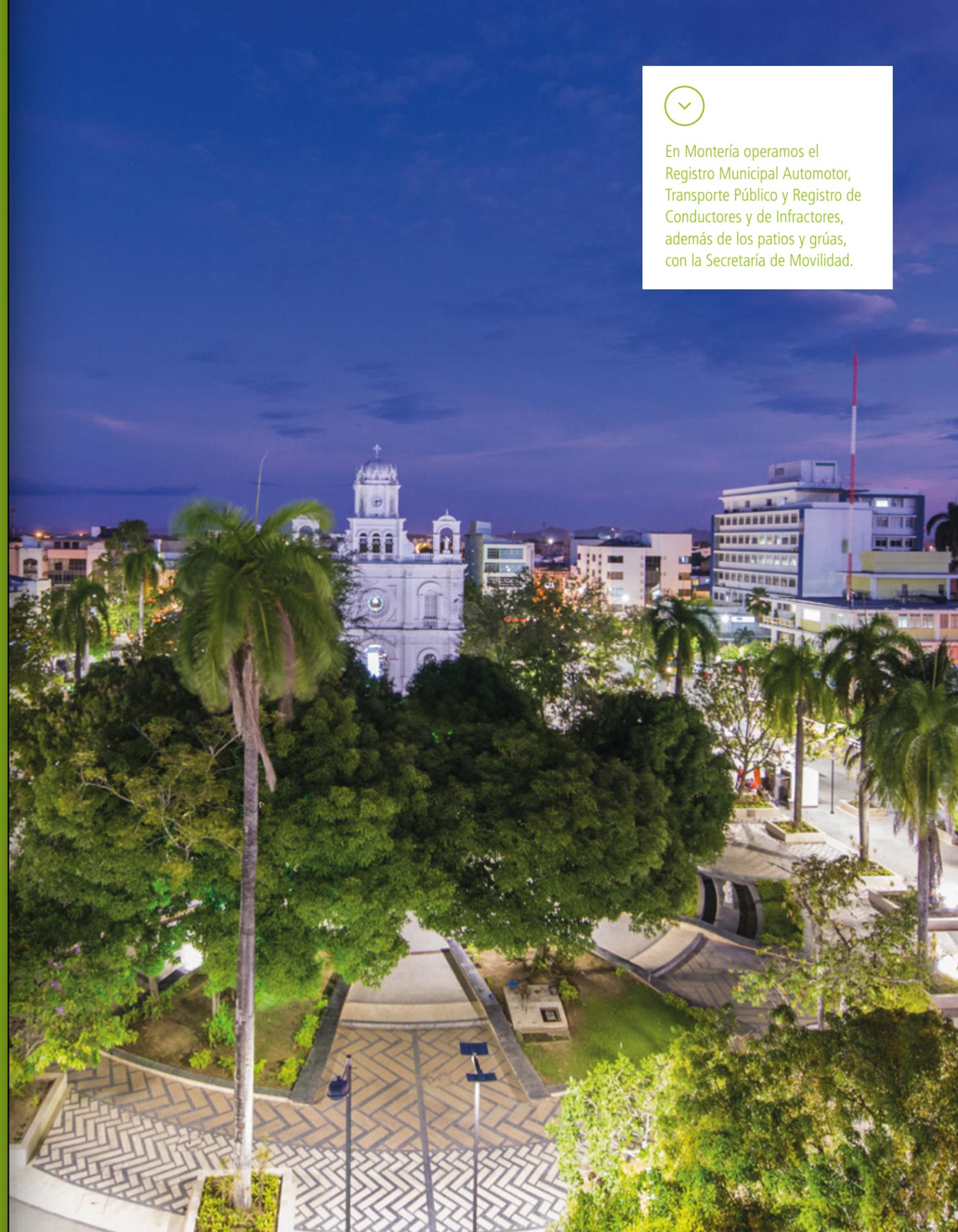
- > Fortalecimiento de las evaluaciones de desempeño con indicadores de resultado por cargo.
- > Definición de competencias técnicas por cargo.
- > Fortalecimiento del procedimiento de selección.
- > Formalización del proceso de inducción.
- > Estructuración de esquemas de compensación fija y variable.
- > Desarrollo integral con los empleados.
- > Mejora continua del SG-SST.
- > Fomento de la cultura de innovación en la empresa.
- > Capacitación a todo el equipo de SITT en temas relacionados con derechos humanos.

NUESTROS PROVEEDORES

"CONTAR CON
NUESTROS
PROVEEDORES
ES UN COMIENZO,
PERMANECER JUNTOS
ES EL PROGRESO Y
TRABAJAR JUNTOS
ES EL ÉXITO".
- HENRY FORD



En Montería operamos el
Registro Municipal Automotor,
Transporte Público y Registro de
Conductores y de Infractores,
además de los patios y grúas,
con la Secretaría de Movilidad.



> HITOS <

Durante 2016 diseñamos e implementamos el formato de registro de proveedores.

Nos reunimos con nuestros proveedores y validamos los asuntos relevantes. Los proveedores expresaron su interés por los temas de RSE trabajados en SITT y resaltaron la importancia de la evaluación de proveedores y su retroalimentación.

Estructuramos el procedimiento de compras, ampliando y detallando información sobre el contacto con el proveedor.

Revisamos el cumplimiento de requerimientos legales por parte de algunos contratistas.

En el área de Ingeniería y Tecnología creamos una base de datos de proveedores por producto y servicio.

Socializamos el Código de Conducta con nuestros proveedores.

Estructuramos el Manual de Gestión de Contratistas y Proveedores e iniciamos su implementación.

Para SITT, un proveedor es la persona natural o jurídica que suministra bienes o servicios y con quien construimos relaciones armoniosas y productivas basadas en la confianza y la mutua colaboración.

> NUESTRO MODELO DE COMPRAS <

Con el objetivo de mejorar nuestra gestión con los proveedores y tener información suficiente para direccionar nuestros esfuerzos, realizamos las siguientes prácticas:

1. **Precalificación de proveedores.** Cuando surge un requerimiento nuevo buscamos 3 proveedores que cumplan nuestros requisitos de capacidad logística, cumplimiento, economía y tiempo de entrega, entre otros aspectos.
2. **Registro de proveedores.** Contamos con una base de datos de proveedores en permanente actualización.
3. **Priorización de proveedores.** Durante 2016 priorizamos los proveedores para identificar aquellos que generan mayor y menor impacto para la organización.
4. **Evaluación de proveedores.** Durante 2016 planeamos el modelo de evaluación de proveedores para determinar el proceso a seguir con ellos en materia de sostenibilidad. Como reto para 2017 implementaremos

la evaluación de proveedores en términos de calidad y de cumplimiento de criterios en prácticas laborales, y haremos la retroalimentación de resultados.

5. **Mesas de diálogo.** Nos reunimos con los proveedores que consideramos de alto impacto para explicar nuestro modelo y alcance de sostenibilidad e intercambiar los aspectos materiales.
6. **Intercambio de prácticas sostenibles.** Nuestra meta es generar una red de intercambio de conocimiento, prácticas e información con nuestros proveedores en temas de sostenibilidad.



🕒 Socialización del Balance de Gestión 2015 y validación de asuntos relevantes con nuestros proveedores.

> NUESTRAS CIFRAS <

Proveedores clasificados y priorizados: 82

Proveedores priorizados: 68

Resultados de priorización de proveedores: de acuerdo con el ejercicio de priorización de proveedores realizado en 2016, ninguno en particular tiene prioridad alta para SITT; el 34% de los proveedores son de prioridad media y el 66% de prioridad baja.

> RETOS 2017 <

- › Rediseñar, aplicar y analizar los resultados de la evaluación de proveedores, incluyendo temas éticos, legales, sociales, ambientales y económicos. **G4-LA14**
- › Realizar retroalimentación de la evaluación de proveedores.
- › Comunicar políticas de cobro y pago a proveedores.
- › Socializar con los proveedores los requerimientos del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- › Presentar el balance de gestión 2016.
- › Iniciar el trabajo de intercambio en temas sostenibles.

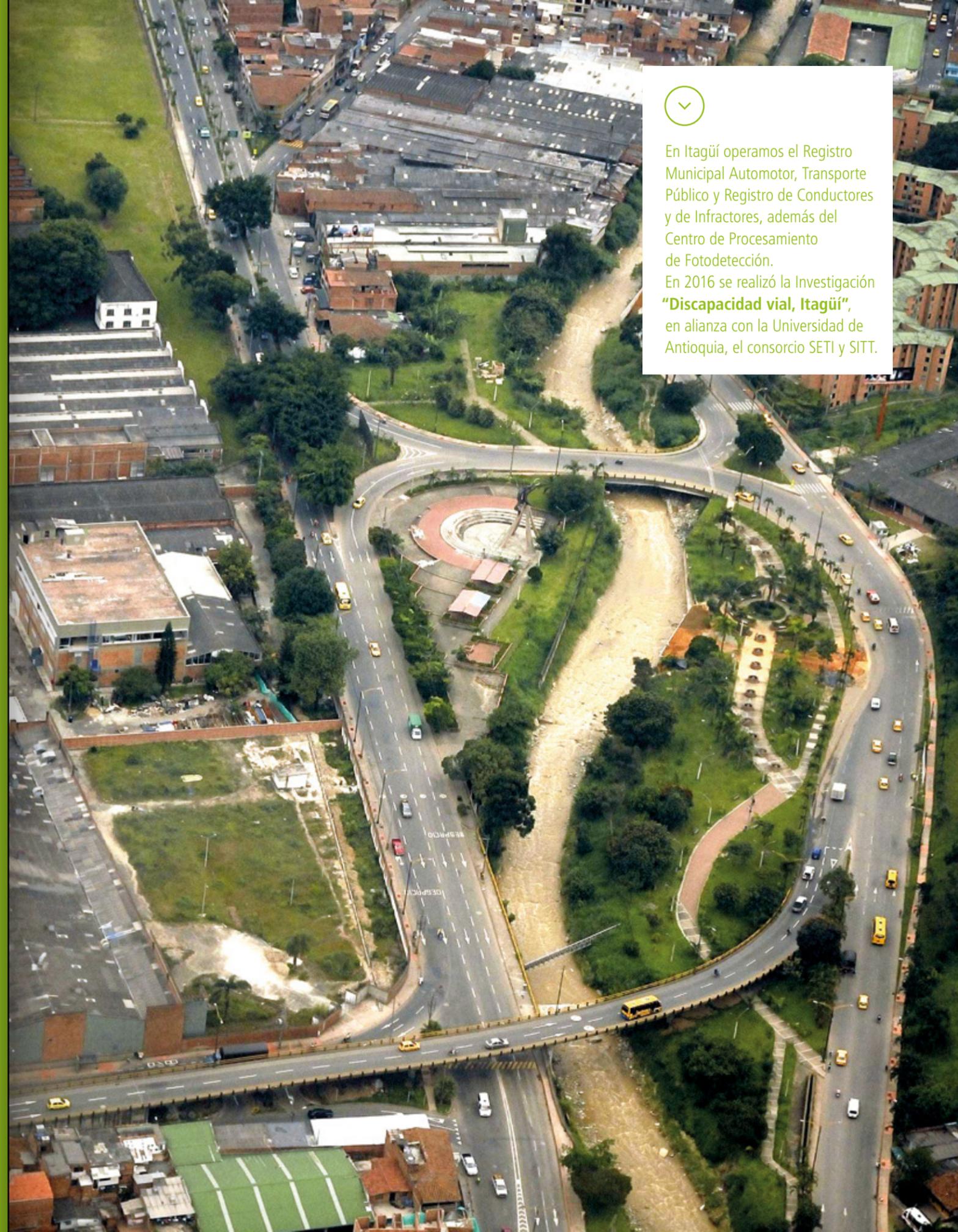
NUESTRA COMUNIDAD

“LA SOSTENIBILIDAD RADICA EN ENTENDER QUE, COMO ORGANIZACIÓN, NO ESTAMOS SOLOS; TENER EN CUENTA A QUIENES NOS RODEAN HACE POSIBLE QUE NUESTRO NEGOCIO FUNCIONE”.



En Itagüí operamos el Registro Municipal Automotor, Transporte Público y Registro de Conductores y de Infractores, además del Centro de Procesamiento de Fotodetección.

En 2016 se realizó la Investigación “Discapacidad vial, Itagüí”, en alianza con la Universidad de Antioquia, el consorcio SETI y SITT.



> HITOS <

En 2016 abrimos un nuevo espacio de relacionamiento con el grupo de interés "comunidad" por medio de una reunión a la que fueron convocadas las fundaciones con las que trabajamos durante el año, como Tapas para Sanar, Fundación Proyecto de Vida y Vida por Amor a Ellos. En la reunión socializamos el balance de gestión 2015 y puntos importantes de nuestro Código de Conducta. Igualmente, validamos los asuntos relevantes para este grupo de interés.

En 2016, en alianza con la facultad de Salud Pública de la Universidad de Antioquia y el consorcio SETI (Servicios Especializados de Tránsito y Transporte de Itagüí) realizamos el estudio exploratorio "Discapacidad de Origen Vial en Itagüí, Antioquia, 2016".

Continuamos la labor con las fundaciones con las que hemos trabajado desde años anteriores.

> RED DE FUNDACIONES QUE APOYAMOS <

Vida por Amor a Ellos

Apoyamos la Fundación por medio del programa de empleados y el auxilio en caso de pérdida o fallecimiento de un familiar cercano de uno de nuestros empleados (padre, madre, esposo/a, hijo/a). Como parte del auxilio, adquirimos bonos de apoyo psicológico y emocional, y condolencias ofrecidos por esta fundación.



Fundación Proyecto de Vida

Apoyamos la Fundación comprando bonos de condolencia y tarjetas de Navidad.



DINERO INVERTIDO EN BONOS DE CONDOLENCIA Y TARJETAS FUNDACIÓN PROYECTO DE VIDA

Bonos comprados en 2016	\$700.000
Tarjetas de Navidad	\$322.944
Total	\$1.022.944

RECURSOS INVERTIDOS EN LA NOVENA NAVIDEÑA

Novena Navideña	\$1.536.640
Kits escolares	\$2.700.000
Total	\$4.236.640

En 2016 trabajamos en equipo con la Fundación en el proyecto de la Novena Navideña para 150 niños de esta fundación que residen en Ciudad Bolívar, Bogotá. La iniciativa de este proyecto viene del área de RSE y otros colaboradores de SITT. Pronto este proyecto se convirtió en una realidad con la colaboración de un equipo de 7 empleados de nuestra sede principal, cada uno representando un área de trabajo de la organización.

La Novena fue un evento pensado en los niños y adolescentes que asisten a la Fundación (sede Ciudad Bolívar). Con

la colaboración del equipo de la Fundación, nuestros empleados se encargaron de organizar un evento lleno de diversión. Los invitados disfrutaron un show de magia con villancicos cantados por los niños y los colaboradores de SITT y la Fundación, además de un delicioso almuerzo.

Asimismo, contribuimos a la educación de estos niños y jóvenes aportando recursos para comprar los kits escolares necesarios para su educación en 2017.



La Novena fue una experiencia enriquecedora para todos y una oportunidad para reiterar que la cultura de sostenibilidad en nuestra empresa no puede estar a cargo de unos pocos; para que sea realidad debe ser construida y fortalecida por todos.



Novena Navideña para 150 niños de la Fundación Proyecto de Vida, sede Ciudad Bolívar, Bogotá.

Tapas para Sanar

En 2016 seguimos recolectando tapas plásticas como parte de nuestras actividades para el cuidado del medio ambiente y de apoyo a los niños con cáncer que se benefician de los programas de esta fundación.



Tapas donadas en 2016

79 KG

Promoción del reciclaje en el edificio de nuestra sede principal

En 2016 promovimos el reciclaje y el manejo responsable de residuos en el edificio donde opera la oficina principal de SITT, por medio de las asambleas de copropiedad y directamente con

el administrador del edificio. Con estas acciones la administración del inmueble publicó un comunicado invitando a todas las personas que trabajan en las oficinas a reciclar y brindando información sobre el manejo adecuado de residuos. Igualmente, la administración adquirió canecas apropiadas para el reciclaje en el depósito de residuos del edificio.



Estudio exploratorio "Discapacidad Vial Itagüí 2016", portada del documento.

En 2016, en alianza con la facultad de Salud Pública de la Universidad de Antioquia y el Consorcio SETI (Servicios Especializados de Tránsito y Transporte de Itagüí) realizamos el estudio exploratorio "Discapacidad de origen Vial en Itagüí, Antioquia 2016".

El proyecto investigativo inició por interés de SITT —como parte de nuestra responsabilidad social empresarial— y la Universidad de Antioquia, de aportar conocimiento e información al municipio de Itagüí, donde operamos por medio del consorcio SETI, sobre la discapacidad de origen vial, con el objetivo de proponer formas de intervención para dicha problemática.

A lo largo del estudio exploratorio trabajamos con un equipo interdisciplinario de la Universidad de Antioquia, en Medellín, el consorcio SETI, la Secretaría de Movilidad de Itagüí y el Comité de Discapacidad (CdD).

Resumen del estudio exploratorio

En Colombia, después del homicidio por riñas, robo, venganza y la guerra interna, las lesiones viales han sido, por décadas, la segunda causa de muerte violenta. Sin embargo, su visibilidad se opacó durante muchos años por el peso social y mediático del narcotráfico y el conflicto armado.

Con el proceso de paz entre el Gobierno y las Farc, se observó en 2015 y 2016 una significativa reducción de los homicidios, mientras sucedieron alrededor de 7 mil muertes en calles y carreteras y hasta 600 mil lesiones no fatales, desde leves hasta graves, cuyas víctimas fueron principalmente jóvenes varones en moto y adultos mayores a pie. Así, en 2016 se registró la mayor cifra de accidentalidad en lo corrido del presente siglo, después de 10 años de aumento constante.

Se estima que en América Latina, por cada muerte registrada en la vía, hay entre 6 y 9 lesionados no fatales que sobrevivirán con alguna discapacidad, y entre ellos al menos uno de grado severo o muy severo. No se conocen las cifras absolutas del problema, como tampoco la situación de vida actual de las personas y familias afectadas.

Objetivo general

Explorar el fenómeno de discapacidad vial en Itagüí, Antioquia, en 2016, con el fin de sentar bases conceptuales, metodológicas y político-programáticas para su intervención.

Objetivos específicos

- › Sintetizar un estado del arte sobre discapacidad.
- › Identificar el marco político-normativo internacional y local sobre el tema.
- › Documentar aspectos para la gestión de discapacidad de origen vial en Itagüí en 2016.
- › Proponer una estrategia de socialización de hallazgos para la sensibilización sobre el tema en 2017.
- › Proponer una intervención general al riesgo vial y una específica en discapacidades asociadas en Itagüí a 2019.

Metodología

Exploración empírica, observacional y directa de la situación de la discapacidad de origen vial en el municipio de Itagüí, con consulta directa de fuentes primarias y

secundarias en el territorio, con cruce de información y estimaciones con base en referentes de literatura.

Resultados

Identificamos la existencia de una plataforma de política pública, una normativa y una institucionalidad local adecuada para la gestión integral de la discapacidad de origen vial en el municipio, que opera desde el Comité de Discapacidad (CdD). Según Naciones Unidas, la proporción global de personas con discapacidad llega a ser del 15%, mientras en Antioquia puede estar entre el 7% y el 12% según territorios, tomando en cuenta los datos del CdD a diciembre de 2016 y la información cruzada con los datos existentes en la oficina del Sisben en Planeación Municipal. No obstante, existe un significativo sub-registro de discapacidades por toda causa, que puede variar entre el 60% y el 90%, según el referente de comparación.

Las discapacidades de origen vial se desconocen tanto en números absolutos como relativos, en tasa por habitantes, en localización de afectados y, por tanto, en cuanto a tipología, severidad, evolución, condición y pronóstico.



ESTUDIO EXPLORATORIO "DISCAPACIDAD VIAL ITAGÜÍ 2016"

Discusión

Es necesaria una estrategia municipal de búsqueda activa, extramural y permanente de los casos de discapacidad de origen vial en Itagüí, que presenta valores históricos de alrededor de 26 muertes al año, de manera que la estimación real del problema permita formular una respuesta integral y eficaz de actores públicos y privados en el CdD frente al riesgo vial general y de situaciones incapacitantes originadas en la movilidad, dinamizando los propósitos y los impactos locales de la política pública y del Plan Municipal de Discapacidad.

Cifras de la investigación

Total inversión: \$9.229.400

Estrategia de socialización de hallazgos para la sensibilización en discapacidad de origen vial en 2017

En 2016 definimos la estrategia de divulgación del estudio que se implementará en 2017. Está prevista la presentación de los hallazgos al equipo directivo y empleados de SITT y SETI Itagüí, al Presidente del Concejo Nacional de Discapacidad, al Comité de Discapacidad, la Secretaría de Movilidad y el alcalde de Itagüí. Con base en las sugerencias, inquietudes y recomendaciones recibidas se comunicará en el periódico Alma-Mater UdeA, en la revista Municipios SIMIT-Federación Colombiana de Municipios, en boletines de prensa, en otros medios o redes y, por supuesto, esta breve reseña con la síntesis de los resultados del estudio.



☉ María José Franco, jefe RSE SITT, León Mario Bedoya, alcalde de Itagüí, y Gustavo Cabrera, profesor titular de Salud Pública de la Universidad de Antioquia, en la entrega y socialización del estudio exploratorio "Discapacidad Vial Itagüí 2016".

Aportes a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Las líneas en salud pública y discapacidad fueron redefinidas por la ONU en su 70ª Asamblea, en los llamados Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS a 2030. Con nuestra investigación aportamos al objetivo 3, Salud y Bienestar, y al objetivo 11, Ciudades y Comunidades Sostenibles.

El documento completo de la investigación se publicó en una cartilla física y digital. Esta última está disponible en nuestra página, www.sittycia.com

> RETOS 2017 <

- › Continuar apoyando a nuestra red de fundaciones.
- › Apoyar investigaciones que arrojen resultados concluyentes sobre temas relacionados con movilidad, tránsito, tecnología y seguridad vial, para aportar más información relevante sobre el quehacer de nuestro negocio.
- › Apoyarnos en nuestras fundaciones para intercambiar conocimientos en temas de desarrollo sostenible.
- › Divulgar, mediante mesas de diálogo, los resultados de este Informe de Gestión 2016.

CON NUESTRA INVESTIGACIÓN APORTAMOS AL OBJETIVO 3, SALUD Y BIENESTAR, Y AL OBJETIVO 11, CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES, DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA ONU A 2030.

NUESTROS ALIADOS, ESTRATÉGICOS

"NO ES SOLO BUSCAR
LA COMPAÑÍA
CORRECTA, SINO
SER LA COMPAÑÍA
CORRECTA".



En Antioquia implementamos la modernización, optimización, manejo de la información y gestión tributaria del impuesto sobre vehículos automotores, en alianza con UNE.



> HITOS <

Durante 2016 brindamos apoyo y acompañamiento para definir los procesos y procedimientos en el proyecto de la Unión Temporal Setsa, en el municipio de Sabaneta, Antioquia.

Durante el segundo semestre de 2016 apoyamos al Consorcio SETI (Servicios Especializados de Tránsito Itagüí) para actualizar la documentación de sus procesos y procedimientos.

Trabajamos en equipo con los representantes del sistema de gestión de calidad para los consorcios PST de Cali, Consorcio ITS de Medellín y Servicios de Tránsito de Manizales y Palmira.

En el Consorcio SIM-Bogotá:

- › Dimos continuidad al aseguramiento de calidad (QA), en la organización documental y la digitalización de los expedientes de vehículos.
- › Apoyamos la redefinición del modelo operativo y establecimiento de los controles en el área de Archivo.
- › Realizamos el seguimiento a las mejoras implementadas en los puntos de atención.
- › Realizamos estudios de tiempos y capacidad del proceso de la línea de producción.
- › Llevamos a cabo el estudio de tiempos y capacidad del proceso en el área de Organización y Digitalización de Expedientes.
- › Realizamos análisis estadísticos de las proyecciones de la demanda de todos los puntos de atención para los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016.



📍 Punto de atención SIM, Bogotá.

Adelantamos estudios de accidentalidad para la ciudad de Montería, en Córdoba, y los municipios de Bello e Itagüí en Antioquia.



📍 Simón Franco, Gerente General de SITT, en su presentación sobre Seguridad Vial en la Association Québécoise des Transports. Quebec, Canadá.

En el Consorcio ITS Medellín:

- › Realizamos el estudio de tiempos y capacidad del proceso en el área de Detección Electrónica de Infracciones (DEI).
- › Hicimos mediciones de productividad del personal asignado al área del Centro de Administración Documental (CAD).
- › Modelamos taquillas de correspondencia para análisis de capacidad de atención.



📍 Punto de atención ITS, Medellín.

> UNIFICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN <

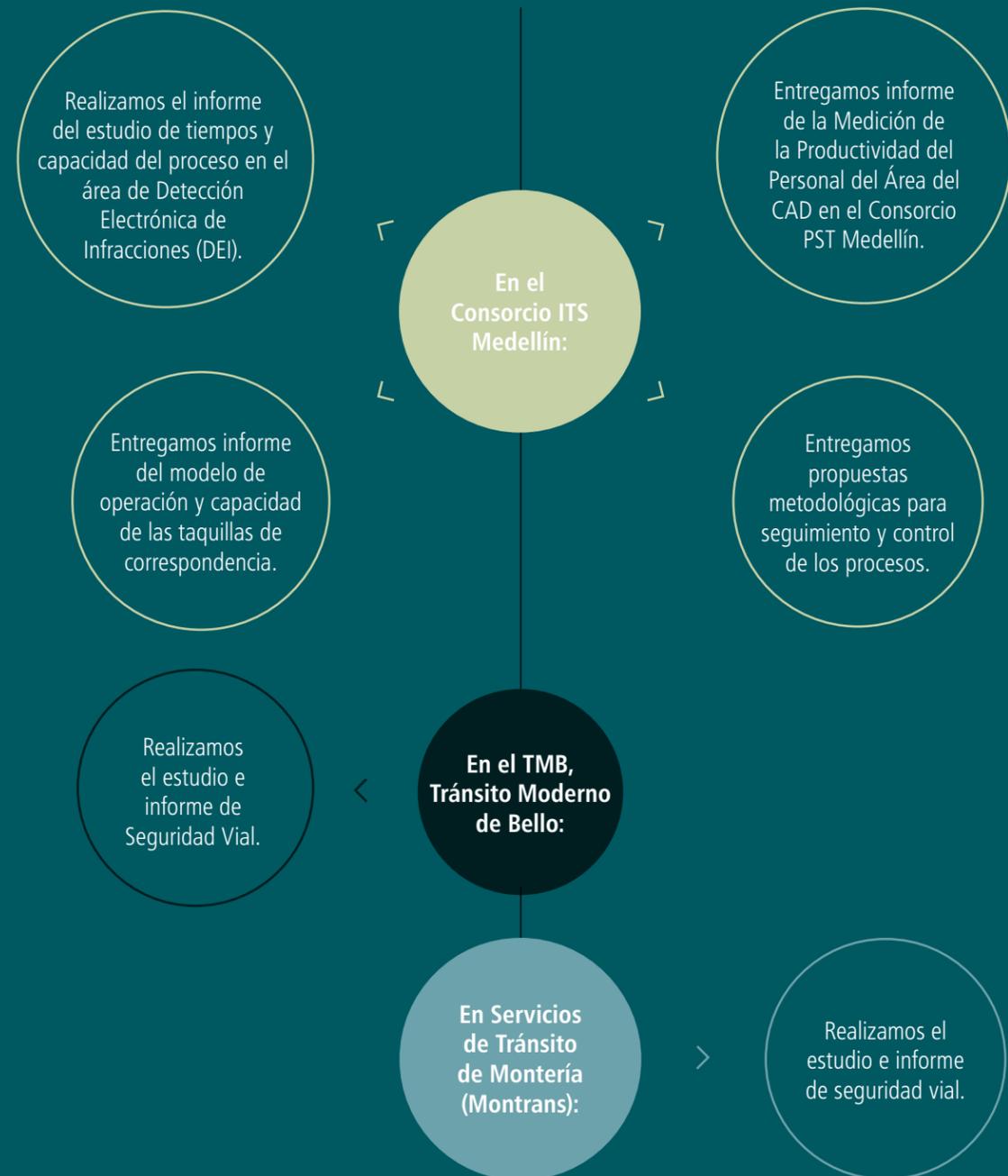
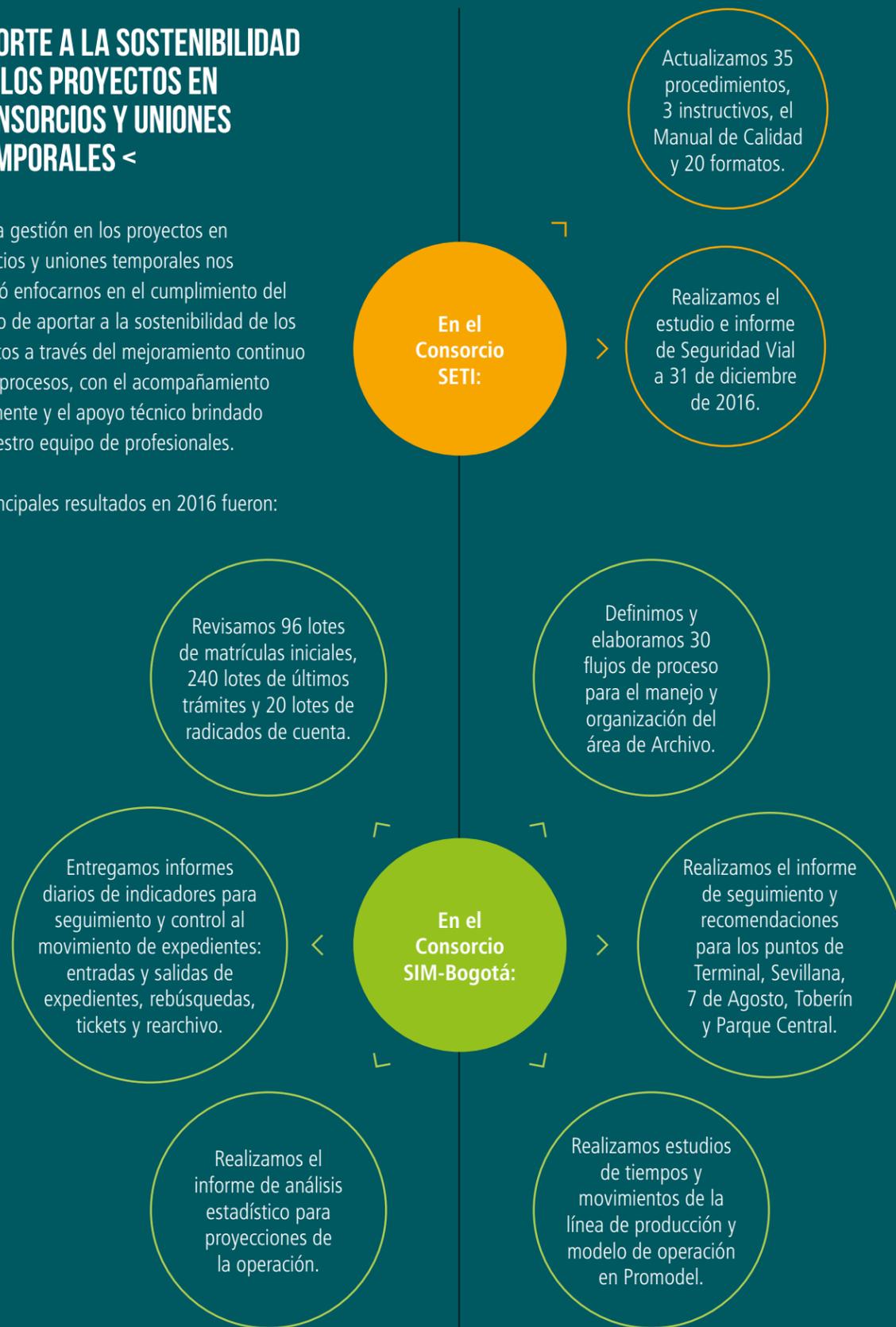
Fijamos nuestros esfuerzos para apoyar la unificación de los sistemas de gestión en los proyectos en los cuales tenemos participación y planeación para la transición a la versión 2015 de la norma ISO 9001, con las siguientes acciones:

- › Elaboramos un plan de trabajo conjunto sobre las actividades clave para unificar el Sistema de Gestión de Calidad para los Consorcios PST de Cali y el Consorcio ITS de Medellín.
- › Lideramos la formulación y revisión de las políticas para los temas relevantes en la unificación de los conceptos, para cumplir los requisitos de la norma en los proyectos certificados.
- › Pusimos a disposición una herramienta de software para facilitar el manejo y control de los documentos, el manejo y control de las acciones preventivas y correctivas, la programación de las auditorías y la gestión de riesgos, considerando la inclusión de este requisito en la versión 2015 de la norma.
- › Brindamos 20 horas de capacitación en los módulos del software, para que los administradores del sistema de gestión en cada proyecto adquirieran los conocimientos para su manejo, implementación y réplica en los líderes de los procesos.
- › Nos certificamos bajo la norma ISO 9001 versión 2015 en el proyecto de la Unión Temporal Setsa, en el municipio de Sabaneta, Antioquia, logro alcanzado con el compromiso de la Gerencia y la participación de todos los empleados.
- › Recibimos con éxito la visita de seguimiento del ente certificador Bureau Veritas en los proyectos de Cali, Medellín y Manizales.

> APOORTE A LA SOSTENIBILIDAD DE LOS PROYECTOS EN CONSORCIOS Y UNIONES TEMPORALES <

Nuestra gestión en los proyectos en consorcios y uniones temporales nos permitió enfocarnos en el cumplimiento del objetivo de aportar a la sostenibilidad de los proyectos a través del mejoramiento continuo de sus procesos, con el acompañamiento permanente y el apoyo técnico brindado por nuestro equipo de profesionales.

Los principales resultados en 2016 fueron:



> RETOS 2017 <

- › Continuaremos apoyando los consorcios y uniones temporales en los cuales hemos participado e incluiremos un nuevo proyecto para la mejora de procesos y procedimientos.
- › Contribuiremos a la gestión sostenible de los proyectos propios y en los que tenemos participación.

INDICADORES INFORME DE GESTIÓN SITT 2016

Capítulo informe de gestión por grupo de interés	Indicador GRI	Descripción del indicador	Páginas
	G4-1	Inclúyase una declaración del responsable principal de las decisiones de la organización.	6
	G4-2	Describa los principales efectos, riesgos y oportunidades.	7
	G4-3	Nombre de la organización.	8
	G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes.	10
	G4-5	Lugar donde se encuentra la sede central de la organización.	8
	G4-6	Indique en cuántos países opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones	9
	G4-7	Describa la naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.	8
	G4-8	Indique de qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios).	8
	G4-9	Determine el tamaño de la organización, indicando: número de empleados; número de operaciones; ventas netas (para las organizaciones del sector privado) o ingresos netos (para las organizaciones del sector público); capitalización, desglosada en términos de deuda y patrimonio (para las organizaciones del sector privado); y cantidad de productos o servicios que se ofrecen.	8, 17
	G4-10	a. Número de empleados por contrato laboral y sexo. b. Número de empleados fijos por tipo de contrato y sexo. c. Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores externos y sexo. d. Tamaño de la plantilla por región y sexo. e. Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización la 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. Comunique todo cambio significativo en el número de trabajadores (por ejemplo, las contrataciones estacionales en la temporada turística o en el sector agrícola).	17, 18
	G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	18
	G4-13	Comuniqué 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.	6, 17
	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.	26, 57
	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.	14
PERIL DE LA MEMORIA			
	G4-28	Periodo objeto de la memoria (por ejemplo: año fiscal o año calendario).	19
	G4-29	Fecha de la última memoria (si procede).	19, 29
	G4-30	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	19
	G4-31	Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir sobre el contenido de la memoria.	19
	G4-32	Indique qué opción "de conformidad" con la Guía ha elegido la organización.	19
	G4-33	Describa la política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria.	19
ETICA 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
	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.	8, 13

**CAPÍTULO 1
PERFIL
ORGANIZACIONAL**

DESEMPEÑO ECONÓMICO			
	G4-EC1	Valor económico directo generado.	20
	G4-EC1	Valor económico distribuido.	20
	G4-EC1	Valor económico retenido.	20
	G4-EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicio.	21
	G4-EC8	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de estos.	20
DESEMPEÑO AMBIENTAL			
	G4-EN3	Consumo energético interno	23
	G4-EN3	Reducción de consumo de agua	23
MATERIALIDAD			
	G4-18	Describa el proceso seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada aspecto. Explique cómo ha aplicado la organización los principios de elaboración de memorias para determinar el contenido de la memoria.	26
	G4-19	Elabore una lista de los aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.	29
	G4-20	Indique la cobertura de cada aspecto material dentro de la organización.	29
	G4-21	Indique el límite de cada aspecto material fuera de la organización.	29
	G4-22	Describa las consecuencias de las reexpresiones de la información de memorias anteriores y sus causas.	27, 30
	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.	29
	G4-25	Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.	27, 29
	G4-26	Describa el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés.	28, 29, 30, 31
	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.	29
GOBIERNO			
	G4-34	Describa la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno.	37
	G4-35	Describa el proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad en la alta dirección	38
	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.	35
	G4-38	Describa la composición del órgano superior de gobierno y de sus comités.	37, 38
	G4-39	Indique si la persona que preside el órgano superior de gobierno ocupa también un puesto ejecutivo.	37
	G4-40	Describa los procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités.	38
	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.	38
	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.	39
	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.	39
	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.	39
	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.	35

**CAPÍTULO 3
GOBIERNO
CORPORATIVO**

	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.	35
	G4-51	Describa las políticas retributivas para el órgano superior de gobierno y la alta dirección.	39
	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.	39
	EMPLEO		
	G4-LA1	Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región.	44
	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.	20
	G4-LA3	Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.	54
	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.	59
	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.	53
	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 sexo.	53
	CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN		
	G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anual por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral.	44
	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.	43, 44, 46
	G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y categoría profesional.	46
	IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
	G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo.	39
	G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	58
	DERECHOS HUMANOS		
	G4-RH2	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.	47, 58
	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN		
	G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	58
	G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	59
	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.	63
	COMUNIDADES LOCALES		
	G4-SO1	Porcentaje de operaciones en las cuales se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.	68
CAPÍTULO 4 EMPLEADOS			
CAPÍTULO 5 PROVEEDORES			
CAPÍTULO 6 COMUNIDAD			
CAPÍTULO 7 CONSORCIOS	Nota: Las cifras presentadas en este capítulo no corresponden a indicadores solicitados por la Global Reporting Initiative.		



www.sittycia.com