

COMPROMETIDOS CON EL CAMBIO

Balance de gestión 2018



CONTENIDO

GENERALIDADES DEL BALANCE 4

MENSAJE A NUESTROS GRUPOS
DE INTERÉS 5

1



PLATAFORMA ESTRATÉGICA

P. 6

2



NUESTRAS CIFRAS

P. 20

Nuestra Misión	8
Dónde tenemos presencia	9
Servicios profesionales	10
Nuestras líneas de negocio	14
Nuestro mapa de procesos	16
Nuestras marcas	17
Asociaciones a las que pertenecemos	17
Objetivos del Milenio	18

Resultados económicos	22
Resultados materiales	23
Talento humano	24
Inversión en tecnología y desarrollo	28
Medio ambiente	29

Nuestro desempeño en desarrollo sostenible en 2018	32
Resumen	

3



MATERIALIDAD Y GOBIERNO CORPORATIVO

P. 36

Materialidad	38
Nuestro modelo de gobierno corporativo, ética y transparencia	43
Derechos humanos	48

4



NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

P. 50

Nuestra gente	52
Nuestros consorcios y aliados	66
Nuestra comunidad	74
Nuestros proveedores	84

5 NUESTRA GESTIÓN, HITOS Y RETOS	86
--	----

6 INDICADORES GRI	92
-------------------------	----

GENERALIDADES DEL BALANCE

→G4-1

Este es el cuarto año consecutivo →G4-30 que publicamos nuestro Balance de Gestión bajo la metodología de la Global Reporting Initiative en su versión G4 →G4-32, de conformidad esencial y verificación de primera parte →G4-32. No se llevó a cabo verificación externa del informe →G4-33. En él mostramos los asuntos relevantes de nuestra empresa que reflejan los 3 pilares de la sostenibilidad —económico, social y ambiental— y su impacto en nuestros grupos de interés. Al final del informe anexamos el cuadro resumen con la descripción de cada indicador y la página del informe donde se ve reflejado.

En el informe abarcamos información sobre nuestra plataforma estratégica, nuestras cifras y relacionamiento

con cada uno de nuestros grupos de interés. Asimismo, incluimos un resumen sobre nuestro desempeño sostenible en 2018 y un cuadro que resalta desde los hitos abarcados en 2017 hasta los retos que nos planteamos para 2019.

→G4-28, G4-29, G4-30.

Agradecemos a nuestros grupos de interés su participación en los espacios de retroalimentación que hemos tenido, con el fin de trabajar los asuntos que cada grupo determina como importantes.

En el año 2019 continuaremos nuestro camino para ser cada vez más sostenibles, contando con el fortalecimiento de las relaciones con cada uno de nuestros grupos de interés.

“ SI LA VIDA ESTÁ LLENA DE COSAS BUENAS, es por los compromisos que asumimos. Para unos son grandes y para otros más pequeños. Nosotros creemos que todos son importantes, porque **todo aquello con lo que nos comprometemos toca a alguien más.** En SITT hemos asumido compromisos que nos motivan día a día a seguir adelante y hacer de esta una empresa comprometida con la sostenibilidad.”



MENSAJE A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

→G4-13

H

ace 4 años comenzamos este recorrido por la sostenibilidad, que tiene como fundamento crecer y permanecer, generando valor.

Hacemos parte de un entorno cambiante en el que asumimos retos económicos, ambientales, sociales y tecnológicos sobre los cuales nuestros grupos de interés quieren respuestas permanentes y resultados positivos. Así, hemos trazado un camino de desarrollo estratégico al interior y exterior de nuestro negocio.

Hemos dedicado esfuerzos en identificar y responder las inquietudes de cada uno de nuestros allegados, así como en analizar el mercado y enfocar nuestro planteamiento estratégico para dar solución a nuestros retos.

Durante 2018 consolidamos un equipo aún más competente y comprometido con el liderazgo y el fortalecimiento de habilidades que den respuesta a la demanda del mercado —en continua transformación— y de nuestros grupos de interés. Hemos trabajado para desarrollar iniciativas innovadoras que nos permitan crecer en nuestros procesos internos y en nuestras propuestas hacia nuestros aliados estratégicos. En el aspecto económico crecimos un 6,22% con respecto al año anterior, consolidándonos en el mercado y afianzando nuestra gestión con los aliados estratégicos.

Desde lo social continuamos apoyando fundaciones y centrando esfuerzos en las investigaciones sobre discapacidad por origen vial; en 2018 realizamos un nuevo estudio en Cali y nuestro objetivo es que los resultados se conozcan y podamos contribuir a gestar políticas públicas sobre este tema.

En lo ambiental, además de continuar nuestros programas de optimización de recursos, hemos iniciado un trabajo de concientización con las familias de nuestros empleados sobre el manejo responsable del medio ambiente.

Este informe recoge indicadores adicionales a lo reportado en 2017, como son los indicadores propios de nuestro sistema de gestión ISO 9001:2015 y datos relevantes de nuestro sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Nuestro reto durante 2018 fue continuar el desarrollo sostenible desde nuestra plataforma estratégica de la mano de ustedes, nuestros allegados, nuestro grupo más cercano, pues estamos seguros de que sin su constante aporte no es posible avanzar significativamente en el camino hacia la sostenibilidad. →G4-1, G4-2




1

PLATAFORMA ESTRATÉGICA



“ Integramos **soluciones en ingeniería, tránsito y tecnología,** y brindamos servicios a la medida relacionados con el aseguramiento y mejora de los procesos internos de las organizaciones. ”



 Contrato IDU 1345-2017. Factibilidad, estudios y diseños para la adecuación al sistema Troncal Avenida 68 entre la Carrera 7 y la Autopista Sur (Avenida NQS).

NUESTRA MISIÓN

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



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



Sistemas inteligentes de tránsito

Medellín, Bello, Sabaneta, Cali, Palmira, Montería, Villavicencio.



Identificación vehicular

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



Servicios de tránsito

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



Sistemas de información

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



Impuesto vehicular

Cundinamarca, Valle del Cauca, Nariño.



Transporte masivo

Bogotá.

➤ Estamos presentes en 10 departamentos de Colombia, el Distrito Capital y Sao Paulo (Brasil).

DÓNDE TENEMOS PRESENCIA →G4-6, G4-8

CESAR

Valledupar



CÓRDOBA

Montería



ANTIOQUIA

Medellín



Bello



Itagüí



Sabaneta



Rionegro



CALDAS

Manizales



VALLE DEL CAUCA

Cali



Palmira



CAUCA

Popayán



NARIÑO



SANTANDER

San Gil



CUNDINAMARCA

Bogotá



Soacha



META

Villavicencio



COLOMBIA



Sao Paulo

BRASIL

SERVICIOS PROFESIONALES →G4-4

B brindamos soluciones a la medida de las organizaciones, relacionadas con el aseguramiento y mejora de procesos internos a través de la aplicación de metodologías para el aseguramiento de calidad (QA), optimización de procesos, estudios de tiempos y movimientos, modelamiento de procesos, estudios de cargas laborales y apoyo en la estructuración de sistemas de gestión.

ASEGURAMIENTO DE CALIDAD (QA - QUALITY ASSURANCE)

Hacemos el acompañamiento, implementación y seguimiento de metodologías planificadas y sistemáticas para garantizar que los productos y servicios cumplan los requisitos preestablecidos.

Metodología



OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS

Para la optimización de procesos nos apoyamos en modelos de simulación **adaptables** y **personalizables**, partiendo de datos bajo diversas situaciones reales o previsibles que permitan crear la representación de un proceso o sistema con el propósito de comprobar, validar y/o evaluar su desempeño, identificando las fallas para proponer soluciones tangibles y alcanzables. Contamos con software de modelación como Promodel y Transcad; para el análisis de datos nos apoyamos en herramientas como Stat Fit, SPSS, Python y Pentaho.

Metodología



Centro de Gestión Documental Automotor de Bogotá





➤ **Analizamos las operaciones y los procesos** para establecer los momentos en los que es posible llevar a cabo acciones para optimizarlos.

ESTUDIO DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS

Se pueden realizar a través de una estimación estructurada, un muestreo de trabajo, muestras de tiempo determinadas y datos tipo.

Metodología



Paso 1

Determinar las operaciones a medir.



Paso 2

Tomar los tiempos y recolectar datos directamente en el sitio.



Paso 3

Procesar los datos tomados.



Paso 4

Analizar datos.



Paso 5

Evaluar soluciones.



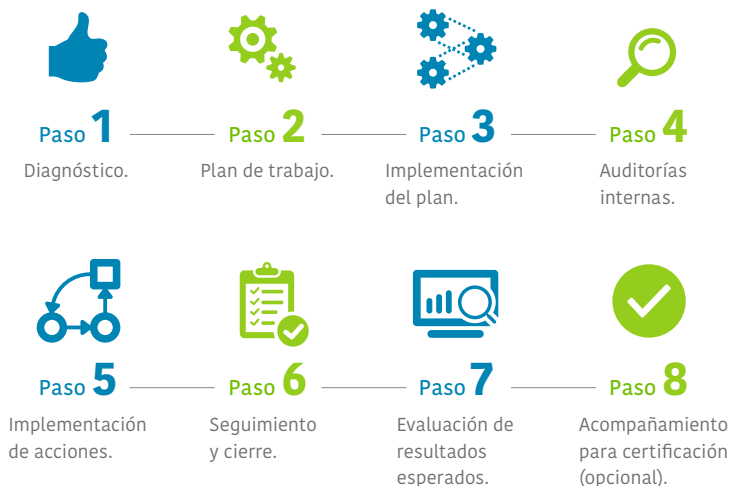
Paso 6

Entrega de resultados y propuestas de mejora.

APOYO DE SISTEMAS DE GESTIÓN

Evaluamos el estado de las organizaciones para identificar la brecha existente frente a los estándares internacionales y apoyarlas en la implementación de los requisitos necesarios mediante un modelo de gestión que les permita alcanzar los resultados esperados.

Metodología



BENEFICIOS DE NUESTROS SERVICIOS

- Implementación de políticas alineadas con la planeación estratégica de la organización
- Identificación y gestión de riesgos organizacionales
- Organización, aseguramiento y control de procesos
- Motivación del talento humano y mejoramiento de sus competencias
- Eficiencia organizacional
- Desarrollo de proveedores
- Identificación de cuellos de botella
- Optimización de costos
- Cumplimiento de los objetivos del proyecto
- Evaluaciones periódicas y sistemáticas de la gestión organizacional
- Mejora en el nivel de satisfacción de los clientes
- Reconocimiento nacional e internacional

➤ Identificamos la brecha existente en las organizaciones frente a los estándares internacionales y las apoyamos en **la implementación de los requisitos** que necesitan para alcanzarlos.

NUESTRAS LÍNEAS DE NEGOCIO

IDENTIFICACIÓN VEHICULAR

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



- Fabricación y suministro de placas para vehículos automotores.
- Dispositivos de reconocimiento mediante OCR.
- Sistemas de identificación por radio frecuencia (RFID).
- Control de acceso.
- Censos para parque automotor.
- Distribución de tarjetas preimpresas para licencias de conducción, tránsito, remolque y maquinaria agrícola.

TRANSPORTE MASIVO

Prestación de servicios de suministro de personal, dotación, equipamiento tecnológico y vehículos para la óptima operación de portales de transporte masivo, mejorando su operatividad con el apoyo de reportes diarios, semanales y mensuales para la toma de decisiones logísticas.



- Implementación de reglas de operación.
- Control de rutas alimentadoras.
- Auditorías de seguridad.
- Control de infraestructura.
- Mantenimiento y control de flotas.
- Control de tráfico.
- Control y verificación de plataformas.
- Suministro de personal y apoyo a la gestión operativa.



> NUESTRAS LÍNEAS DE NEGOCIO

SISTEMAS INTELIGENTES DE TRANSPORTE (ITS)

Generación de soluciones ITS que favorecen la seguridad, aumentan la movilidad, reducen la congestión, ahorran energía, minimizan el impacto ambiental y promueven la productividad de los sistemas de transporte.



- Fiscalización electrónica.
- Centro de Gestión de Fotodetección.
- Centros de Gestión de Tráfico.
- Control de flota.

IMPUESTOS VEHICULARES

Gestión tributaria del impuesto vehicular a través de atención personalizada, administración óptima de la información y suministro de la infraestructura tecnológica necesaria para brindar una solución integral al contribuyente.



- Liquidación de impuesto vehicular a través de diversos canales de servicio (app y página web).
- Disposición de medios de pago para la gestión integral del recaudo.
- Gestión logística del proceso de fiscalización.
- Gestión persuasiva y apoyo operativo a las labores de cobro coactivo.
- Actualización y mantenimiento de bases de datos.
- Herramientas de gestión para reportes e indicadores que facilitan el manejo de procesos y datos, y el aseguramiento y control de la operación.
- Sistemas de gestión documental.

SERVICIOS DE TRÁNSITO

Tercerización de los servicios prestados por los organismos de tránsito, referentes a actividades como atención al público, procesamiento de trámites, custodia de documentos, gestión documental, implementación en estrategias de mercadeo, manejo del registro runt, y recaudo, manejo de bases de datos y sistemas de información específicos del sector.



- Registro de transporte público.
- Registro de automotores.
- Patios y grúas.
- Registro de infractores.
- Registro de conductores.

SISTEMAS DE INFORMACIÓN

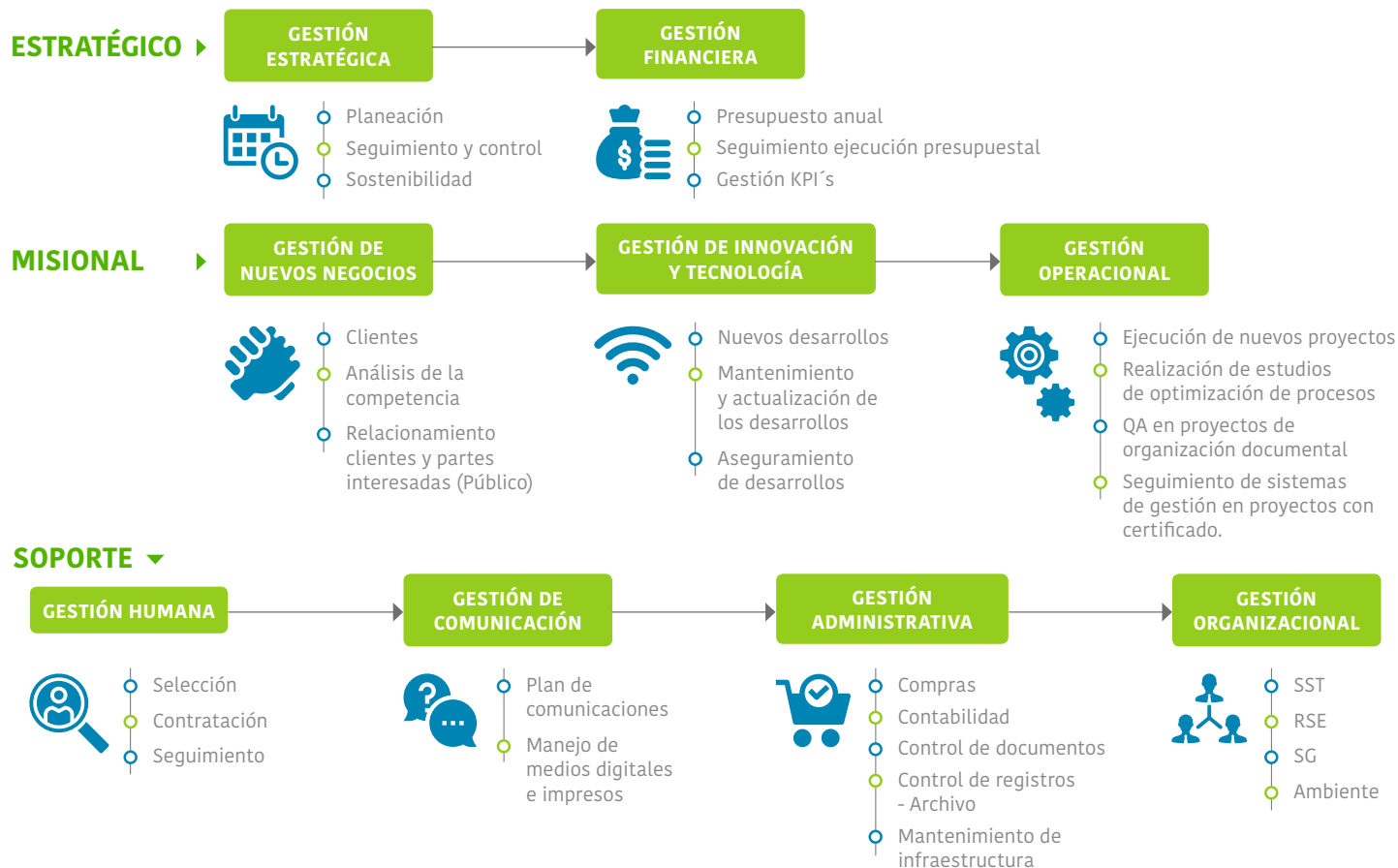
Mediante el uso de soluciones tecnológicas facilitamos la administración de la información de forma eficiente, reduciendo tiempos, asegurando la confiabilidad de los datos y complementando el análisis que requiere la toma de decisiones.



- Operación del sistema integrado de información sobre multas y sanciones por infracciones - SIMIT.
- Implementación de sistemas completos de video de grabación, voz, reconocimiento de placas, computador ruggedizado y software especializado para la administración de la información recolectada en la labor policial.

NUESTRO MAPA DE PROCESOS

- Clientes y partes interesadas
- Requisitos legales, requisitos contractuales o de otra índole, cuestiones internas y externas




- Satisfacción
- Clientes y partes interesadas

NUESTRAS MARCAS →G4-4



ASOCIACIONES A LAS QUE PERTENECEMOS →G4-16

- Cámara de Comercio Colombo Británica
- Cámara Colombo China
- Cámara de la Infraestructura

 Empleadas de SITT en Bogotá.



OBJETIVOS DEL MILENIO

T

eniendo en cuenta la importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Naciones Unidas, relacionamos nuestro trabajo con el aporte que hacemos a estos.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



OBJETIVOS DEL MILENIO EN SITT

1 FIN DE LA POBREZA



Durante 2018 generamos 41 empleos y aportamos \$4.658.333 a nuestra red de fundaciones.

3 SALUD Y BIENESTAR



Fomentamos en nuestros empleados hábitos de salud física y emocional mediante nuestros programas de promoción y prevención.

5 IGUALDAD DE GÉNERO



Todos nuestros procesos de reclutamiento, selección, contratación, compensación, beneficios, capacitación y desarrollo los realizamos bajo la política de igualdad de género.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Generamos relaciones gana-gana con nuestros proveedores, con un crecimiento económico del 6,22% con respecto a 2017. Al cierre de 2018 contábamos con una nómina de 41 colaboradores.

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



En nuestros proyectos aportamos a la mejora de la seguridad vial y nos aliamos con la academia para generar estudios sobre discapacidad de origen vial.

- Buscamos un **continuo progreso** alineado con los Objetivos del Milenio.



2

NUESTRAS CIFRAS

→G4-EC1



“ 2018 fue para SITT un año de **resultados positivos** en lo económico, lo social y lo ambiental. ”

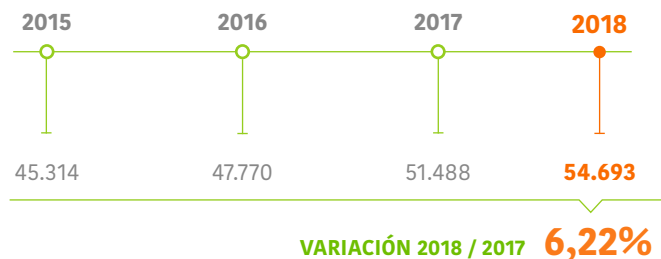


Trabajamos por ciudades sostenibles, modernas e inteligentes.
Troncal Avenida Ciudad de Cali, Tramo 4: Avenida Calle 80 a Calle 170.

RESULTADOS ECONÓMICOS

Ventas netas →G4-9

(En millones de pesos)



Interpretación / En 2018 tuvimos un incremento del 6,22% en los ingresos operacionales frente al año anterior, llegando a **\$54,7 mil millones** que representan un 2,68% por encima de la inflación (IPC Dane: 3,18%). De esta manera superamos los obstáculos macroeconómicos propios de un año electoral y continuamos nuestro proceso de generación de valor para los accionistas y la sociedad.

➤ En 2018 tuvimos **incremento del 6,22%** en los ingresos operacionales frente a 2017: **\$54,7 mil millones**, un 3% por encima de la inflación del año.



Valor económico →G4-EC1

(En millones de pesos)

	2015	2016	2017	2018
VALOR ECONÓMICO GENERADO	49.466	52.553	56.519	60.108
VALOR ECONÓMICO RETENIDO	28.424	21.228	21.173	25.122
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	21.041	31.325	35.346	31.986

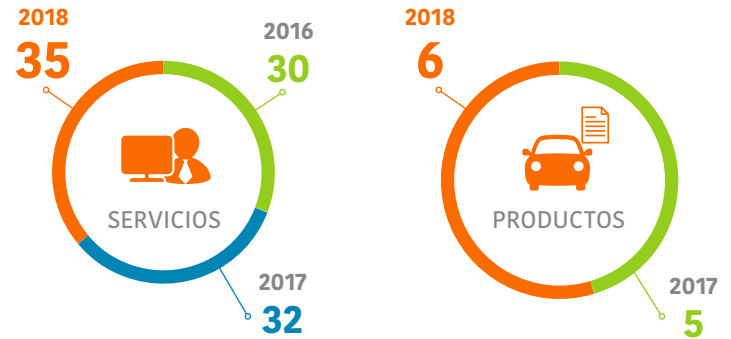
Interpretación / Continuando con nuestro compromiso de aportar al fortalecimiento de la economía del país, en 2018 tuvimos un incremento en valor económico generado del 6,35% con respecto al año anterior, que representó **\$3,6 mil millones** más en ingresos totales y nos permitió generar empleo estable y sostenible para nuestros colaboradores, cumplir las obligaciones fiscales y atender oportunamente los pagos a proveedores y demás gastos generados en desarrollo de nuestro objeto social.

RESULTADOS MATERIALES

Operaciones →G4-9

	2016	2017	2018
OPERACIONES EN CONTRATOS POR PARTICIPACIÓN	15	10	10
CONTRATOS INDIVIDUALES	6	6	5
OPERACIONES EN SOCIEDADES	2	10	6
TOTAL	23	26	21

Productos y servicios →G4-9

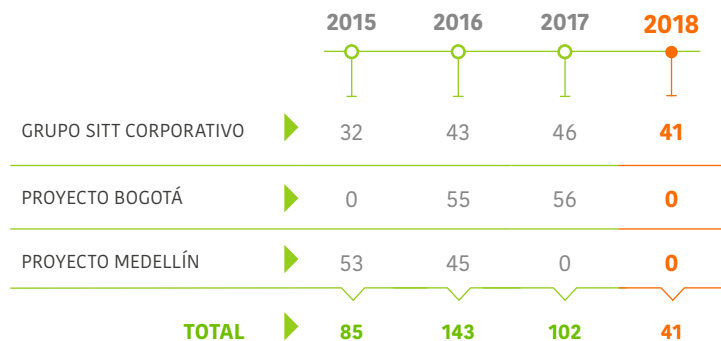


Interpretación / En 2018 aumentamos el número de servicios referentes a asesorías en sistemas de gestión de calidad, estudios de cargas laborales y trámites.



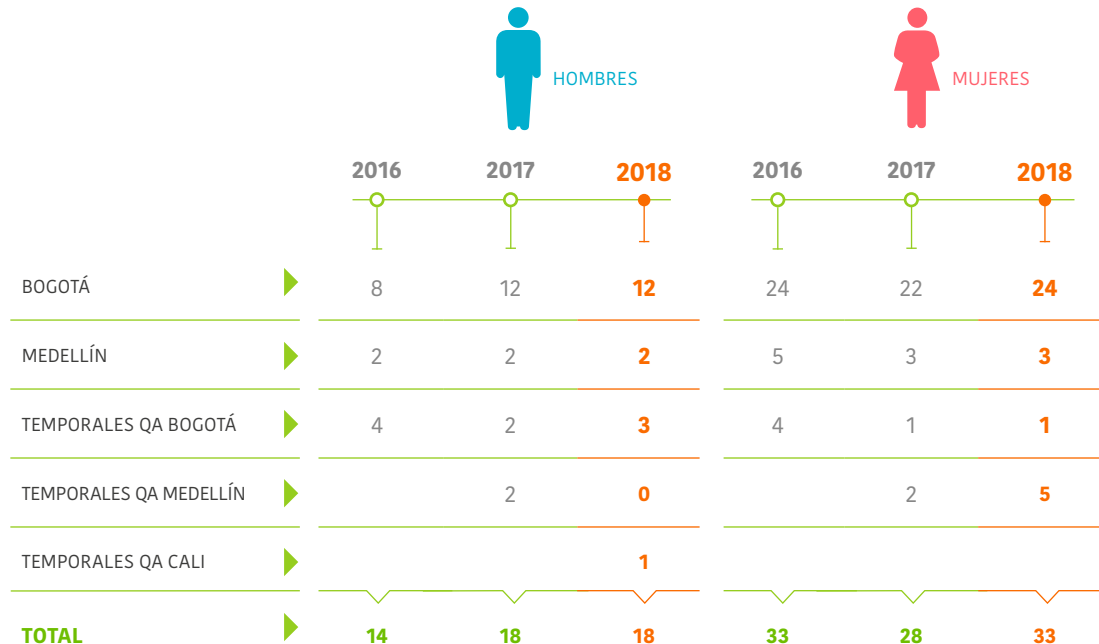
TALENTO HUMANO

Empleados →G4-9



Interpretación / A diciembre de 2018 teníamos 41 empleados vinculados directamente para la operación de la empresa. Es importante recordar que el proyecto Medellín pasó a ser operado por un aliado estratégico en 2016 y el proyecto Bogotá culminó en 2017.

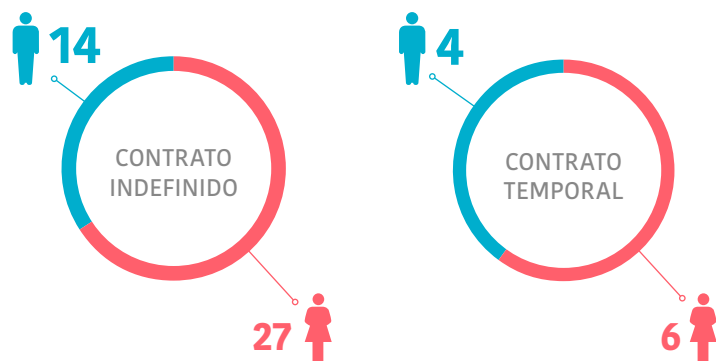
Plantillas por región →G4-10



Interpretación / El total de empleados vinculados a SITT por contrato laboral temporal o indefinido fue de 51, de los cuales 33 (el 64,7%) eran mujeres: →G4-9

> TALENTO HUMANO

Empleados según tipo de contrato y género →G4-10

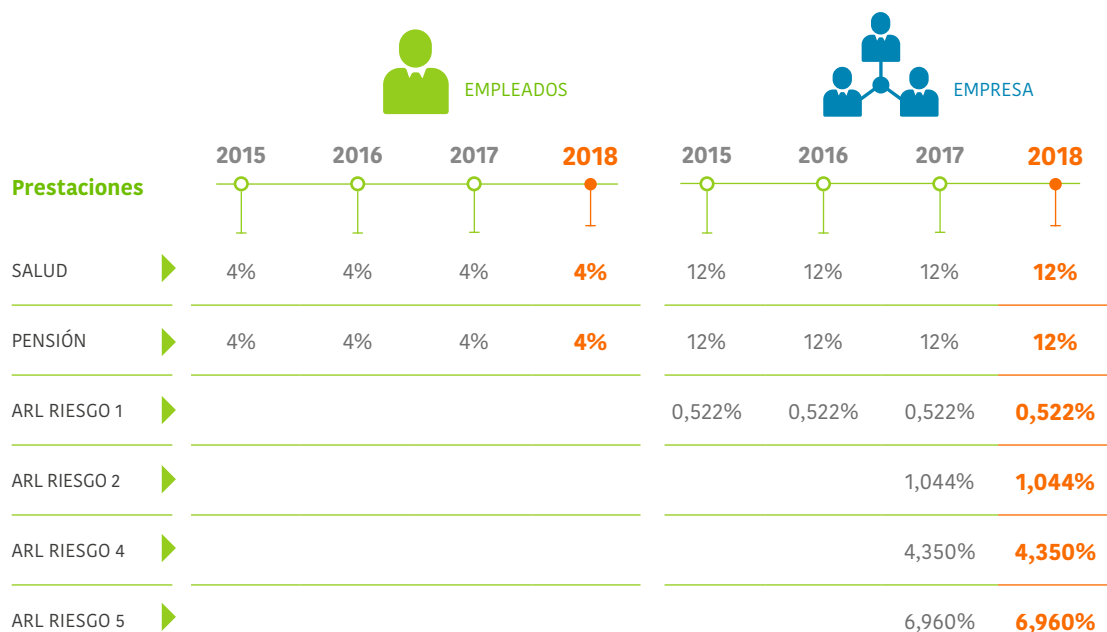


Todo el trabajo de la organización se realizó de manera interna; no existieron trabajos subcontratados.

PRESTACIONES SOCIALES POR JORNADA COMPLETA →G4-LA2

El 100% de los trabajadores vinculados bajo distintas modalidades de contrato (término fijo, indefinido y temporal) contó con el **pago total de sus prestaciones sociales**.

Distribución de aportes a prestaciones sociales



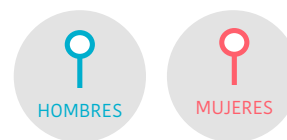
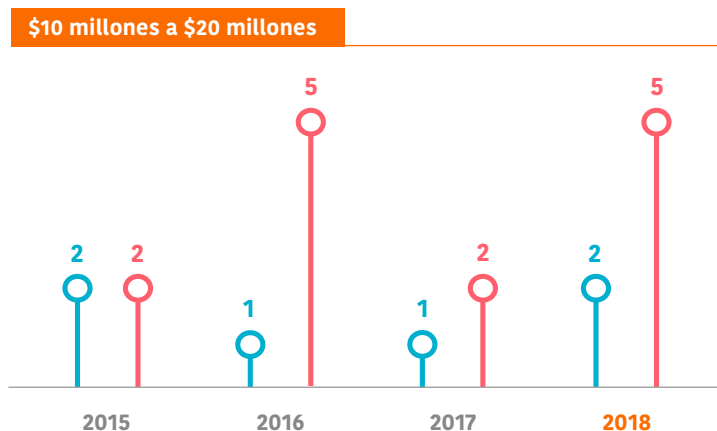
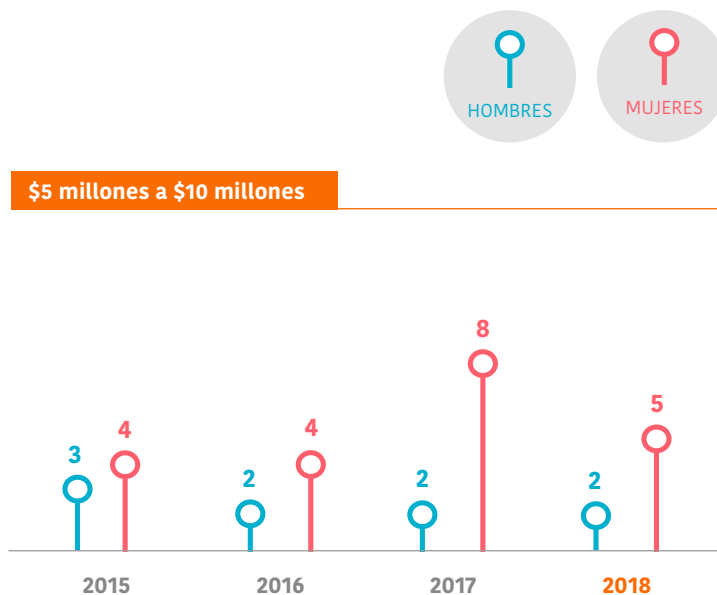
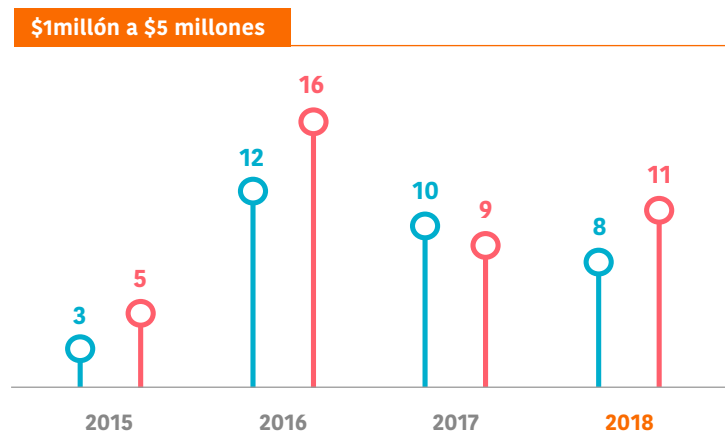
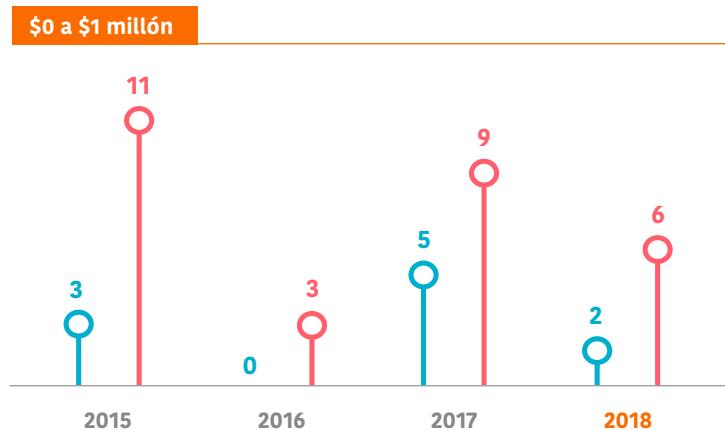
Interpretación /

Los porcentajes de aportes a prestaciones sociales durante 2018 se comportaron igual que el año anterior.



EQUIDAD DE GÉNERO

Equidad de género por rango de ingreso →G4-LA13



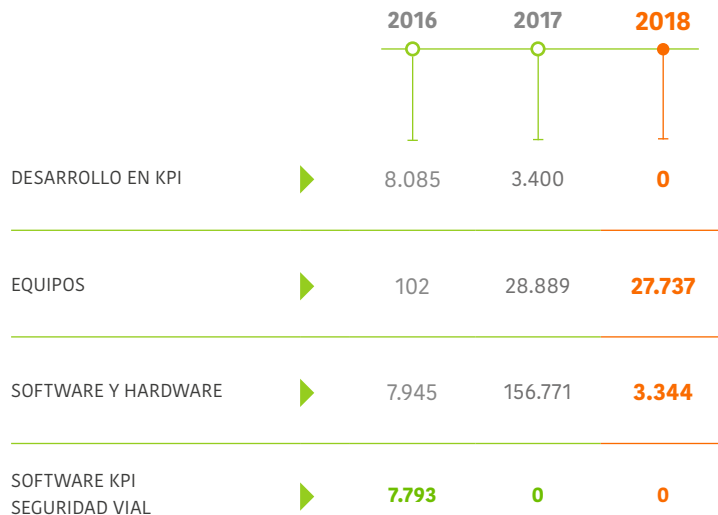
Interpretación / Contamos con bandas salariales establecidas con base en un estudio realizado por un asesor externo, en el cual el género no determina el salario. Es nuestro interés promover la equidad de género.



INVERSIÓN EN TECNOLOGÍA Y DESARROLLO

Inversión en tecnología e infraestructura →G4-EC7

(En millones de pesos)



Inversión en desarrollo de innovación y transformación digital →G4-EC7



► En 2018 se redujo nuestra inversión en **tecnología e infraestructura**, dado que nuestras necesidades en estos temas fueron cubiertas por la inversión realizada en 2017.

MEDIO AMBIENTE

→G4-EN3, G4-EN6

Como parte de nuestro compromiso para preservar el medio ambiente y generar un impacto positivo en la sociedad, tomamos iniciativas acordes con el core del negocio, puesto que no requerimos en nuestra operación un consumo significativo de recursos naturales.

Consideramos que es nuestro deber cuidar y preservar el medio ambiente; por ende, nuestra estrategia es alcanzar un uso cada vez más eficiente de agua y energía, y una adecuada disposición de residuos.



Reciclaje y disposición adecuada de residuos

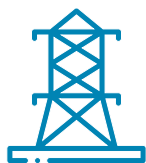


Ahorro de agua

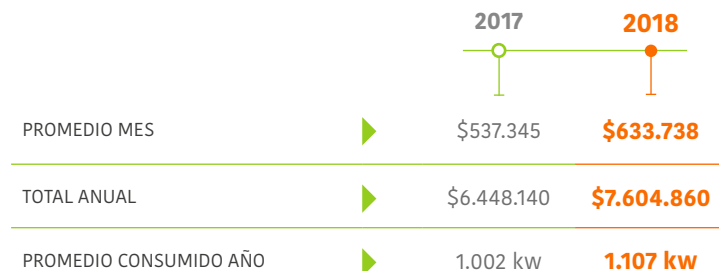


Ahorro de energía

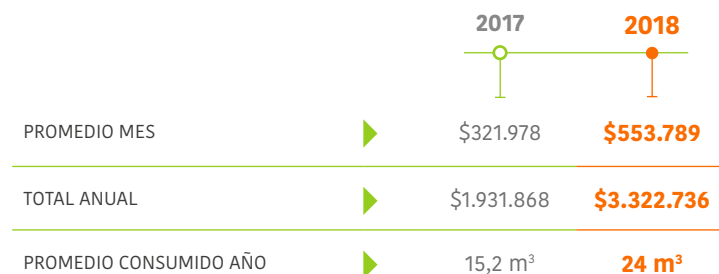
> MEDIO AMBIENTE




Consumo de energía →G4-EN3, G4-EN6



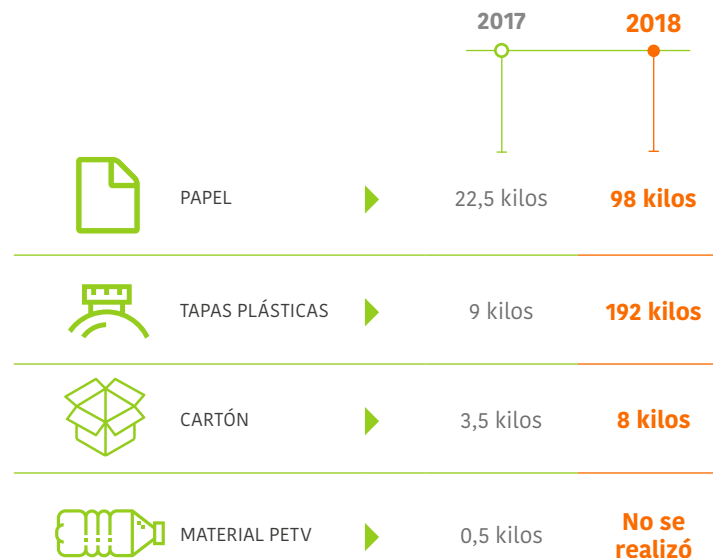
Consumo de agua →G4-EN3



 **Interpretación** / El incremento en el valor del consumo de energía y agua en 2018 se debió a la adquisición de una oficina adicional en el mismo edificio de la sede principal.



Reciclaje




 **Interpretación** / En 2018 aumentamos la cantidad de reciclaje debido a las campañas de promoción con nuestro personal.

La mitad de las tapas plásticas se recolectó en el concurso de Halloween, en el que nuestros colaboradores participaron por un premio en un centro vacacional de la caja de compensación aliada.

Por otro lado, donamos 12 cartuchos de tinta de impresora al programa HP Planet Partners de la empresa Hewlett-Packard.




 Actividad de Halloween.

CONCURSO SITT AMBIENTAL

Con el fin de contribuir con el cuidado del medio ambiente y llevar buenas prácticas a los hogares de nuestros colaboradores, diseñamos el concurso SITT Ambiental, en el que se debían establecer e implementar estrategias que permitieran la reducción del consumo de agua y energía eléctrica. Participaron 3 empleados, con sus familias de los cuales Danilo Camargo fue el ganador.



 Danilo Camargo y su familia, ganadores del concurso SITT Ambiental.

“ CON MI FAMILIA nos pusimos en la tarea de ahorrar agua y luz. En el servicio de agua lo que hicimos fue recoger el agua lluvia en canecas para propósitos como lavar la ropa y la loza; eso no fue fácil, requirió mucha iniciativa por parte de todos nosotros; también nos acostumbramos a cerrar las llaves mientras nos cepillamos los dientes y mientras nos enjabonamos en la ducha, y es un hábito que realmente se puede crear. En cuanto al ahorro de luz, lo que hicimos fue cambiar todos los bombillos que consumían 80 w y 100 w por bombillos ahorradores de 8,5 w, y esto nos representó un ahorro de 30 w al mes. ”

DANILO CAMARGO

NUESTRO DESEMPEÑO EN DESARROLLO SOSTENIBLE

EN 2018 / RESUMEN

Objetivos estratégicos

Asegurar la rentabilidad de la operación



Crecimiento

5,86%



En el área económica crecimos un 5,86%, que nos ha permitido consolidarnos en el mercado y en nuestra gestión con aliados estratégicos.

Evaluar la factibilidad económica y financiera de los proyectos



2 licitaciones y **9** proyectos

Realizamos la evaluación económica y financiera de 9 proyectos y 2 licitaciones.

Garantizar la disponibilidad de recursos y monitorear el cumplimiento de los presupuestos definidos



Ejecución presupuestal

-8,01%

Nuestra ejecución presupuestal en ingresos operacionales cerró en -8,01% con respecto a lo presupuestado.

> NUESTRO DESEMPEÑO EN DESARROLLO SOSTENIBLE EN 2018 / RESUMEN

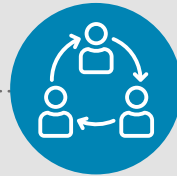
Objetivos estratégicos

Buscar nuevos proyectos y aliados estratégicos para ampliación del mercado a nivel Nacional e Internacional



Evaluamos varias oportunidades de negocio y posibles aliados estratégicos para nuevos negocios o proyectos, los cuales se encuentran en proceso de maduración.

Consolidación de productos y servicios existentes (KPI- QAs)



5 clientes recurrentes
1 cliente nuevo

Tuvimos 5 clientes recurrentes y un cliente nuevo en los servicios de SITT

Generar innovación en productos y servicios

Recibimos **11** Ideas.



4
De mejora



4
Proyectos de innovación



3
No clasificadas



1
En desarrollo a través de nuestro programa "Creando Caminos"

Asegurar la gestión sostenible de los proyectos



94% Promedio de entregables enviados a nuestros clientes



Detectamos y estructuramos **5** Oportunidades de nuevos productos y servicios ofrecidos a los consorcios

Objetivos estratégicos

Asegurar un modelo de gestión humana, basado en competencias, RSE - SST y calidad



Estamos comprometidos con el desarrollo sostenible mediante la ejecución de actividades de RSE y el relacionamiento con nuestros grupos de interés.

(Ver: Relacionamiento grupos de interés: hitos y retos, pág. 87)



Documentamos el Sistema de Gestión Integral, teniendo en cuenta requerimientos de Calidad, SST, Ambiental y RSE.



SST

1 Accidente de trabajo sin días de incapacidad

204 Actividades del sistema

93,6%
Cumplimiento del plan de trabajo

Actualizar y mejorar los sistemas de información para los procesos internos



7 Instalaciones de software realizadas



Cumplimiento de atención de casos de mesa de ayuda (94 casos de un total de 116)

81%



Disponibilidad de plataforma tecnológica para funcionamiento de la empresa

99,81%



Cumplimiento en las entregas de software

87,5%

Adicionalmente exploramos tecnologías Smartcity

Objetivos estratégicos

Fortalecer los medios de comunicación con terceros y los medios internos, para la información de clientes, estrategia y procesos



Publicamos el Balance de Gestión 2017 en nuestra página web

500 Ejemplares impresos a representantes de los grupos de interés

Comunicación externa



Rediseñamos y actualizamos nuestra página web



18 Publicaciones en el blog

1.742 Visitas



96 Publicaciones en redes sociales

0,34% *Post engagement rate*

Comunicación interna



4 Canales de comunicación implementados

- Boletín (intranet)
- E-mail
- Slack
- Material impreso



Efectividad de entrega de los mensajes

70% - 83%

3

MATERIALIDAD Y GOBIERNO CORPORATIVO



“ **Siempre, en todo momento,** actuamos con ética y transparencia, cumplimos el ordenamiento jurídico, respetamos las normas y demostramos con criterio y coherencia lo que pensamos y hacemos. ”



19

PRADO CHINO 97
CARRERA 13
Nº 98-6

Instalaciones SITT, sede Bogotá

MATERIALIDAD

ASÍ BUSCAMOS GENERAR VALOR →G4-18, G4-23, G4-22

En 2018 realizamos un nuevo ejercicio de materialidad basado en los lineamientos del estándar GRI (Global Reporting Initiative) bajo conformidad “esencial”. Este ejercicio lo ejecutamos de la mano de nuestros grupos de interés, con el fin de comprender mejor sus inquietudes, así como las virtudes y las problemáticas que los implican tanto a ellos como a nosotros, para poder focalizar nuestro trabajo y generar valor conjunto. Para ello nos basamos en los lineamientos de la guía AA1000, que nos permitió identificar los asuntos relevantes de los grupos de interés con quienes desarrollamos el ejercicio de materialidad y, además, fundamos las bases para el relacionamiento continuo como una forma de implementar el principio de participación de la norma. →G4-15

En esta actividad llevamos a cabo mesas de conversación con cada grupo de interés en las cuales les presentamos nuestro modelo de sostenibilidad y el informe 2017, y realizamos una encuesta de priorización de asuntos. Estas mesas de trabajo buscan no solo consolidar nuestra relación sino también ampliar conversaciones y generar retroalimentación. Basados en los resultados, trabajamos en la definición y fortalecimiento de iniciativas que desarrollan los asuntos, entendiendo que la sostenibilidad es un proceso en constante cambio, que debe cumplir la estrategia corporativa. Es así como nuestra materialidad refleja el impacto de los asuntos identificados en la organización y en todos nuestros grupos de interés.



> MATERIALIDAD

PROCESO → G4-18



► Identificamos y priorizamos **los asuntos relevantes** con nuestros grupos de interés.



► En SITT fomentamos la **construcción de relaciones de confianza** con nuestros grupos de interés.

MODELO DE INVOLUCRAMIENTO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS →G4-24, G4-25, G4-26

Fomentamos la construcción de relaciones de confianza con nuestros grupos de interés, soportada en la entrega de información de doble vía clara y transparente, y en el uso de canales de comunicación internos y externos que permitan comprender sus necesidades y expectativas para posteriormente integrarlas a la gestión de la organización.

Canales de comunicación con grupos de interés →G4-24



ANÁLISIS DE LA MATERIALIDAD

Este análisis considera las opiniones de nuestros grupos relacionados más relevantes, los riesgos globales y las tendencias emergentes. →G4-26, G4-27


IMPORTANCIA PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS



- EMPLEADOS
- PROVEEDORES
- CONSORCIOS Y ALIADOS
- GOBIERNO CORPORATIVO
- COMUNIDAD

IMPORTANCIA PARA LA ORGANIZACIÓN



 Equipo de la Gerencia Financiera.

Asuntos relevantes → G4-19, G4-20, G4-21, G4-23, G4-24



NUESTRO MODELO DE GOBIERNO CORPORATIVO, ÉTICA Y TRANSPARENCIA →G4-56, G4-57

Siempre, en todo momento, actuamos con ética y transparencia, cumplimos el ordenamiento jurídico, respetamos las normas y demostramos con criterio y coherencia lo que pensamos y hacemos, respaldándonos en la generación de confianza y credibilidad ante nuestros grupos de interés.

Somos consecuentes con nuestros valores corporativos que invitan a ser ejemplo de integridad y de hacer lo correcto en toda circunstancia, tanto dentro como fuera de la compañía.

Para esto trabajamos desde nuestro gobierno corporativo hasta impregnar a nuestros grupos de interés, contamos con canales de comunicación para difundir nuestros valores, generamos diálogos de concertación, establecemos conductas rectoras y definimos políticas que dirijan nuestro proceder.

Asimismo contamos con el Código de Conducta, un decreto de nuestro actuar frente a los grupos de interés determinado en políticas y conductas.



Finalmente, nuestro quehacer ético fluye desde nuestro gobierno corporativo; así cada decisión y cada acto irrigan en cascada al resto de la organización.







👉 **Somos consecuentes con nuestros valores corporativos** que invitan a ser ejemplo de integridad y de hacer lo correcto en toda circunstancia.

Conformación de gobierno corporativo →G4-34, G4-38



Conformación	Distribución	Función →G4-42
 Junta Directiva	<p>Miembros principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> 2 hombres con maestría 1 mujer con posgrado <p>Miembros suplentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> 3 mujeres con maestría 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar la eficacia de las acciones tomadas y gestionar el riesgo de la compañía en términos ambientales, sociales y económicos. →G4-46, G4-47 Revisar y aprobar la memoria de sostenibilidad y asegurar que todos los asuntos materiales estén reflejados en ella. →G4-46, G4-48 Estipular las políticas de remuneración para el órgano superior de gobierno y la alta dirección. →G4-44 Los miembros de la Junta Directiva no reciben remuneración adicional por asumir dicha responsabilidad. →G4-51, G4-52
 Asamblea de accionistas	<p>Conformado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> 2 mujeres con maestría 2 hombres con maestría 	<ul style="list-style-type: none"> Sus funciones más importantes son analizar y aprobar todo lo referente a los grupos de interés y los asuntos de orden económico, social y ambiental. →G4-35 La asamblea de accionistas revisa los informes de gestión y los resultados de la alta dirección. La Asamblea General de Accionistas es presidida por el gerente de la sociedad o por la persona designada en el seno de la misma Asamblea, en caso de ausencia del gerente. →G4-39


> NUESTRO MODELO DE GOBIERNO CORPORATIVO, ÉTICA Y TRANSPARENCIA

Conformación	Distribución	Función →G4-42
 <p>Gerente</p>	1 hombre con maestría	<p>Es el gestor y ejecutor de los negocios y los asuntos sociales. Asimismo, obra como representante legal →G4-39, G4-48.</p> <p>Sus funciones más importantes son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Presentar a la Asamblea General de Accionistas informes detallados de la gestión de los negocios y las reformas o ajustes que considere necesario en los métodos de trabajo o en los estatutos. ■ Revisar y aprobar el informe anual de sostenibilidad. →G4-48
 <p>Revisor fiscal</p>	Externo a SITT Hombre con maestría	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es elegido por la Asamblea General de Accionistas. Su función más importantes es certificar que las operaciones de la empresa se ejecutan conforme a la ley y lo dictado por la asamblea general de accionistas y la Junta Directiva. →G4-40
 <p>Comité Auditor</p>	<p>Conformado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Asesor Controller ■ Revisor Fiscal 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Controla el manejo financiero, administrativo y contable de SITT y vigila el cumplimiento normativo, analizando el trabajo de las diferentes áreas y previniendo posibles conflictos de interés. →G4-41, G4-36
 <p>Comité de Proyectos</p>	<p>Conformado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Gerente General ■ Gerente Administrativo y Financiero ■ Gerente de Operaciones ■ Gerente de Innovación y Tecnología ■ Jefe de Nuevos Proyectos ■ Jefe GH y RSE ■ Jefe de Mercadeo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hace seguimiento mensual a las acciones realizadas para cumplir los objetivos estratégicos. ■ Revisa nuevos proyectos. ■ Revisa los indicadores de gestión de cada área.

> NUESTRO MODELO DE GOBIERNO CORPORATIVO, ÉTICA Y TRANSPARENCIA

Conformación	Distribución	Función →G4-42
 <p>Comité Jurídico</p>	<p>Conformado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Presidente ■ Gerente General ■ Gerente Administrativo y Financiero ■ Jefe Administrativo ■ Asesor Jurídico Laboral ■ Asesor Jurídico Comercial y Tributario 	<p>Su función principal es transmitir a la asamblea todas las inquietudes de orden social, económico y ambiental mediante actas de reunión. →G4-49</p>
 <p>Comité RSE</p>	<p>Conformado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Jefe de RSE ■ Jefe de GH y RSE ■ Asesor Externo de RSE 	<p>Sus funciones más importantes son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ejecutar las acciones necesarias para el adecuado cumplimiento de las políticas frente a los grupos de interés y su relacionamiento. →G4-37 ■ Participar en la elaboración del informe de sostenibilidad. ■ Velar por el cumplimiento de los derechos humanos de los grupos de interés, dentro y fuera de la compañía. ■ Transmitir a la asamblea todas las inquietudes de orden social, económico y ambiental mediante actas de reunión. →G4-49 ■ Trabajar porque la compañía y sus grupos de interés cumplan los lineamientos en materia de medio ambiente, salud y seguridad, bienestar laboral y sostenibilidad. →G4-34 ■ Informar y capacitar al Gobierno sobre todo lo relacionado con asuntos de sostenibilidad.
 <p>Comité de Innovación</p>	<p>Conformado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Gerente General ■ Gerente de Operaciones ■ Gerente de Innovación y Tecnología ■ Jefe de Nuevos Proyectos 	<p>Se encarga de promover y gestionar proyectos de innovación en la organización.</p> <p>Sus funciones más importantes son fomentar el desarrollo de ideas de innovación, evaluar proyectos y hacerles seguimiento.</p>

> NUESTRO MODELO DE GOBIERNO CORPORATIVO, ÉTICA Y TRANSPARENCIA

Conformación	Distribución	Función →G4-42
 Comité Económico	Conformado por: <ul style="list-style-type: none"> ■ Presidente ■ Gerente General ■ Gerente Administrativo y Financiero ■ Controller 	<p>Se encarga de administrar y controlar los recursos de la empresa disponibles para el cumplimiento de sus objetivos.</p> <p>Sus funciones más importantes son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Definir estrategias, planes de corto y mediano plazo y presupuestos. ■ Analizar el cumplimiento presupuestal. ■ Controlar el gasto administrativo. ■ Controlar y seguir el desarrollo de los proyectos, y evaluar los resultados a corto y mediano plazo. ■ Revisar los temas jurídicos y contractuales que afecten a la organización. ■ Definir políticas de inversión.

➤ En 2018, el **incremento salarial** para todos los cargos fue del **5,9%**.



AVANCES EN 2018

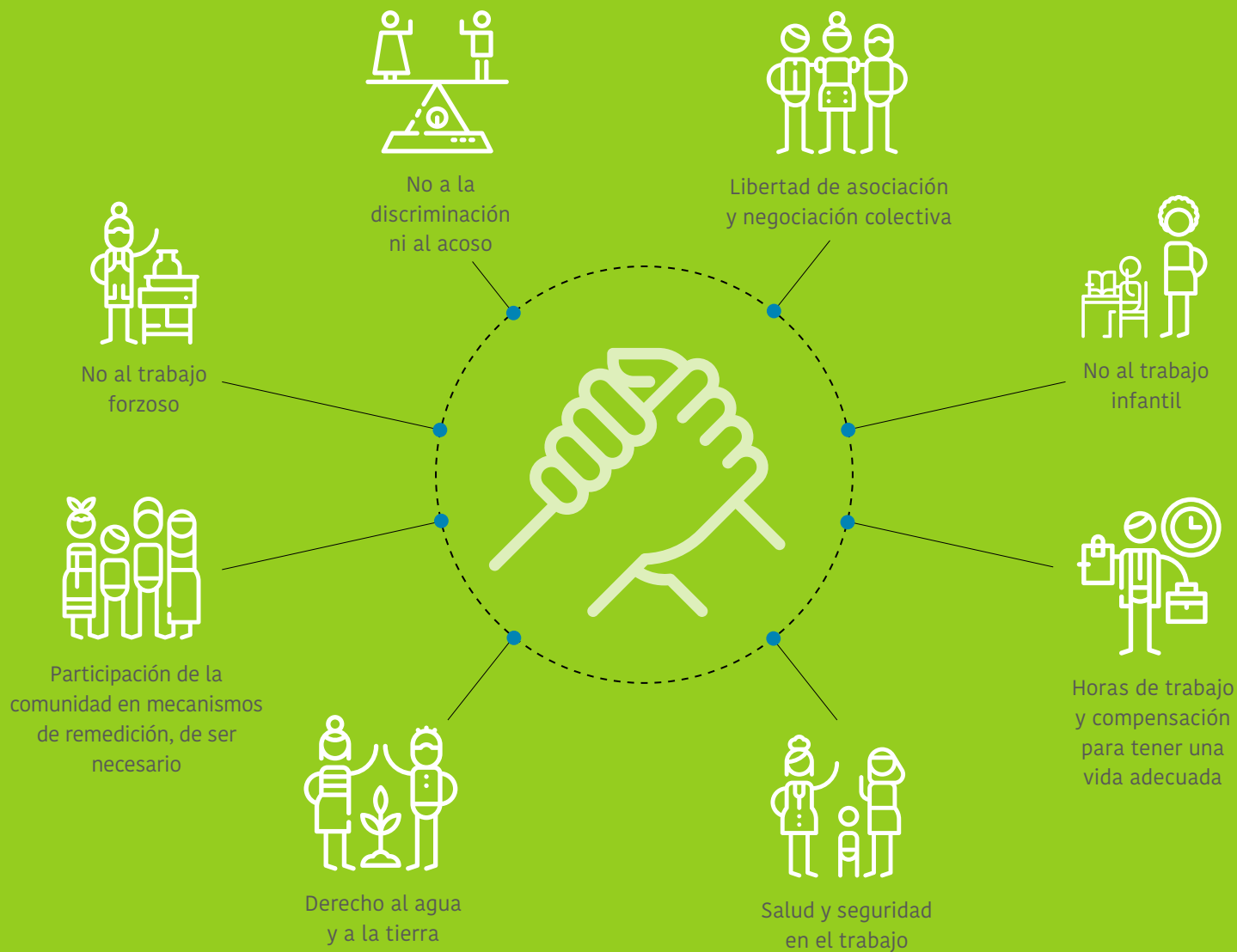
En el año la Junta Directiva se reunió en 4 oportunidades y la Asamblea de Accionistas en una. Los comités, una vez por mes.

- En las asambleas de accionistas se informaron resultados anuales, y se presentaron y aprobaron nuevas inversiones.
- Las preocupaciones o dificultades se trataron en los diferentes comités, en primera instancia. Si un comité acuerda llevar inquietudes a la Junta Directiva, esta información se transmite por medio del Gerente General o del Gerente Administrativo y Financiero. →G4-50

La definición de políticas retributivas se realiza de la siguiente forma:

- Los miembros del órgano superior de gobierno no cuentan con pagos, bonos o pensiones adicionales a lo estipulado en su salario.
- Para 2018, el incremento salarial para todos los cargos fue del 5,9%.
- El gobierno corporativo fue capacitado en temas de sostenibilidad como gobernabilidad, grupos de interés y relevo generacional. →G4-43

DERECHOS HUMANOS



> DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos son propios de todas las personas, y respetarlos permite crear las condiciones indispensables para que vivamos dignamente en un entorno de libertad, justicia y paz. El derecho a la vida, a la libertad de expresión y de conciencia, a la educación, a la vivienda, a la participación política y la libertad de acceso a la información son algunos de ellos.

Acogemos estos derechos como la base de todo nuestro quehacer en SITT, pues nuestra labor no solo es técnica o comercial, también se fundamenta en sólidos principios, valores y derechos con los que contamos; sin ellos no se podría vivir en comunidad ni a nivel empresarial (ver gráfico).



Formación en derechos humanos

→G4-HR2

Aprovechamos los espacios con nuestros empleados y nuestro gobierno corporativo para brindar formación en derechos humanos, a través de capacitaciones, inducciones y reinducciones. En 2018, en desarrollo de las jornadas de inducción, dimos a conocer los temas de derechos humanos que se encuentran en nuestro Código de Ética.



Anticorrupción y acciones tomadas

Nuestro Código de Ética incluye un capítulo sobre corrupción en el que informamos a los empleados y grupos de interés nuestras políticas y procedimientos relacionados con los derechos humanos, la ética y la transparencia en nuestras actividades.



Casos de corrupción y medidas tomadas

Durante 2018 no se presentaron casos de corrupción o discriminación en la organización →G4-HR3, G4-S05. Tal como se describe en nuestro Código de Conducta, la corrupción y el soborno son considerados fraude y deben ser reportados y denunciados de inmediato al correo anticorrupcionrse@sittycia.com →G4-S04.

4

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS







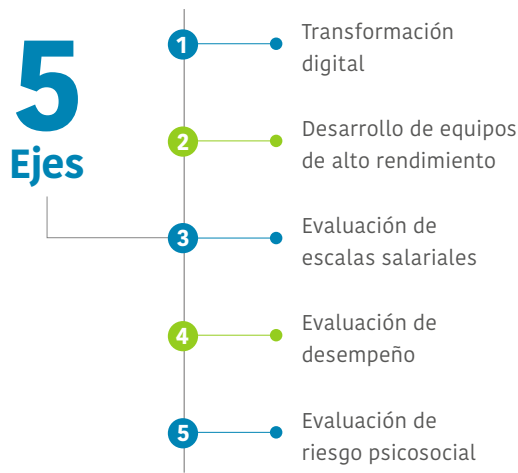
> Nuestros grupos de interés

NUESTRA GENTE



“ En 2018 continuamos nuestra estrategia de **fortalecimiento y desarrollo** de los empleados. ”

Nuestra estrategia de fortalecimiento y desarrollo de los empleados se basó en 5 ejes fundamentales:



📷 Capacitación "Transformación Digital".

1 TRANSFORMACIÓN DIGITAL



Iniciamos el proceso con la exploración de la transformación digital para instaurarla dentro de la compañía, es decir, la integración de tecnología digital en todas las áreas de SITT. Comenzamos un cambio cultural que requiere desafiarlos constantemente hacia el aprovechamiento integral de la tecnología, partiendo de la reelaboración de procesos, estrategias y servicios. Para dar este salto, nuestro personal debe estar sensibilizado y debidamente entrenado.

2 DESARROLLO DE EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO



Somos conscientes de que los relevos generacionales requieren cambiar estructuras internas y contemplar las modificaciones pertinentes al interior de todos los procesos de gestión humana.

Por ello iniciamos la conformación de equipos de alto desempeño en los que determinamos los perfiles de cada integrante de la organización, la estructura óptima de su equipo, la etapa generacional y los sistemas motivacionales.

3 EVALUACIÓN DE ESCALAS SALARIALES



Para SITT es de vital importancia contar con adecuadas escalas salariales, puesto que facilitan la administración, aseguran la equidad, mantienen la competitividad con respecto al mercado y determinan la motivación de los empleados.

Más allá de la aplicación de un instrumento que defina el salario mensual, para nosotros es fundamental definir la estructura adecuada de compensaciones. El estudio nos permite desarrollar una estrategia para atraer y retener empleados calificados, premiar el alto desempeño y reforzar el alcance del logro de los planes de la organización.

Adicionalmente, dentro de nuestras políticas de derechos humanos velamos porque exista equidad de género y un ingreso salarial digno para nuestro personal; no solo es aplicar lo que estipula la ley, es pensar en ellos de forma integral. Durante 2018 no se presentó ningún caso de discriminación.

Los valores expresados en el cuadro corresponden a las escalas salariales manejadas por la compañía. El salario más alto del género femenino en Medellín correspondía a una gerente, cuya labor estaba destinada a un proyecto específico; por lo tanto, al culminar dicho proyecto se procedió a su desvinculación, según estaba previsto.

Relación salario base hombres vs. mujeres →G4-EC5, G4-55

		2016		2017		2018	
		MÁS BAJO	MÁS ALTO	MÁS BAJO	MÁS ALTO	MÁS BAJO	MÁS ALTO
BOGOTÁ		\$737.717	\$11.770.000	\$737.717	\$11.770.000	\$781.242	\$12.464.430
		\$900.000	\$24.011.358	\$829.250	\$24.011.358	\$878.176	\$25.428.028
MEDELLÍN		\$737.717	\$1.605.000	\$737.717	\$8.014.300	\$781.242	\$2.600.000
		\$1.605.000	\$3.370.500	\$1.600.000	\$5.500.000	\$2.118.000	\$5.824.500



Interpretación /
Se evidencia la variación en los salarios correspondientes al incremento de 2017.



4 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO →G4-LA11

Realizamos las evaluaciones de desempeño para cada una de las personas y establecimos planes de acción y desarrollo individuales con el fin de potencializar aún más las competencias de todos.

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

Durante 2017 continuamos el proceso; abarcando desde la mejora continua, incluimos aspectos de seguridad y salud en el trabajo, como cumplimiento de procedimientos, responsabilidades, reporte de incidentes, accidentes y autocuidado. En total fueron evaluadas 35 personas.

En 2018 medimos el desempeño con indicadores de gestión propios del cargo.

» En 2018 realizamos las evaluaciones de desempeño con indicadores de gestión propios del cargo.

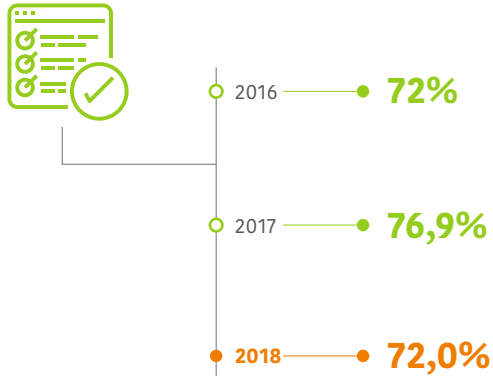
Tipo de contrato hombres vs. mujeres

		2016		2017		2018	
		TEMPORAL	INDEFINIDO	TEMPORAL	INDEFINIDO	TEMPORAL	INDEFINIDO
BOGOTÁ	Woman icon	16	0	14	1	17	0
	Man icon	6	4	11	2	10	0
MEDELLÍN	Woman icon	3	0	2	2	2	4
	Man icon	2	0	2	1	3	0



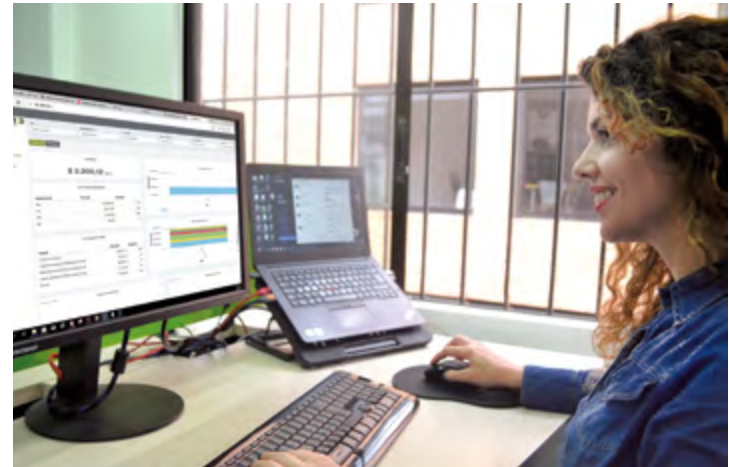
Interpretación /
La nota promedio de las evaluaciones de desempeño fue 3,2 / 4 equivalente a un 80% de desarrollo de competencias y cumplimiento de objetivos.

Cubrimiento evaluaciones de desempeño



Interpretación / Del total de la población vinculada en SITT a través de contrato temporal o indefinido, el 72% fue cubierto por la evaluación de desempeño realizada en 2018. De los empleados que no fueron cubiertos, el 42% corresponde al personal de la alta dirección, al 17% no le aplicaba la evaluación y el resto lo constituyen personas vinculadas a un proyecto externo.

➤ **Apoyamos la prevención de riesgos psicosociales intralaborales y extralaborales.**



5 EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL



En SITT apoyamos la prevención de los riesgos psicosociales, que comprenden aspectos intralaborales y extralaborales. Los primeros hacen referencia a la vivencia del trabajador mientras desempeña su actividad laboral, y tienen en cuenta factores como las relaciones interpersonales, la interacción con los líderes, la cantidad de trabajo, la carga mental y las condiciones del entorno; en cuanto a las condiciones extralaborales o externas de SITT, mediante una evaluación se puede identificar cómo el trabajador se siente en su vida personal en aspectos sociales, económicos, de movilidad y de seguridad, y cómo influyen en su vida laboral, así como sus condiciones individuales o sus características intrínsecas, todo lo cual influye en su salud y desempeño.

RESULTADOS

Existe una persona en la compañía que presenta riesgo psicosocial alto, con quien hemos realizado seguimientos y acompañamiento para prevenir o controlar cualquier enfermedad derivada de situaciones de estrés.


NUESTRAS CIFRAS

ESTILOS DE VIDA SALUDABLE

Los estilos de vida saludable hacen referencia a un conjunto de comportamientos y actitudes cotidianas que realizan las personas para mantener su cuerpo, mente y emoción de una manera adecuada. Los estilos de vida están relacionados con los patrones de consumo del individuo en su alimentación, el consumo de tabaco, el desarrollo o no de actividad física, los riesgos del ocio —en especial el consumo de alcohol y drogas, y otras actividades relacionadas— y el riesgo ocupacional.

Para SITT el cuidado del empleado no solo favorece su vida, sino que impacta en la motivación y productividad en la organización. Es así como contamos con campañas que favorecen el consumo de agua, la alimentación saludable, el incremento de la actividad física y el cuidado de la salud emocional. Para eso desarrollamos diferentes iniciativas:



 Celebración de cumpleaños.

Jornadas de alimentación saludable



- **2016:** Se realizaron 19 jornadas mediante canasta de frutas, con una inversión de \$600 mil.
- **2017:** Se realizaron 12 jornadas de alimentación saludable mediante canasta de frutas, con una inversión de \$985 mil.
- **2018:** Se realizaron 12 jornadas entre *snacks* saludables y canasta frutas para fomentar en nuestros colaboradores la inclusión de alimentos con mayor beneficio nutritivo. Se invirtieron \$880 mil en las jornadas de alimentación saludable.


> NUESTRA GENTE

TRABAJO EN CONDICIONES SEGURAS

Nuestro objetivo es, a partir del establecimiento de medidas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, lograr que el trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad e higiene adecuadas para nuestros trabajadores.

Mediante los programas de seguridad, la capacitación en todos los niveles de la empresa y buenas condiciones de trabajo, perseguimos no solo la ausencia del riesgo, sino el propio confort y satisfacción del trabajador.



 Miembros de Copasst.

COPASST

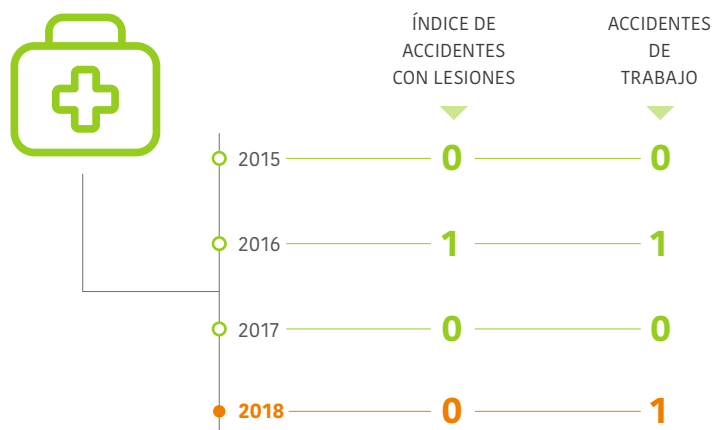
La elección se realizó durante 2017 y, por rotación, se debió actualizar en noviembre de 2018.



> NUESTRA GENTE

Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, ausentismo y víctimas mortales relacionados con el trabajo

Tasas de accidentes de trabajo



En 2018 se presentó un accidente laboral en la actividad de despedida de año, en desarrollo de una jornada deportiva. El caso fue reportado y atendido por la ARL en Medellín, sin generar días de incapacidad.

➤ En 2016, 2017 y 2018 **no tuvimos casos** de enfermedades profesionales.



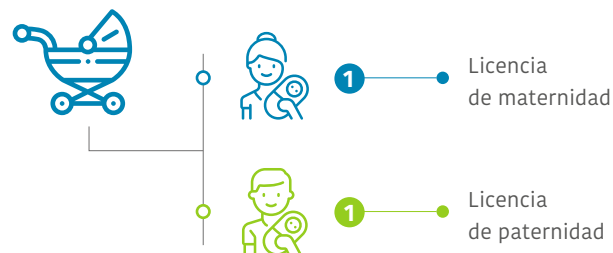
ENFERMEDADES PROFESIONALES →G4-LA6

En 2016, 2017 y 2018 no se dieron casos de enfermedades profesionales.

Ausentismo



Adicionalmente, durante 2018 se presentó: →G4-LA3



> NUESTRA GENTE

VÍCTIMAS MORTALES

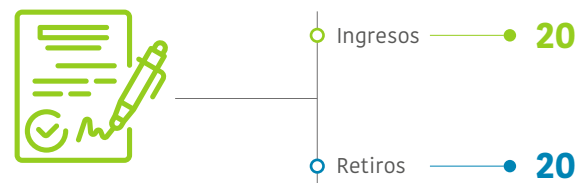
En 2016, 2017 y 2018 no hubo víctimas mortales.
En SITT no contamos con personal que tenga asignación de funciones consideradas de alto riesgo. →G4-LA7

RETENCIÓN DE CAPITAL HUMANO

Número total, tasa de contrataciones y rotación media de empleados.

ROTACIÓN →G4-LA1

Tasa de contrataciones 2018



Ingresos - Retiros / Head count = 0

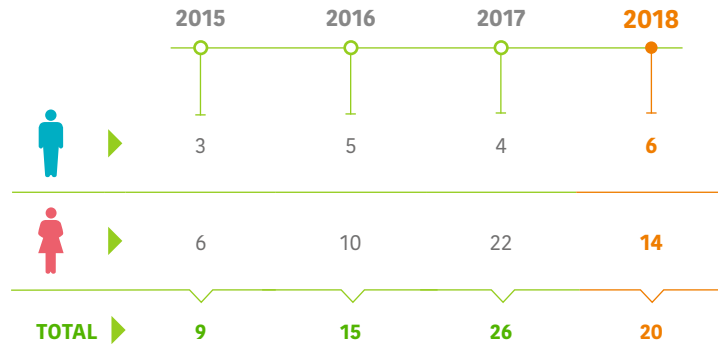
Ingresos y retiros hombres vs. mujeres →G4-LA1

		2016			2017			2018		
		RETIRO	INGRESO	TOTAL	RETIRO	INGRESO	TOTAL	RETIRO	INGRESO	TOTAL
BOGOTÁ		8	9	17	18	15	33	12	13	25
		7	4	11	4	7	11	5	4	9
MEDELLÍN		0	1	1	0	1	1	2	2	4
		0	1	1	0	0	0	1	1	2

No contamos con convenios colectivos; no obstante, en caso de que existan, abriremos el espacio para analizar situaciones y llegar a acuerdos. →G4-LA4, →G4-11

> NUESTRA GENTE

Retiros →G4-LA1



Interpretación / En 2018 se dieron 20 retiros, así:

- 2 por justa causa
- 2 por mutuo acuerdo
- 1 persona que no superó el periodo de prueba
- 4 retiros sin justa causa, dados por la no adaptación del cargo
- 1 por terminación de contrato de aprendizaje
- 8 retiros voluntarios por motivos personales o elección de diferentes oportunidades laborales
- 2 retiros voluntarios de personas que fueron contratados en otra empresa del grupo.

De las personas retiradas, 2 corresponden a proyectos externos de la operación principal de SITT.

➤ **No contamos con convenios colectivos;** no obstante, en caso de que existan, abriremos el espacio para analizar situaciones y llegar a acuerdos.

Nuestro equipo de brigadistas, Bogotá.



> NUESTRA GENTE


Retiros por región

	2015	2016	2017	2018
BOGOTÁ	9	13	24	17
MEDELLÍN	0	2	2	3
PROYECTOS			56	0
TOTAL	9	15	82	20


Retiros por rango de edad

	2015	2016	2017	2018
MENOS DE 30 AÑOS	9	7	7	11
ENTRE 30 Y 50 AÑOS	0	7	17	8
MAYORES 50 AÑOS	0	1	2	1
TOTAL*	9	15	26	20

* Sin incluir proyectos

 **Interpretación** / A diferencia de 2017, en 2018 la mayor cantidad de personas que se retiraron estaban en el rango de menos de 30 años; la mayor causa correspondió al retiro voluntario debido a la preferencia de diferentes oportunidades laborales.



 Pilar Guzmán fue reconocida por sus 25 años en la compañía.

PROGRAMAS DE EMPLEADOS

RECONOCIMIENTOS POR ANTIGÜEDAD

Durante 2018 entregamos el reconocimiento de antigüedad a Pilar Guzmán, por 25 años en la compañía.

RECONOCIMIENTO “SER BUEN COMPAÑERO PAGA”

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




- **Magola Yara** SITT Principal
- **Sergio Forero** QA Bogotá
- **Evelyn Montoya** QA Medellín

> NUESTRA GENTE

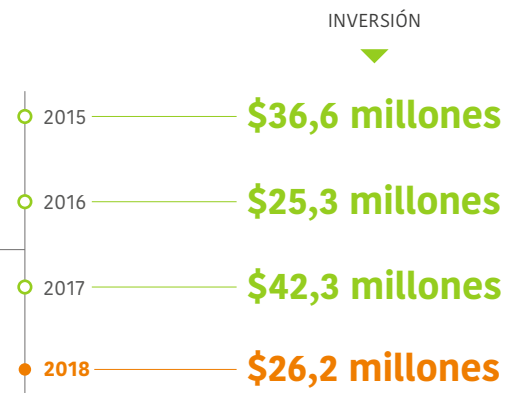
PROGRAMA DE CAPACITACIONES

En 2018 desarrollamos un programa integral de capacitaciones, de alto impacto, en el cual incluimos desarrollo de liderazgo, identificación del perfil comportamental de cada equipo de trabajo, cambios generacionales, sistemas motivacionales, transformación digital y capacitaciones técnicas.

 **Interpretación** / El plan de capacitación en 2018 estuvo orientado al cumplimiento de capacitaciones técnicas, es decir el desarrollo de conocimientos que favorezcan el desempeño de los trabajadores. Gran número de capacitaciones relacionadas con el sistema de gestión de SST fueron gestionadas a partir de nuestra ARL aliada.

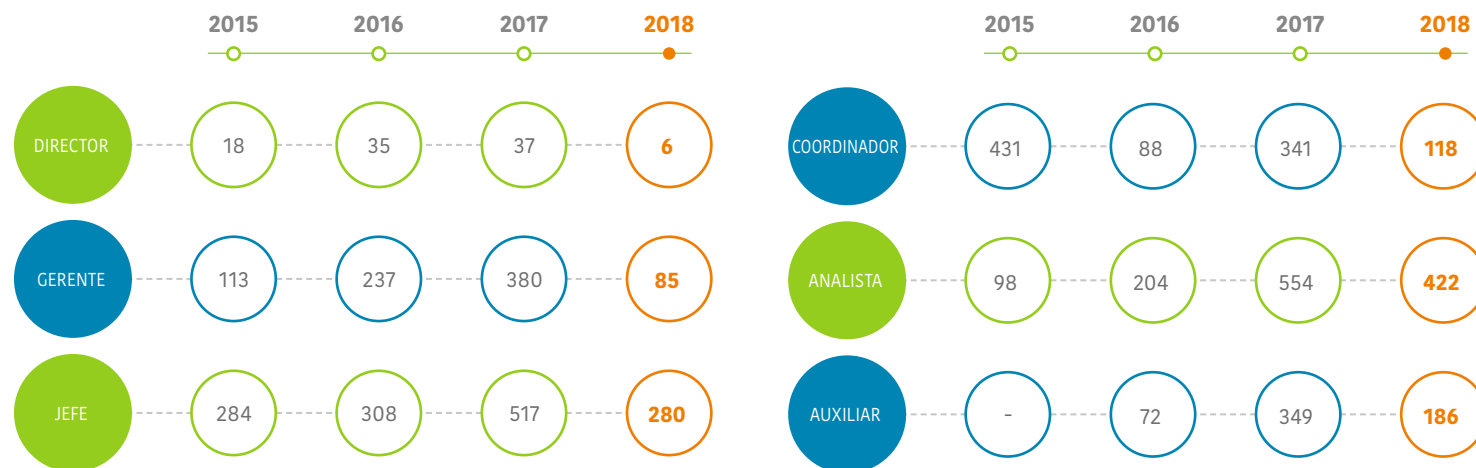
Inversión en programas de desarrollo y capacitación


→G4-LA10




> NUESTRA GENTE

Horas de capacitación →G4-LA9





 **Interpretación** / De 80 capacitaciones desarrolladas en el año, 45 fueron complementarias, es decir de formación técnica, 31 correspondieron al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y 4 a actividades de responsabilidad social empresarial (RSE).



 Capacitación de equipos de alto desempeño.

> NUESTRA GENTE

Horas de capacitación por cargo y género →G4-LA9

CARGO	2016			2017			2018		
			TOTAL			TOTAL			TOTAL
DIRECTOR	35	-	35	37	-	37	6	-	6
GERENTE	70	167	238	60	319	380	15	69	84
JEFE	51	257	308	102	416	517	50	230	280
COORDINADOR	50	38	88	227	115	341	42	76	118
ANALISTA	62	142	204	396	158	554	276	146	422
AUXILIAR	15	57	72	169	179	349	78	108	186
TOTAL	271	674	945	879	1.299	2178	467	629	1.096



> Nuestros grupos de interés

NUESTROS CONSORCIOS Y ALIADOS



📷 Instalaciones MOVAI,
Secretaría de Tránsito
y Transporte Municipal
de Montería.

“ Más de **200 mil**
usuarios atendidos por
Servitrans y gestiones ante
más de **20 organismos**
de tránsito desde 2010. ”



NUESTRO ALIADO ESTRATÉGICO

Servitrans brinda soluciones integrales para la realización de trámites de tránsito y liquidación del impuesto vehicular en las principales ciudades y departamentos del país, así como para la distribución de tarjetas preimpresas y otros insumos de las licencias de tránsito, de conducción y las tarjetas de operación y registro. Servitrans ofrece sobresalientes desarrollos tecnológicos para brindar a sus clientes un servicio ágil y seguro.

SERVICIOS

Se realizaron trámites de tránsito para las siguientes ciudades y departamentos:



➤ En 2018 se realizaron **trámites de tránsito** en 10 ciudades colombianas.

> SERVITRANS, NUESTRO ALIADO ESTRATÉGICO

Liquidación de impuesto vehicular

En Servitrans se puede liquidar el impuesto vehicular con facilidad, rapidez y seguridad para Bogotá y los departamentos de Antioquia, Atlántico, Caldas, Cundinamarca, Meta y Valle del Cauca.

Liquidación de comparendos

Se puede consultar la base de datos del Simit para revisar fácilmente si se cuenta con algún comparendo.

Ventanilla Simit: El Simit es un sistema que integra el registro de infractores a nivel nacional. Servitrans cuenta con una ventanilla dedicada a este servicio para liquidar los comparendos sin importar el lugar donde hayan sido impuestos.



➤ Las impresoras de tarjetas de identificación y consumibles ofrecen una **completa gama de soluciones para organismos de tránsito, banca e industria.**

PRODUCTOS

Tarjetas preimpresas

Servitrans es distribuidor exclusivo de tarjetas preimpresas fabricadas por Valid S.A., firma autorizada por el Ministerio de Transporte y el Registro Único Nacional de Transportes (RUNT) para el suministro de tarjetas preimpresas:



Impresoras y consumibles

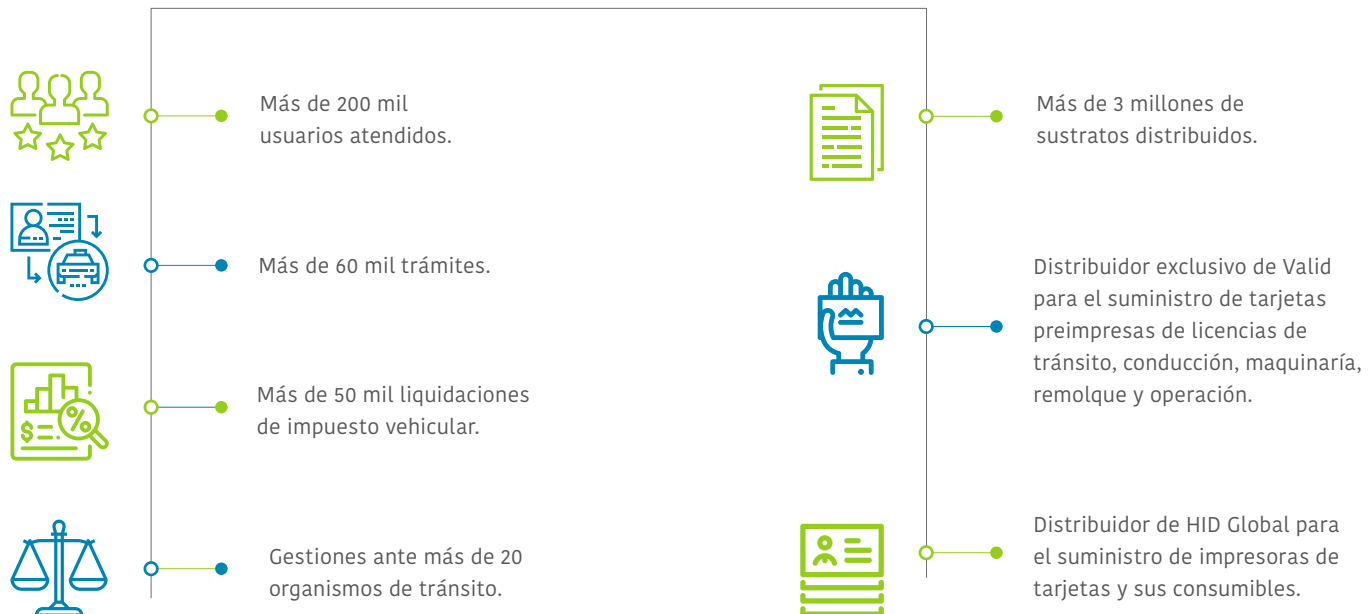
Servitrans es distribuidor autorizado de HID Global, multinacional líder en soluciones de identificación de personas, lugares y objetos alrededor del mundo.

Las impresoras de tarjetas de identificación y consumibles de HID Fargo ofrecen una completa gama de soluciones para entidades como organismos de tránsito, bancos e industria.

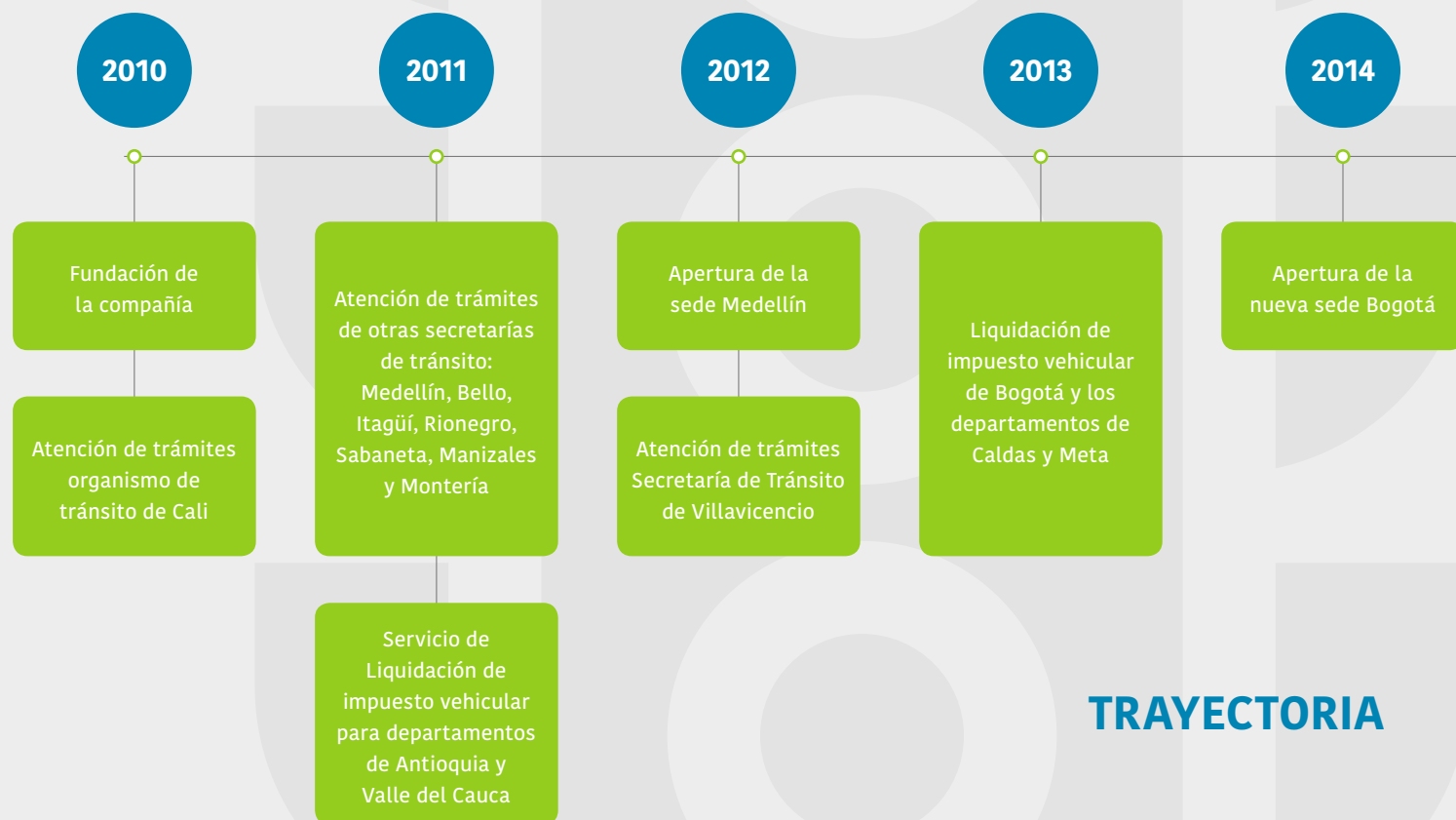


 Empleadas de Servitrans en Bogotá.

OPERACIONES DESDE SU INICIO



> SERVITRANS, NUESTRO ALIADO ESTRATÉGICO



TRAYECTORIA



2015

Atención de trámites en Bogotá, Palmira y Funza

Consulta del estado de trámite a través de la página web

Lanzamiento del servicio de atención de trámites virtuales

2016

Atención de trámites corporativos

Distribución de sustratos de los principales organismos de tránsito del país

Lanzamiento del call center y chat en vivo en la página web

2017

Atención de trámites de Barranquilla, Cartagena y Santa Marta

Servicio de pago en línea para trámites virtuales

Lanzamiento del portal corporativo, información e indicadores en línea para el cliente

2018


Atención de trámites de Chía, Cota, La Calera, Ibagué, Turbaco y Popayán

Distribución de impresoras para sustratos y consumibles HID Fargo

Lanzamiento del portal insumos para solicitud de pedidos y control de despachos

> SERVITRANS, NUESTRO ALIADO ESTRATÉGICO



 Equipo de trabajo Servitrans.

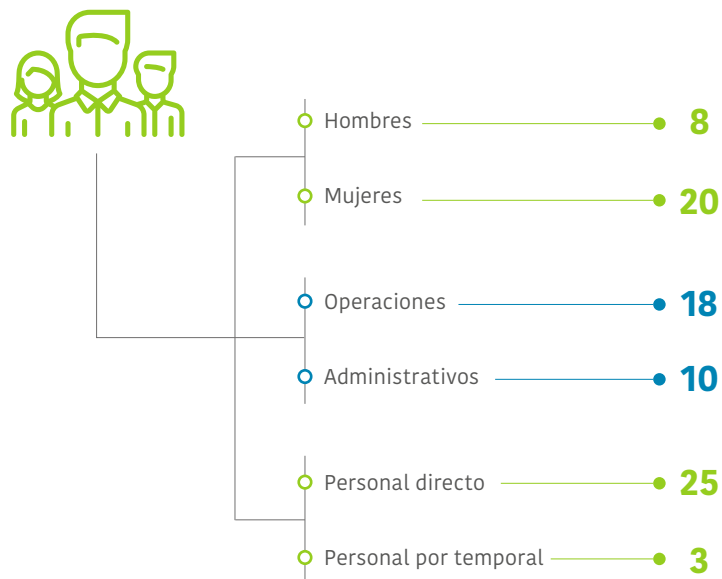
► En 2018 Servitrans contaba con **el talento de 28 personas**, de las cuales **el 71% eran mujeres**.

TALENTO HUMANO

Competencias

- **Orientación de servicio al cliente:** Capacidad para identificar y atender las necesidades del cliente, superando las expectativas y desarrollando vínculos de confianza y credibilidad.
- **Orientación al resultado:** Capacidad de guiar todas sus actividades hacia el logro de las metas y objetivos esperados, dentro del tiempo pactado y con la calidad esperada.
- **Trabajo en equipo:** Capacidad de conocer su trabajo, hacerlo bien, tener en cuenta el trabajo del otro y aportar para lograr un objetivo común.
- **Liderazgo:** Capacidad de orientar su equipo de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos, fijando metas, estableciendo seguimientos y siendo ejemplo por su comportamiento y valores.

Indicadores de personal



PROYECCIÓN

En el año 2023 Servitrans estará posicionada como el mejor proveedor de insumos y servicios de tránsito digitales y presenciales con cubrimiento nacional, satisfaciendo las necesidades de sus clientes con innovación, agilidad, oportunidad y seguridad.

RETOS

El crecimiento del negocio de manera sostenible y responsable, apalancado con el recurso humano e involucrando la tecnología al servicio de la empresa y los clientes.



> Nuestros grupos de interés

NUESTRA COMUNIDAD



“ No solo realizamos aportes a fundaciones sin ánimo de lucro, además **sensibilizamos por medio de ellas** a nuestros colaboradores. ”

> NUESTRA COMUNIDAD

APOYAMOS FUNDACIONES

Cada fundación presenta necesidades y expectativas diferentes, y cada una tiene sus propios grupos poblacionales.

FUNDACIÓN PROYECTO DE VIDA

Desde 2007 hemos mantenido un relacionamiento cercano con esta entidad. Cada año la Fundación nos provee sus tarjetas de Navidad y bonos de condolencia. Igualmente, realizamos actividades de voluntariado corporativo conjunto SITT- Fundación Proyecto de Vida.

En 2016 asistieron 6 voluntarios a la novena navideña para 100 niños de la Fundación, sede Ciudad Bolívar, en Bogotá; en 2017 asistieron 22 voluntarios empleados de SITT para organizar y realizar la novena para 200 niños de la sede de Soacha. Y en 2018, 8 personas apoyaron el trabajo con los niños en la sede de Usaquén.



“ PARA NUESTRA SEDE siempre ha sido prioritario, dentro de los procesos de formación, el ampliar cada vez más el abanico de experiencias posibles de nuestros participantes de todas las edades: aprender a compartir con personas amigas, aprender a valorar los gestos de apoyo y acompañamiento, el significado de un regalo o donación, fuese cual fuese, ya que el poner en práctica los aprendizajes del día a día ante diferentes personas, sean del común, allegadas o visitantes, es la mejor manera de demostrarse a sí mismos todas las habilidades y destrezas que poseen para salir adelante y tener ese mejor mañana que tanto les procuramos. ”

Leonardo Ascencio / Coordinador Sede C.A.F. Usaquén
Fundación Proyecto de Vida

> NUESTRA COMUNIDAD

Recursos invertidos en la novena navideña

	2016	2017	2018
NOVENA	\$1.536.640	\$4.053.600	\$3.000.000
KITS ESCOLARES	\$2.700.000	No hubo	No hubo
TOTAL	\$4.236.640	\$4.053.600	\$3.000.000

TAPAS PARA SANAR

Donamos tapas plásticas de diferentes productos del mercado; por medio de este acto no solo acercamos a nuestros empleados a la ayuda de niños, niñas y adolescentes con cáncer. También fomentamos la cultura de reciclaje.



Inversión en bonos de condolencia y otras fundaciones

	2016	2017	2018
BONOS	\$700.000	\$760.000	\$710.000
TARJETAS DE NAVIDAD	\$322.000	\$410.550 Envío \$226.360	\$453.330 Envío \$236.085
AUXILIOS DE FALLECIMIENTO			\$1.562.484
CORPORACIÓN HOGAR REFUGIO DE ABUELOS			\$495.000
TOTAL	\$1.022.944	\$1.396.910	\$3.048.899

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RECONOCIMIENTO

En 2018 participamos en el premio a programas de responsabilidad social empresarial Britcham Lazos, liderado por la Cámara Colombo Británica, presentando el trabajo que hemos adelantado frente a la discapacidad de origen vial (DOV) en Itagüí, Medellín y Cali. En el evento recibimos mención de honor por este Estudio innovador de gran impacto nacional.



- » En el premio a programas de responsabilidad social empresarial Britcham Lazos **recibimos mención de honor** por nuestro trabajo sobre la discapacidad de origen vial.





DISCAPACIDAD DE ORIGEN VIAL EN CALI. ESTUDIO DESCRIPTIVO ANALÍTICO 2017 →G4-S01

Para este estudio, el tercero después de explorar la situación de discapacidad de origen vial (DOV) en Itagüí (2015) y describir la de Medellín (2016), nos articulamos nuevamente con la línea Seguridad Vial de Antioquia (Sevida) de la Universidad de Antioquia y el apoyo de la línea de investigación de Discapacidad en Contexto del grupo de investigación GIESS de la Escuela Nacional del Deporte, de la Universidad del Valle y la Secretaría de Salud Pública de Cali, para consolidar un esfuerzo analítico sobre la discapacidad por origen vial registrada en 2017 en la ciudad de Cali.

► Los incidentes viales son **un problema de salud pública** por su mortalidad, morbilidad y secuelas, y por su impacto en la movilidad y la calidad de vida.

> NUESTRA COMUNIDAD



Antecedentes

- **Itagüí:** Abordaje exploratorio
- **Medellín:** Abordaje descriptivo
- **Cali:** Abordaje descriptivo y analítico desde una mirada integral, mediante el uso del modelo de la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF).

Objetivos

- Describir las características sociodemográficas de personas con discapacidad de origen vial en Cali registradas a diciembre de 2017.
- Analizar factores relacionados entre la dependencia funcional, la participación laboral y la participación en educación, con respecto a las características sociodemográficas, las deficiencias y las barreras ambientales y personales.

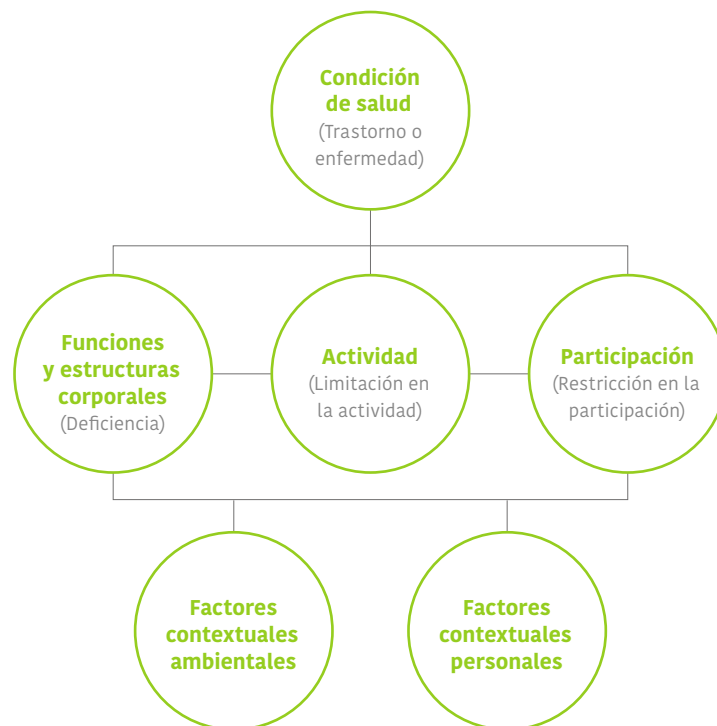
Marco metodológico

- **Tipo de estudio:** Descriptivo y analítico.
- **Población del estudio:** Los datos del Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) desde enero de 2005 hasta diciembre de 2017. El RLCPD es la única fuente de datos sobre personas con discapacidad en Colombia, herramienta que permite recoger vía web información sobre dónde están y cómo son las personas con algún tipo de discapacidad residentes en Colombia.
- **Análisis univariado:** Análisis exploratorio de datos, verificando que las variables no presenten pérdidas de observaciones superiores al 20% y análisis descriptivo en el que se establecerán las estimaciones de las proporciones poblacionales con IC 95%.
- **Análisis multivariado:** Se realizaron 3 regresiones logísticas multivariadas para estimar las razones de prevalencia (RP) ajustadas que permitieran explicar la relación de la dependencia funcional, la participación laboral y en educación con factores sociodemográficos, deficiencias en estructuras y funciones corporales, además de las barreras contextuales.

- › **La discapacidad** incluye la interacción entre deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.

MODELO DE LA CIF

En el desarrollo de este estudio se eligió el modelo de la CIF para aplicarlo en la caracterización sociodemográfica de los datos disponibles e identificar la dependencia funcional y la participación laboral y en educación. Según la CIF, la discapacidad es un término genérico que incluye la *interacción entre deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la actividad y restricciones en la participación*. Es el resultado de una compleja relación entre la condición de salud y factores contextuales —ambientales y personales— que representan las circunstancias en las que la persona vive y se desenvuelve.





El abordaje de la DOV desde un enfoque integral, como plantea la CIF, es una fortaleza para evaluar consecuencias a nivel de estructuras y funciones corporales, así como el desempeño del rol social de las personas con discapacidad de origen vial (PcDOV) desde su funcionalidad y participación.

Resultados

De los 23 mil registros completos en RLPcD se identificaron 2.236 como de origen “incidente”, equivalentes al 9,8% del registro; de estos, un total de 959 (el 42,9%) tuvieron origen como “incidente de tránsito”.

Los resultados del análisis de este registro son los siguientes



Caracterización sociodemográfica

Presentó una mayor proporción de hombres (71%); más de la mitad no se identificaron con etnia (54%), y principalmente eran de estrato socio-económico 1 (39%) y 2 (34%); en nivel educativo, el 40% tenía secundaria y 38% la básica primaria.



Localización

La comuna con mayor número de PcDOV registradas fue la 13, en el distrito de Aguablanca, con 8,1%. La comuna con menor porcentaje de PcDOV fue la 22, al sur (Ciudad Jardín y Pance), con el 0,9%.



Condiciones económicas

La mayoría (58%) no tenía ingresos, y el 22,2% reportó ingresos inferiores a \$500.000 al mes.



Atención en salud

El 61% recibió orientación sobre manejo de la discapacidad, pero 3 de cada 4 de ellos dijeron no haber percibido recuperación alguna. Con respecto al uso de ayudas, el 26% reportó usar medicamentos, el 23% medicamentos y ayudas técnicas, y el 17% solo ayudas técnicas.



Rehabilitación

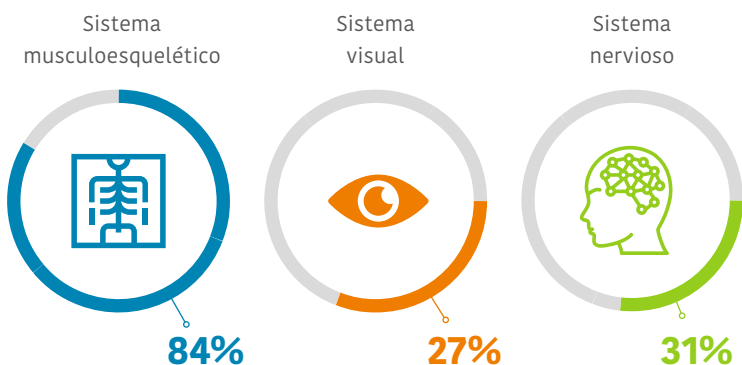
Al 84% le habían ordenado alguna; al 45%, fisioterapia y al 31% terapia ocupacional y medicina física-rehabilitación. Se identificó que no asistían a rehabilitación el 47%.

> NUESTRA COMUNIDAD

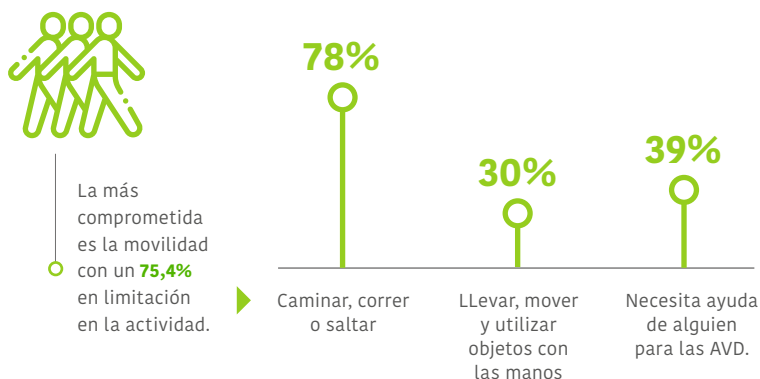
Análisis bajo el modelo de la CIF

El análisis de la discapacidad de origen vial en Cali 2017, según la clasificación internacional de funcionamiento (CIF), nos permitió evidenciar los siguientes resultados:

Deficiencias en estructuras corporales permanentes



Deficiencias en funciones corporales



- Las deficiencias en estructuras corporales permanentes son: el sistema musculoesquelético con el 84%, el sistema nervioso con el 31% y el visual con el 27%.
- De las deficiencias en funciones corporales, la más comprometida es la movilidad con un 75,4% en limitación en la actividad.
- En cuanto a las limitaciones en actividades de la vida diaria (AVD), se encontró que el 99,9% tiene limitaciones; el 78% para caminar, correr o saltar, seguido de un 30% para llevar, mover y utilizar objetos con las manos, y el 39% necesita ayuda de alguien para las AVD.
- Barreras contextuales: en barreras personales, solo el 12,4% las perciben, predominando con 6,5% las barreras familiares; en barreras ambientales, el 80% las perciben, siendo mayores las de movilidad (escaleras 54%, calles 50%, andenes 38% y de transporte público 37%).

La dependencia funcional (DF) en Cali fue del 39%, menor al 45% encontrado en Perú. En Colombia hay poco trabajo sobre este tema; en el estudio sobre mototaxistas de Cartagena se encontró que el 71,3% de PcDOV presentaba algún grado de dependencia funcional.

En cuanto a la participación laboral (PL), el 88% genera restricción, frente al 76% expresado por el estudio de mototaxistas en Cartagena. En España la DOV es considerada la causa más frecuente de abandono laboral y jubilación anticipada, en comparación con la discapacidad de otro origen.

En la participación en educación, el 33% manifestó restricción, superior a la encontrada en Medellín. Las personas con discapacidad se ven excluidas de oportunidades educativas convencionales, principalmente por falta de legislación, recursos, planes de estudio adaptados, pedagogías adecuadas y barreras físicas y actitudinales.

Principales conclusiones



Entre las PcDOV registradas en Cali prevalecen hombres, con el 71%, porcentaje idéntico al de Medellín y un 10% menor en ambas ciudades respecto de la participación de hombres en la mortalidad vial nacional. Este dato difiere de los registrados en países como España, donde no se observan diferencias significativas en la DOV por género.



El grupo de edad con más datos de DOV en Cali está entre 40 y 60 años, similar a Medellín. Podría haber razones asociadas a la letalidad vial en Colombia de varones en moto menores de 40, así como una expectativa de vida relativamente larga de los sobrevivientes de incidentes viales graves que quedan con secuelas.



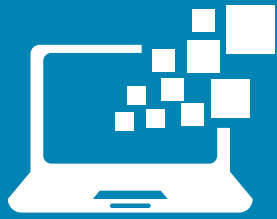
En cuanto al nivel educativo y los ingresos mensuales de las PcDOV en Cali, los resultados son casi idénticos a los de Medellín y similares a los comunicados por España. Por lo observado, las 2 capitales colombianas expresan claramente la inequidad en la exposición al riesgo vial, así como la desprotección por parte de la seguridad social, toda vez que gran proporción de estas personas queda por fuera del mercado laboral y sin derecho a apoyos pensionales.



El RLCPCD es voluntario, por lo que todo esfuerzo que permita conocer la magnitud real del problema es bienvenido; la interacción entre limitación funcional y barreras contextuales genera condiciones de vida muy desfavorables. Se requiere una política pública integral de movilidad para intervenir desde el riesgo y exposición hasta la respuesta social al problema de incidentes viales y sus efectos.

DIVULGACIONES

Hemos socializado los resultados de las investigaciones a todos nuestros grupos de interés a través de medios de comunicación, reuniones con instituciones, jornadas académicas y distribución de ejemplares impresos a personas clave e influyentes en temas relacionados con seguridad vial y discapacidad.



> Nuestros grupos de interés

NUESTROS PROVEEDORES

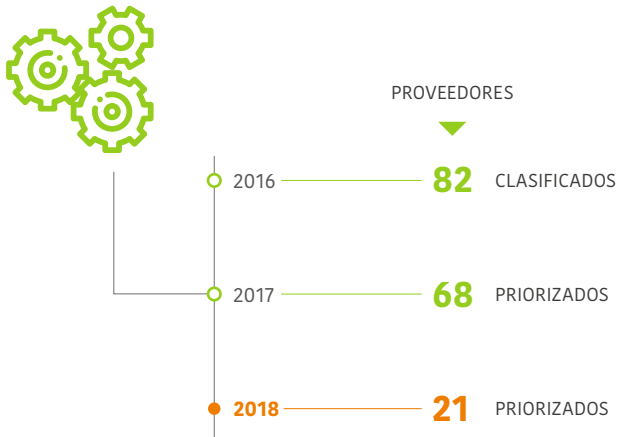


“ Los proveedores son **parte fundamental de nuestra cadena de valor** y su aporte cobra gran importancia para la gestión de nuestro negocio. ”

> NUESTROS PROVEEDORES

Durante 2018 trabajamos de manera colaborativa con nuestros proveedores, dispuestos a recibir su retroalimentación y nosotros a dar soporte a su labor. →G4-LA14

Nuestras cifras



PROVEEDORES EVALUADOS

De los 21 proveedores evaluados, 6 obtuvieron la calificación de proveedor especial, 2 son proveedores críticos y los demás fueron calificados como normales.

En la evaluación se tuvieron en cuenta criterios como la calidad del producto, el tiempo de respuesta, el cumplimiento de criterios legales y, en algunos casos, las prácticas sostenibles.




► El 29% de los proveedores evaluados obtuvieron la clasificación de **proveedor especial**.

5

NUESTRA GESTIÓN HITOS Y RETOS




“ Trabajamos constantemente en **las necesidades y expectativas** establecidas conjuntamente con nuestros grupos de interés. ”


 Instalaciones de la Secretaría de Movilidad y Tránsito de Sabaneta, Antioquia.




ACTUACIÓN FRENTE A LOS ASUNTOS MATERIALES Y LOS RETOS PROPUESTOS EN 2017 Y 2018


 GOBIERNO CORPORATIVO		→ Asegurar la rentabilidad de los proyectos.	
Lo que realizamos en 2017	Lo que nos propusimos en 2018	Lo que realizamos en 2018	Lo que nos proponemos para 2019
Revisamos y actualizamos el documento de Gobierno Corporativo.	Realizar seguimiento al cumplimiento de los objetivos estratégicos.	Revisamos y actualizamos el documento de Gobierno Corporativo, incluyéndolo en el Sistema de Gestión Integrado.	Revisaremos los objetivos Estratégicos teniendo en cuenta el contexto de la transformación digital en la Compañía.
Realizamos capacitaciones con la Cámara Colombiana de Infraestructura en temas de Gobierno Corporativo y conformación de Juntas Directivas.	Revisar y ajustar el documento de Gobierno Corporativo y Código de Ética.		Realizaremos seguimiento al cumplimiento del Gobierno Corporativo.
Revisamos los roles y responsabilidades de los miembros de la Junta Directiva y la Asamblea de Accionistas.	Definir la estructura y funcionamiento de las reuniones de Junta Directiva y Asamblea de Accionistas.	Establecimos la periodicidad de reuniones y funcionamiento Junta Directiva y Asamblea de Accionistas cumpliendo con la asistencia a las mismas.	Mantendremos el funcionamiento de la Junta Directiva y Asamblea de Accionistas.
Mejoramos el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo.	Iniciar el proceso de documentación al sistema integrado de gestión.	Establecimos la documentación del Sistema de Gestión integral: 13 políticas, 33 procedimientos, 18 instructivos, 93 formatos.	Pondremos en marcha el SGI, realizando auditorías internas para asegurar su cumplimiento. Comenzaremos con la implementación del COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission)
Creamos e implementamos el programa de innovación “Creando Caminos” para generar nuevas ideas en productos y servicios.	Revisar y aprobar propuestas que fomentan la innovación en la empresa.	Trabajamos con 11 ideas que llegaron al comité de Innovación. - 4 ideas de mejora - 4 proyectos de Innovación - 3 ideas que no clasificaron Actualmente se encuentra una idea en ejecución	Fortaleceremos el comité de innovación para incentivar la formulación de ideas de innovación. Iniciaremos con la transformación de la cultura organizacional hacia la era digital.
	Ampliar la sede de la oficina principal.	Remodelamos y ampliamos la infraestructura de la oficina principal.	

> ACTUACIÓN FRENTE A LOS ASUNTOS MATERIALES Y LOS RETOS PROPUESTOS EN 2017 Y 2018


 EMPLEADOS		→ Trabajar por retener el talento humano por cambios generacionales y gestionar el conocimiento. → Interiorizar temas de Responsabilidad social y el cuidado del medio ambiente.	
Lo que realizamos en 2017	Lo que nos propusimos en 2018	Lo que realizamos en 2018	Lo que nos proponemos para 2019
Realizamos por segunda vez evaluaciones de desempeño.	Fortalecer el proceso de Gestión Humana, enfocándolo más al desarrollo de equipos de alto desempeño.	Realizamos la evaluación de los Gerentes bajo la metodología DISC con el fin de conformar equipos de alto desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> - Fortaleceremos las evaluaciones de desempeño con indicadores de cargo. - Actualizaremos los manuales de funciones, ajustados a perfiles DISC. - Realizaremos seguimiento con jefes inmediatos para identificar talentos, y formar y desarrollar planes de sucesión.
Definimos la matriz de competencias.	Realizar estudios de escala salarial con el fin de ajustarlo a los nuevos cargos de SITT y al modelo de competencias.	Con el acompañamiento de una empresa consultora, realizamos el estudio de equidad y competitividad para establecer la escala salarial basada en la valoración por puntos.	Mantendremos las escalas salariales ajustadas a criterios de equidad y competitividad.
Hicimos el ajuste de personal a la cultura organizacional y optimizamos el proceso de selección de personal.	<ul style="list-style-type: none"> - Generar estrategias de trabajo con las nuevas generaciones. - Anclar motivadores a personas estratégicas dentro de la Organización. 	Realizamos la capacitación de estrategias de trabajo con nuevas generaciones a todos los líderes de proceso. Igualmente, ligado a la metodología DISC, iniciamos el proceso de mapeo de equipos para el establecimiento de planes motivacionales y de desarrollo.	Buscaremos establecer los planes de desarrollo individual y motivacional de todos los colaboradores con base en la evaluación bajo la metodología DISC.
Mejoramos el proceso de inducción, incluyendo temas de valores, seguridad en el trabajo y responsabilidad social.	Fortalecer el proceso de inducción, presentando la proyección de la empresa.	Actualizamos la inducción corporativa, con énfasis en la plataforma estratégica.	Llevaremos la inducción a una plataforma virtual de capacitación.
Realizamos programas de formación en innovación, basados en metodologías de <i>design thinking</i> .	Iniciar el trabajo con empleados de compensación/trabajo/vida familia como parte de RSE.	Ejecutamos nuestra política del día de la familia.	Continuaremos la ejecución de la política del Día de la Familia bajo los requerimientos de la organización.
Impartimos formación en derechos humanos.	Incrementar el número de capacitaciones técnicas para los colaboradores.	Se ejecutaron 37 capacitaciones técnicas que favorecieron la adquisición de conocimientos para mejorar el desempeño.	Continuaremos apoyando la capacitación técnica de nuestros colaboradores y el desarrollo de habilidades blandas con la ejecución del Plan Anual de Capacitación.

> ACTUACIÓN FRENTE A LOS ASUNTOS MATERIALES Y LOS RETOS PROPUESTOS EN 2017 Y 2018

 CONSORCIOS			
→ Asegurar la rentabilidad y control de la operación de los proyectos vigentes. → Incrementar la participación en nuevos proyectos del sector.			
Lo que realizamos en el 2017	Lo que nos propusimos en 2018	Lo que realizamos en 2018	Lo que nos proponemos para 2019
Brindamos apoyo para lograr un tránsito más moderno en Bello, Antioquia, con el diseño e implementación de un Sistema de Gestión de Calidad ajustado a la Norma ISO 9001: 2015.	Conformar la alianza con el Consorcio PST de Cali y la Universidad de Antioquia para la elaboración del estudio sobre discapacidad de origen vial en Cali 2018.	Hicimos una alianza con el Consorcio, Universidad de Antioquia, Universidad del Valle y la Escuela Nacional del Deporte, para la realización y socialización de la Investigación sobre Discapacidad de Origen Vial en Cali.	Conformaremos la alianza entre las instituciones privadas y la academia para realizar el estudio de Discapacidad de Origen Vial en Bogotá 2019. Continuaremos la mejora continua del SGC en los proyectos que asesoramos.

 COMUNIDAD			
→ Contribuir a la comunidad mediante la consolidación y análisis de datos disponibles acerca de la discapacidad de origen vial en Colombia.			
Lo que realizamos en el 2017	Lo que nos propusimos en 2018	Lo que realizamos en 2018	Lo que nos proponemos para 2019
Continuaremos con nuestras alianzas con fundaciones.	Continuar con nuestras alianzas con fundaciones.	Continuamos nuestras alianzas con fundaciones.	Continuaremos con nuestras alianzas con fundaciones.
Realizamos la investigación sobre discapacidad por origen vial en Medellín.	Realizar la investigación sobre discapacidad de origen vial en Cali.	Realizamos la investigación de discapacidad de origen vial en Cali.	Realizaremos la investigación sobre discapacidad de origen vial en Bogotá
Socializamos la investigación de discapacidad de origen vial en Medellín en espacios de gran importancia para el sector vial.	Socializar la investigación sobre discapacidad de origen vial en Cali 2017 con múltiples actores influyentes en el tema de discapacidad de origen vial.	Socializamos la investigación de Cali en aproximadamente 39 jornadas académicas, grupos de interés, universidades y congresos, entre otros.	Socializaremos la investigación sobre discapacidad de origen vial Bogotá 2018 ampliamente entre nuestros grupos de interés y diferentes actores influyentes en temas de discapacidad, seguridad vial y salud pública, entre otros.

> ACTUACIÓN FRENTE A LOS ASUNTOS MATERIALES Y LOS RETOS PROPUESTOS EN 2017 Y 2018

 PROVEEDORES			
→ Continuar con la evaluación y retroalimentación a proveedores. → Socializar las prácticas implementadas por SITT en Salud y Seguridad en el Trabajo y RSE.			
Lo que realizamos en 2017	Lo que nos propusimos en 2018	Lo que realizamos en 2018	Lo que nos proponemos para 2019
Revisamos y ajustamos las políticas y el procedimiento de compras.	Realizar la re-evaluación de proveedores.	Durante la sesión de socialización del Balance de Gestión socializamos los resultados de la evaluación. Asimismo, remitimos el informe de la calificación a cada uno de los proveedores priorizados y evaluados.	Reformularemos la metodología de evaluación de proveedores bajo los requerimientos y recomendaciones dadas durante la sesión de socialización realizada en el 2018.
Socializamos los resultados de evaluación a proveedores y los requerimientos para los contratistas respecto al SST.	Realizar auditorías en Responsabilidad Social Empresarial y Salud y Seguridad en el Trabajo a los proveedores más críticos.	Se ejecutaron auditorías de RSE y SST a 2 proveedores que fueron priorizados.	Haremos seguimiento a los resultados obtenidos en 2018 y continuaremos la elaboración de auditorías.
Intercambiamos con los proveedores experiencias en temas de sostenibilidad.	Realizar capacitaciones a proveedores en temas de derechos humanos y responsabilidad social empresarial.	Realizamos la capacitación de los 5 pasos de la responsabilidad social empresarial.	Realizaremos plataforma de capacitación virtual en RSE para proveedores y consorcios.

6

INDICADORES GRI

CAPÍTULO BALANCE DE GESTIÓN POR GRUPO DE INTERÉS PERFIL ORGANIZACIONAL	Indicador GRI	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	Página
	G4-1	Inclúyase una declaración del responsable principal de las decisiones de la organización (la persona que ocupa el cargo de director ejecutivo, presidente o similar) sobre la importancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordarla.	4, 5
	G4-2	Describa los principales efectos, riesgos y oportunidades.	5
	G4-3	Nombre de la organización.	98
	G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes.	10, 17
	G4-5	Lugar donde se encuentra la sede central de la organización.	98
	G4-6	Indique en cuántos países opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos relacionados con la sostenibilidad que se abordan en la memoria.	9
	G4-7	Describa la naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.	8, 98
	G4-8	Indique de qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios).	9
	G4-9	Determine el tamaño de la organización, indicando: <ul style="list-style-type: none"> ▪ número de empleados; ▪ número de operaciones; ▪ ventas netas (para las organizaciones del sector privado) o ingresos netos (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. 	22, 23, 24
G4-10	a. Número de empleados por contrato laboral y sexo. b. Número de empleados fijos por tipo de contrato y género. c. Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores externos y género. d. Tamaño de la plantilla por región y género. e. Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son empleados ni trabajadores externos, tales como los empleados y los trabajadores subcontratados de los contratistas. f. Comunique todo cambio significativo en el número de trabajadores (por ejemplo, las contrataciones estacionales en la temporada turística o en el sector agrícola).	24, 25	
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	60	



CAPÍTULO BALANCE DE GESTIÓN POR GRUPO DE INTERÉS	Indicador GRI	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	Página	
PERFIL ORGANIZACIONAL	G4-13	Comunique todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización.	5	
	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.	38	
	G4-16	Elabore una lista con las asociaciones (por ejemplo, las asociaciones industriales) y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece y en las cuales: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ostente un cargo en el órgano de gobierno; ▪ participe en proyectos o comités; ▪ realice una aportación de fondos notable, además de las cuotas de membresía obligatorias; ▪ considere que ser miembro es una decisión estratégica. 	17	
	G4-18	a. Describa el proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada Aspecto. b. Explique cómo ha aplicado la organización los Principios de elaboración de memorias para determinar el Contenido de la memoria.	38, 39	
	G4-19	a. Elabore una lista de los Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.	42	
	G4-23	a. Señale todo cambio significativo en el Alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores.	38, 42	
	PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS			
	G4-24	a. Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.	40, 42	
	G4-26	a. Describa el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.	39, 40, 41	
	PERFIL DE LA MEMORIA			
	G4-28	Periodo objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario).	4	
	G4-29	Fecha de la última memoria (si procede).	4	
	G4-30	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	4	
	G4-31	Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir sobre el contenido de la memoria.	98	
	G4-32	Indique qué opción «de conformidad» con la Guía ha elegido la organización.	4	
	G4-33	Describa la política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria.	4	
	ÉTICA E INTEGRIDAD			
	G4-56	Describa los valores, los principios, los estándares y las normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.	43	



CAPÍTULO BALANCE DE GESTIÓN POR GRUPO DE INTERÉS	Indicador GRI	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	Página	
PERFIL ORGANIZACIONAL	G4-57	a. Describa los mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y para consultar los asuntos relacionados con la integridad de la organización, tales como líneas telefónicas de ayuda o asesoramiento.	43	
	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.	98	
	DESEMPEÑO ECONÓMICO			
	G4-EC1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valor económico directo generado. ▪ Valor económico distribuido. ▪ Valor económico retenido. 	20, 22	
	G4-EC5	Relación entre el salario inicial desglosado por género y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	54	
	G4-EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios.	28	
	DESEMPEÑO AMBIENTAL			
	G4-EN3	Consumo energético interno.	29, 30	
	G4-EN6	Reducción del consumo energético.	29, 30	
		Reducción de consumo de agua.	29, 30	
DETERMINACIÓN DE LA MATERIALIDAD	MATERIALIDAD			
	G4-18	Describa el proceso que se ha seguido para determinar el Contenido de la memoria y la Cobertura de cada Aspecto. b. Explique cómo ha aplicado la organización los Principios de elaboración de memorias para determinar el contenido de la memoria.	38, 39	
	G4-19	Elabore una lista de los Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.	42	
	G4-20	Indique la Cobertura de cada Aspecto material dentro de la organización.	42	
	G4-21	Indique el límite de cada Aspecto material fuera de la organización.	42	
	G4-22	Describa las consecuencias de las reexpresiones de la información de memorias anteriores y sus causas.	38, 39	
	G4-23	Señale todo cambio significativo en el alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores.	38, 42	
	G4-24	Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.	40, 42	
	G4-25	Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.	40	
	G4-26	Describa el enfoque de la organización sobre la Participación de los grupos de interés; por ejemplo, la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.	39, 40, 41	
G4-27	Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la Participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave.	41		



CAPÍTULO BALANCE DE GESTIÓN POR GRUPO DE INTERÉS	Indicador GRI	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	Página
	GOBIERNO CORPORATIVO	GOBIERNO	
G4-34		Describa la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.	44, 46
G4-35		Describa el proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad en la alta dirección y en determinados empleados para cuestiones de índole económica, ambiental y social.	44
G4-36		a. Indique si existen en la organización cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales, y si sus titulares rinden cuentas directamente ante el órgano superior de gobierno.	45
G4-37		Describa los procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno con respecto a cuestiones económicas, ambientales y sociales. Si se delega dicha consulta, señale a quién y describa los procesos de intercambio de información con el órgano superior de gobierno.	46
G4-38		Describa la composición del órgano superior de gobierno y de sus comités.	44
G4-39		Indique si la persona que preside el órgano superior de gobierno ocupa también un puesto ejecutivo. De ser así, describa sus funciones ejecutivas y las razones de esta disposición.	44, 45
G4-40		Describa los procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités, así como los criterios en los que se basa el nombramiento y la selección de los miembros del primero.	45
G4-41		a. Describa los procesos mediante los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de intereses. Indique si los conflictos de intereses se comunican a los grupos de interés.	45
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.	44, 45, 46, 47
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.	47
G4-44		a. Describa los procesos de evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con el gobierno de los asuntos económicos, ambientales y sociales. Indique si la evaluación es independiente y con qué frecuencia se lleva a cabo. Indique si se trata de una autoevaluación. b. Describa las medidas adoptadas como consecuencia de la evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con la dirección de los asuntos económicos, ambientales y sociales; entre otros aspectos, indique como mínimo si ha habido cambios en los miembros o en las prácticas organizativas.	44
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.	44
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.	44
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.	44, 45
G4-49		Describa el proceso para transmitir las preocupaciones importantes al órgano superior de gobierno.	46



CAPÍTULO BALANCE DE GESTIÓN POR GRUPO DE INTERÉS	Indicador GRI	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	Página	
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.	47	
	G4-51	Describa las políticas retributivas para el órgano superior de gobierno y la alta dirección, de acuerdo con los siguientes tipos de retribución.	44	
	G4-52	a. Describa los procesos mediante los cuales se determina la remuneración. Indique si se recurre a consultores para determinar la remuneración y si estos son independientes de la dirección. Señale cualquier otro tipo de relación que dichos consultores en materia de retribución puedan tener con la organización.	44	
	G4-55	Calcule la relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con el incremento porcentual de la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.	54	
EMPLEADOS	EMPLEO			
	G4-LA1	Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, género y región.	60, 61	
	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.	25	
	G4-LA3	Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por género.	59	
	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.	60	
	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.	58	
	G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por género.	59	
G4-LA7	a. Indique si hay trabajadores que desarrollan actividades profesionales con una incidencia o un riesgo elevados de determinadas enfermedades.	60		



CAPÍTULO BALANCE DE GESTIÓN POR GRUPO DE INTERÉS	Indicador GRI	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	Página	
EMPLEADOS	CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN			
	G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por género y por categoría laboral.	64, 65	
	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.	63	
	G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por género y por categoría profesional.	55	
	IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES			
	G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	26	
	DERECHOS HUMANOS			
	G4-HR2	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados.	49	
	G4-HR3	a. Indique el número de casos de discriminación ocurridos durante el periodo objeto de la memoria.	49	
	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN			
	G4-S04	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	49, 98	
	G4-S05	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	49	
	PROVEEDORES	EVALUACIÓN DE LAS PRACTICAS LABORALES DE LOS PROVEEDORES		
		G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales.	85
COMUNIDAD	INVESTIGACIÓN DOV			
	COMUNIDADES LOCALES			
	G4-S01	Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.	78	

COMPROMETIDOS CON EL CAMBIO

Balance de Gestión 2018

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

Lina Contreras

Jefe de Mercadeo y Comunicaciones

María Andrea Osorio Pérez

Asesora en Responsabilidad Social y Sostenibilidad

Machado y Molina Asociados S.A.S.

Concepto, corrección de estilo y elaboración del informe

Natalia Rodríguez

Fotografía general

Portada basada en fotografía de © Gabin Echterling / Dreamstime.com

Contacto

Comparta sus comentarios e inquietudes sobre nuestros
Balances de Gestión a través de los siguientes medios:

Correo electrónico: contacto@sittycia.com

Página web: www.sittycia.com

Contamos con canales de denuncias ante conductas poco éticas o ilícitas que
nuestros grupos de interés identifiquen. Cualquier persona puede comunicarse a:
anticorrupcionrse@sittycia.com →G4-58, G4-S04

SITT y Cía. SAS →G4-3, G4-7

Sede principal: Carrera 13 No. 96-82 piso 3, Bogotá, Colombia →G4-5

Teléfono fijo: (1) 747-0696 →G4-31



www.sittycia.com



www.sittycia.com

