

Informe de sostenibilidad

# Un año dinámico

2019



**Sitt**

Ingeniería  
Tránsito &  
Tecnología

Informe de sostenibilidad

# Un año dinámico

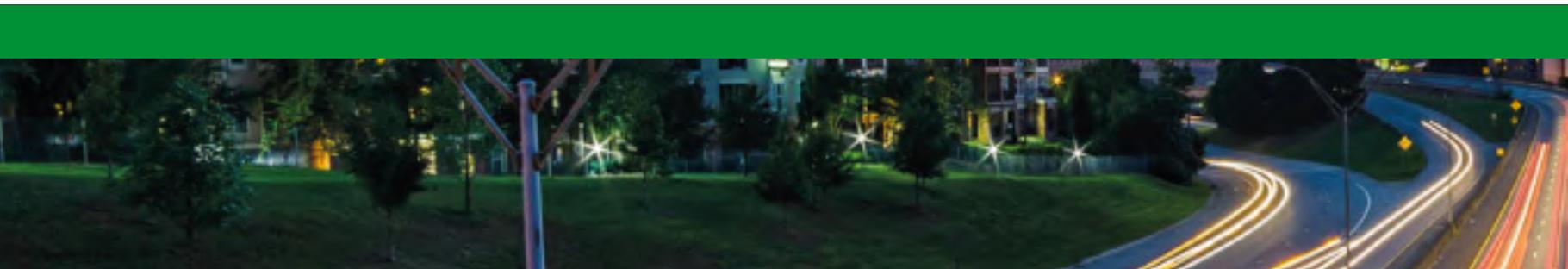
2019



**Sitt**

Ingeniería  
Tránsito &  
Tecnología

Este informe es una construcción colectiva de nuestros colaboradores, quienes participaron activamente en su conceptualización, redacción, diseño y socialización. Gracias por su compromiso, creatividad y contribuir a ser de Sitt una empresa socialmente responsable.



PÁG

- 04 Mensaje de la Presidencia
- 06 Mensaje de la Gerencia General
- 10 Destacados Sitt 2019
- 12 Acerca de este informe

41  
PÁG

## CAPITULO 2

### Actualización de nuestra materialidad

15

PÁG

## CAPITULO 1

### Somos integración en movimiento

- 17 1.1 Áreas de negocio y servicios profesionales
- 22 1.2 Nuestras empresas complementarias
- 23 1.3 El corazón de Sitt: un equipo de conocimiento e innovación
- 33 1.4 Hacia dónde vamos
- 35 1.5 Buen gobierno
- 38 1.6 Gestión de riesgos

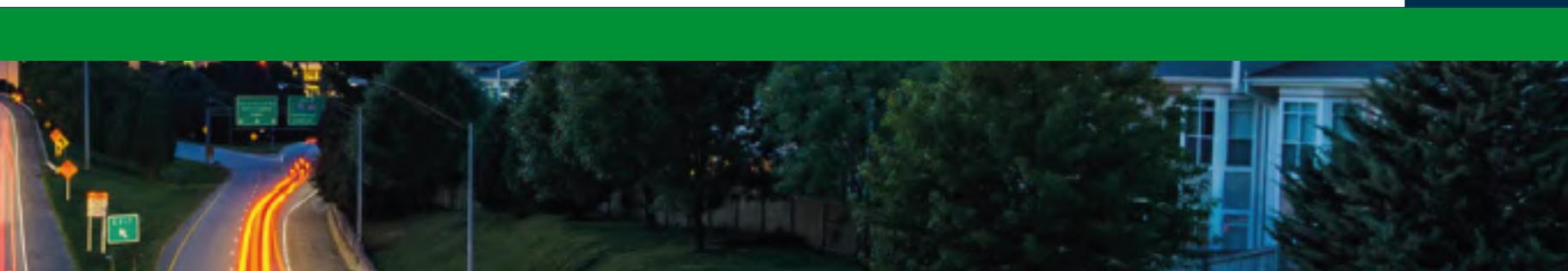
51  
PÁG

## CAPITULO 3

### Incorporando la sostenibilidad en nuestro ADN

- 52 3.1 Responsabilidad social: dando un paso más
- 54 3.2 Crecimiento y sostenibilidad. ¡Elegimos cómo crecer!
- 60 3.3 *Smart Cities*
- 64 3.4 Innovación para crear valor
- 68 3.5 Seguridad vial
- 76 3.6 Relaciones con los aliados
- 79 3.7 Bienestar laboral
- 108 3.8 Anticorrupción, ética y rendición de cuentas

# Contenido



# Mensaje de Presidencia

GRI 102-10 102-14 102-15

La sostenibilidad es sinónimo de resiliencia. Es un llamado a las compañías para que desde su estructura, en su ADN, desarrollen la capacidad de responder y adaptarse a las necesidades, expectativas y coyunturas que depara el mercado y el contexto en general.

Desde nuestros inicios, hemos sido una compañía que ha enfrentado con flexibilidad diversas externalidades, enfocándonos en el cambio y en desarrollar ajustes para responder rápida y certeramente a los desafíos propios de una sociedad cambiante, utilizando para ello alianzas en el marco de la transparencia y la ética de valor compartido.

En nuestra trayectoria como integradores de soluciones de

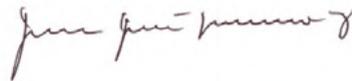
tránsito a nivel nacional, reconocimos que la tecnología y la innovación son instrumentos fundamentales para transformar la relación de los usuarios finales con los trámites, mitigar los riesgos, asegurar y agilizar los procesos. Entendiendo que aún son bastantes los desafíos que enfrenta el sector en este ámbito, sobre todo si pensamos en el interés global por desarrollar ciudades y comunidades sostenibles.

Durante el 2019 trabajamos en aumentar la eficiencia y el margen de rentabilidad de cada uno de los proyectos de los que hacemos parte, a fin de asumir nuevos riesgos especialmente en las áreas de peajes, sistemas integrados de movilidad, centros de control urbano y *smart cities*.

Reconocimos que la **tecnología** y la **innovación** son instrumentos fundamentales para **transformar**.

Cerramos el año consolidando la totalidad de nuestros proyectos en un escenario de cambio de autoridades locales, fortaleciendo nuestro comité de innovación para dar respuestas desde la generación de valor, sin multas ni sanciones. No obstante estos resultados positivos, en el 2019 presentamos retos importantes en la rotación de nuestro personal. Para disminuir este índice y fortalecer la gestión de conocimiento en Sitt, iniciaremos en el 2020 una fase de mejora de nuestros procesos internos.

Quiero cerrar esta carta reconociendo la importancia de nuestros grupos de interés como actores fundamentales de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social, al permitirnos trabajar mancomunadamente para crear y mantener valor para todos, compartir objetivos y fomentar la confianza como un atributo fundamental para la resiliencia y la continuidad.



Juan José Franco  
Presidente



# Mensaje de la Gerencia General

GRI 102-10 102-14 102-15

Desde Sitt gestionamos la sostenibilidad integrando soluciones que promuevan el desarrollo del sector del tránsito y la movilidad, mediante un involucramiento responsable y ético con nuestros grupos de interés, encaminado a entregar valor económico, social y ambiental. Creemos firmemente en las posibilidades que la innovación, la transformación digital y el análisis de datos tienen para apoyar la planificación y la gestión urbana.



Somos una empresa que **integra la responsabilidad social** a su quehacer organizacional, que trabaja para tener **ciudades más sostenibles** y contribuir con el **desarrollo del sector de tránsito.**



Para nosotros la sostenibilidad está estrechamente relacionada con la confianza y la capacidad que tenemos como compañía de pensarnos en el largo plazo y de forjar una reputación basada en la seriedad, la transparencia y la ética. Por ello, en el 2019 decidimos actualizar nuestro marco estratégico, estableciendo una ruta que nos permitirá gestionar, de la mano con nuestros colaboradores, los aspectos que consideramos relevantes para el logro de nuestra misión.

Nuestra compañía está madurando, y este proceso de cambio ha sido posible gracias a una estructura liviana que nos hace flexibles y adaptables a nuevos esquemas. Hemos sido cuidadosos al darnos el tiempo necesario para ajustar y adecuar nuestros procesos y

las formas de trabajo. Hoy somos conscientes del valor de nuestra experiencia y del conocimiento que hemos adquirido en 18 años de trayectoria en el sector del tránsito en Colombia, pero también del llamado a la transformación.

El 2019 fue un gran año en la historia de Sitt, incursionamos en el área de peajes, ampliando nuestro campo de acción en un nuevo segmento del mercado; alcanzamos la madurez en la mayoría de nuestros proyectos, rediseñamos nuestro programa de innovación fomentando la participación de equipos multidisciplinarios y nos acercamos más a nuestro entorno competitivo.

Durante este año de transformación renovamos nuestra imagen para demostrar lo que somos: integración

en movimiento y generadores de soluciones. Una empresa que mediante herramientas tecnológicas crea valor a los proyectos de los que hace parte, brindando información útil, de fácil acceso, que optimiza la toma de decisiones y la eficacia, permite gestionar riesgos y descubrir nuevas formas de operar para mantener el ritmo de los requerimientos de los diversos usuarios.

Sin embargo, no podemos desconocer el impacto de las coyunturas políticas y legislativas del año 2019. Las restricciones de contratación en el marco de la ley de garantías producto de las elecciones locales realizadas en el mes de octubre disminuyeron la disponibilidad de proyectos nuevos. Desde el contexto legislativo, los cambios en el uso y admisión de tecnologías para el control de

vías, representaron desafíos para nuestros proyectos, en términos de homologación y autorización, que hicieron tener un comienzo de año a un ritmo más lento de lo acostumbrado.

Uno de nuestros mayores logros fue la publicación por cuarto año consecutivo del estudio de Discapacidad de Origen Vial, esta vez enfocados en la ciudad de Bogotá. Hablar de seguridad vial y poner el tema en la agenda de las administraciones locales y nacionales fortalecerá la política pública, en aras de disminuir los incidentes viales y fomentar la cultura ciudadana.

Esperamos en el 2020 socializar esta investigación con los diversos grupos de interés, así como robustecer el enfoque de gestión de la seguridad

vial en nuestra compañía, como un asunto relevante de nuestra estrategia y componente fundamental de la agenda mundial de desarrollo que busca ciudades y comunidades sostenibles.

También fortaleceremos nuestras prácticas de gobierno corporativo, integraremos la responsabilidad social a nuestro modelo de negocio, atenderemos las expectativas de nuestros grupos de interés y continuaremos aportando desde la innovación, la flexibilidad y la tecnología a la movilidad, a las ciudades y al país, teniendo claro que temas como la fiscalización electrónica en Colombia y su inminente relación con la seguridad vial, el peaje electrónico y urbano como mecanismo de modernización, entre otros, son retos de todo



Uno de nuestros **mayores logros** fue la publicación por cuarto año consecutivo del **estudio de Discapacidad de Origen Vial**, esta vez enfocados en la ciudad de Bogotá.



nuestro interés que nos permitirán convertir nuestras ciudades y carreteras en ejemplos de sostenibilidad.

Cerramos este 2019 con una ruta clara de crecimiento y el deseo de expandirnos y explorar en nuevas áreas de negocio como la aérea, portuaria, ferroviaria y de transporte masivo, con el foco puesto en la evolución del sector hacia nuevas transformaciones digitales, servicios virtuales y desmaterialización de los trámites. Con la convicción de contar con el mejor equipo de colaboradores para conseguirlo, orgullosos de nuestros logros y de nuestra trayectoria.

Este informe de sostenibilidad es una carta de navegación para nuestros grupos de interés, un reflejo de lo que somos, de nuestros compromisos, de nuestros desafíos y propósitos.

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

Simón Franco  
Gerente General

# Destacados Sitt 2019

GRI 102-10

## Asociaciones a las que pertenecemos

GRI 102-13



BritCham Colombia



Cámara Colombo China



Cámara Colombiana  
de la Infraestructura

## Cambio de imagen

Lanzamiento de la  
nueva marca Sitt.



## Investigación Discapacidad de Origen Vial DOV

Aportes a su Discusión.  
Bogotá, Colombia 2019

Ver Pág. 71



## Operación de peajes

Incursionamos en la operación de peajes como una nueva área de negocio

Ver Pág. 57



## Planeación estratégica

Revisión y definición de objetivos estratégicos de Sitt.



## Margen EBITDA

21,88%

Ver Pág. 58



## Rediseñamos nuestro Programa de Innovación



## 50 colaboradores directos



## Redireccionamiento de la RSE

Integramos la responsabilidad social a nuestro modelo de negocio

Ver Pág. 52



# Acerca de este informe

GRI 102-32 102-45 102-48 102-49 102-50  
102-51 102-52 102-53

**M**anteniendo nuestro compromiso anual de transparencia, este reporte de sostenibilidad presenta nuestra gestión, perspectivas, cambios, desafíos y oportunidades en materia económica, ambiental y social correspondiente al año 2019, dando continuidad a un ejercicio de rendición de cuentas que inició hace cinco años y que publicamos por última vez en junio de 2018.

Este informe ha sido elaborado utilizando los estándares GRI como referente y se enfoca en dar cuenta del desempeño de nuestros asuntos prioritarios, los cuales fueron ajustados en el 2019, tal como se explica en la página 46. Debido a la emergencia de nuevos temas materiales y grupos de interés, la comparabilidad de las cifras en algunos casos no pudo ser realizada y algunos indicadores reportados en versiones anteriores perdieron relevancia y no fueron divulgados en este documento.





## GRI 102-1 102-5

Toda la información aquí publicada corresponde a la gestión de los impactos de Sitt y CIA S.A.S; sin embargo, debido a la gestión conjunta de algunos asuntos relevantes con otras empresas complementarias, con aliados o con consorcios, datos relacionados con seguridad vial, nuevos negocios, *smart cities* e innovación, son reportados en este documento, acorde con el alcance de nuestro impacto y el producido como consecuencia de la relación contractual o de negocio existente con dichas organizaciones, sin que esto pueda ser considerado como un ejercicio de reporte del desempeño de estas compañías.

Las cifras que soportan nuestra gestión corresponden a indicadores propios, de nuestros sistemas de gestión y de los estándares GRI. Los datos financieros y económicos se presentan atendiendo las Normas Internacionales de Contabilidad. No generamos reexpresión de cifras en relación con el informe anterior.

Si deseas manifestarnos tus comentarios, inquietudes o sugerencias en relación con este informe, por favor escribe al jefe de Gestión Humana y RSE al correo electrónico Sitt: [contacto@sittcia.com](mailto:contacto@sittcia.com).



Centro Internacional de Bogotá D.C



**01**

CAP.

# Somos integración en movimiento



# Somos integración en movimiento

GRI 102-2

1

## Somos nuestros colaboradores:

Un valor incalculable. Nuestro talento humano refleja el conocimiento, profesionalismo y experiencia de Sitt. Nuestra marca se construye y se mantiene tanto por nuestra participación en proyectos y los servicios que ofrecemos, como por la función que desempeñan las personas que trabajan en nuestra organización. En Sitt nuestros colaboradores también tienen el poder para crear nuestra marca.



2

## Somos generadores de valor:

**Sabemos el cómo:** compartimos nuestro conocimiento y experiencia de 18 años para estructurar un modelo de negocio exitoso.

**Participamos de la gobernanza de los proyectos:** a través de las Juntas Directivas y los Comités, estableciendo lineamientos y asegurando operaciones desde la ética, la transparencia, la rendición de cuentas y la sostenibilidad.

**Respaldamos:** ante las dificultades somos garantes. Entendemos el riesgo, lo gestionamos y trabajamos desde el gobierno corporativo de los proyectos.

**A través de nuestros servicios profesionales:** brindamos a los proyectos nuestra experiencia y conocimiento en **aseguramiento de la calidad y medición de indicadores clave**, para fortalecer los servicios, la operación y la experiencia del usuario final.

A través de la gestión de los proyectos de los que hacemos parte, generamos impacto económico indirecto a la sociedad en general.



Somos una empresa de ingeniería integradora de soluciones que atiende a las necesidades del sector del tránsito, transporte.

3

4

## ¿Qué es ser una empresa integradora?

### CLAVES:

1. Este es un término sectorial
2. Es aquella empresa que concibe una solución a una necesidad a través de un modelo de colaboración con otros.



5

Así, somos una empresa que, a partir de las necesidades del sector del tránsito y transporte regulado por entes gubernamentales, genera alianzas, asociaciones y estrategias, para diseñar e implementar las mejores soluciones.



# 1.1

## Áreas de negocio y servicios profesionales

GRI 102-2 102-6

Somos parte de alianzas que prestan servicios de movilidad, tránsito y transporte

**D**urante los últimos 18 años hemos brindado soluciones para el sector del tránsito y el transporte, consolidándonos como aliados que promueven relaciones de confianza, respeto, transparencia y servicios de excelencia en el marco de la ética empresarial.

Desde nuestra fundación en el 2002, participamos en distintos proyectos de interés nacional e internacional gracias a los cuales hemos ampliado y fortalecido nuestro conocimiento sobre el sector e identificado las expectativas y necesidades de las principales ciudades del país en materia de movilidad y tránsito.

Conocemos los desafíos y la importancia de construir de manera conjunta con los gobiernos locales ciudades más inteligentes, apoyando la evolución de la movilidad y la transformación digital de los servicios de atención al ciudadano, que traen consigo una interacción más eficiente, segura y confiable.



SIM es un proyecto que destaca siempre 

**Servicios de tránsito**

Buscamos mejorar la experiencia del ciudadano mediante el uso de tecnologías GovTech y procesos innovadores; logrando optimizar los servicios prestados por organismos y autoridades de tránsito.



**Peajes**

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



**ITS**

Promovemos una movilidad inteligente y segura. Ofreciendo suministros tecnológicos innovadores y acompañando el proceso desde su instalación, puesta en marcha y operación. Logrando disminuir los incidentes viales y mejorando el flujo vehicular en las vías.



**Transporte masivo**

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



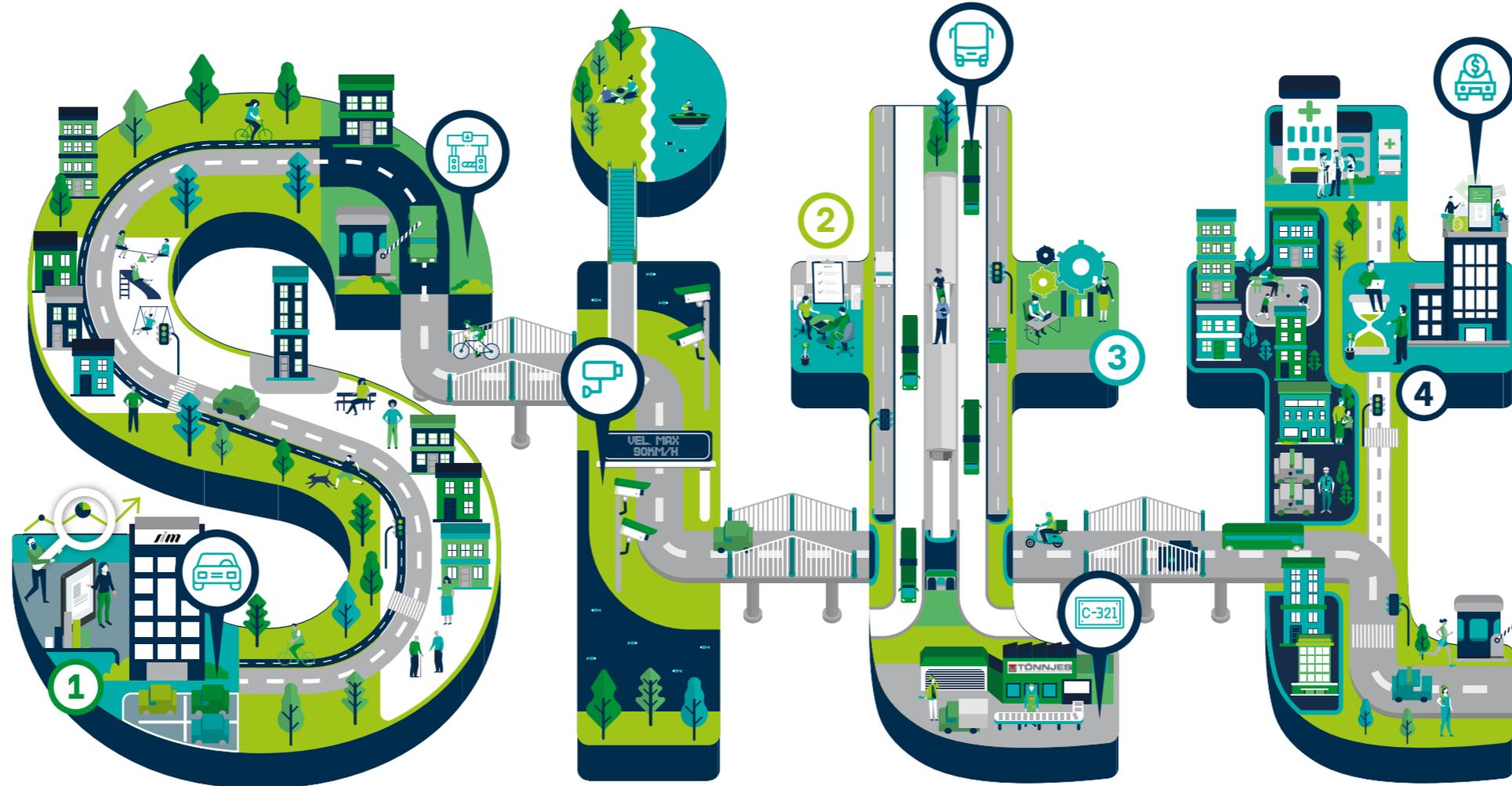
**Identificación vehicular**

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



**Impuesto vehicular**

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



GRI 102-4 102-6

**Apoyo de sistemas de gestión**

Evaluamos el estado actual de su organización para identificar la brecha frente a los requisitos de estándares internacionales.



**Aseguramiento de calidad**

Hacemos el acompañamiento, implementación y seguimiento de metodologías planificadas y sistemáticas para garantizar que un producto o un servicio cumpla con requisitos preestablecidos.



**Optimización de procesos**

Para la optimización de procesos nos apoyamos en modelos de simulación adaptables y personalizables.



**Estudios de tiempos y movimientos**

Analizamos las operaciones que se realizan dentro de un proceso para establecer los intervalos de tiempos en los que es posible realizar una o varias operaciones para identificar dónde se puede optimizar el proceso o la operación.

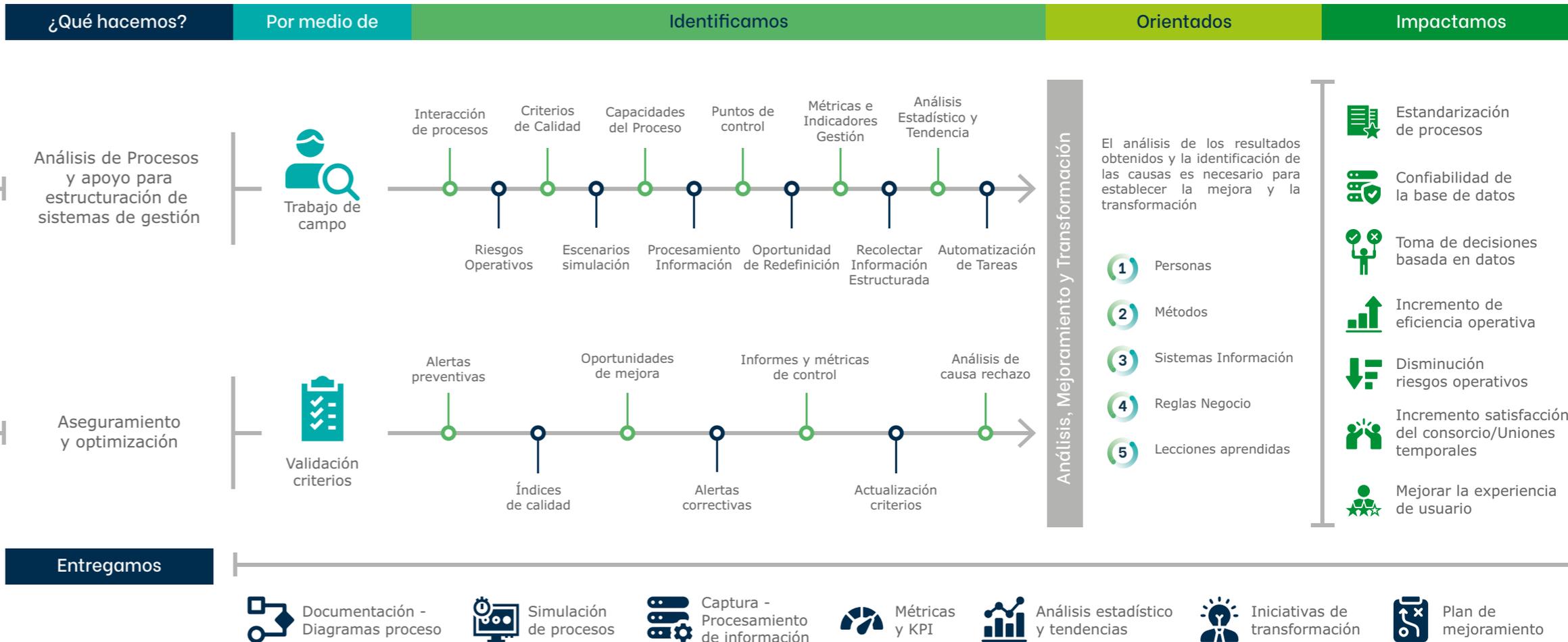


# Servicios profesionales

Los servicios profesionales de Sitt contribuyen con la gestión sostenible de los proyectos propios y en los que tenemos participación, nos enfocamos en dar soluciones a la medida con el fin de aportar a la optimización y mejora de los procesos internos. Con el apoyo y participación activa del equipo de profesionales, hemos desarrollado metodologías propias para entregar servicios y productos adaptables y personalizados a las necesidades que se identifican de manera conjunta.

En el esquema se observa la relación entre las actividades y procesos que se realizan desde Sitt, detallando los productos y/o servicios entregados, además de cómo estos impactan a los consorcios y uniones temporales.

Los resultados obtenidos se detallan en las cifras (Ver gráfico de desempeño en la página 20).



GRI 102-7

## Desempeño



## Cifras

<b>2018</b>	4	6	+6	+4	+30	+10M	1	+380mil	+6	
<b>2019</b>	2	8	+10	+20	+50	+14M	1	+540mil	+13	
	Sistemas de Gestión	Presencia en consorcios y uniones temporales	Formularios para captura de datos	Tableros Control estructurados y publicados	Estudios entregados y trabajados en conjunto con consorcios y uniones temporales	Registros validados	Modelo Simulación estructurado para la toma decisiones	Expedientes vehiculares revisados	Tareas Automatizadas	Apoyo al mantenimiento de los SG de consorcios y uniones temporales
Apoyo permanente a las empresas complementarias										



Trabajamos por la calidad 



### Proyectos 2018

- Sim Bogotá
- ITS Medellín
- QA Impuestos Antioquia
- SGC SETI
- SGC SETSA
- PST CALI



### Proyectos 2019

- Sim Bogotá
- ITS Medellín
- QA Impuestos Antioquia
- SGC SETI
- SGC SETSA
- PST CALI
- Servitrans
- Tonnjes

GRI 102-6



## 1.2 Nuestras empresas complementarias

Sitt y sus empresas complementarias están dedicadas a la prestación de servicios específicos del sector del tránsito, infraestructura vial e ingeniería.

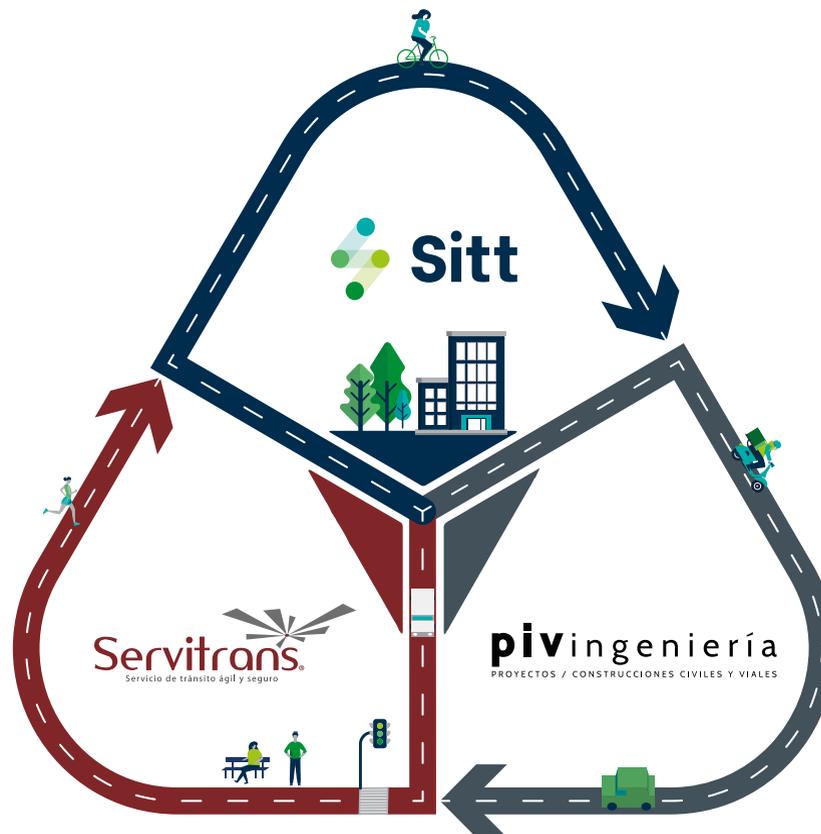
### Servitrans

Es una compañía dedicada a prestar servicios para la realización de trámites de tránsito y liquidación de impuesto vehicular en las principales ciudades y departamentos del país.

Adicionalmente, Servitrans es distribuidor de tarjetas preimpresas, impresoras y otros insumos de las licencias de tránsito, de conducción y tarjetas de operación y registro.

### PIV Ingeniería

Es una empresa de consultoría que lleva a cabo proyectos de infraestructura vial, energía, edificaciones especializadas y prestación de servicios urbanos como estacionamientos.





# 1.3

GRI 102-7 GRI 102-8

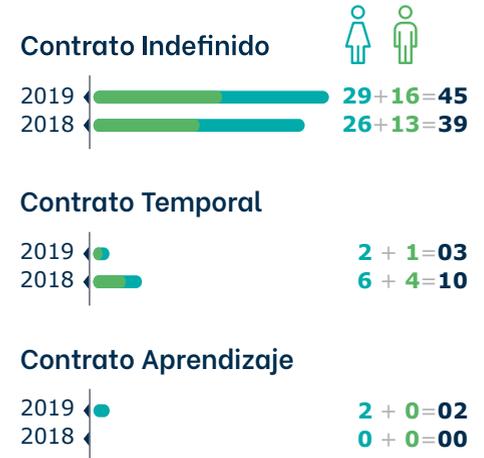
## El corazón de Sitt: Un equipo de conocimiento e innovación

**E**stamos regidos por un Gobierno Corporativo y distribuidos en 7 áreas: Operaciones, Innovación y Tecnología, Administrativa y Financiera, Contable, Gestión Humana, Nuevos Proyectos y Mercadeo y Comunicaciones. Finalizamos el 2019 con un equipo 50 colaboradores, 45 de ellos vinculados de manera directa e indefinida, gracias a que durante este año realizamos el cambio del contrato a término indefinido a los empleados ubicados en la ciudad de Medellín. Cabe anotar que bajo la modalidad de contrato de aprendizaje cerramos el 2019 con 2 mujeres y por contrato temporal con un hombre y dos mujeres.

Las cifras publicadas en este informe difieren de las presentadas en el Balance 2018, debido a que en ese momento, solo reportábamos en el censo de colaboradores a aquellos con contrato a término indefinido y con corte al 15 de diciembre de 2018. Este año incluimos a todo el personal a 31 de diciembre, independiente de su tipo de contrato.



### Empleados según tipo de contrato y sexo



**\*Nota:** en el reporte del año anterior consolidamos en la categoría de contrato a término indefinido a una mujer con contrato de aprendizaje. Para este año lo presentamos como categoría independiente.



Gente que piensa la sostenibilidad



En el 2019 tuvimos una renovación del 90% del equipo de colaboradores de las áreas vinculadas a la Dirección Financiera, causada en primera instancia por la dinámica periódica de cambio que enfrentan las compañías, seguida por el cierre del ciclo profesional de varios colaboradores, interesados en encontrar nuevos desafíos laborales.

## Distribución de colaboradores



- El Gobierno Corporativo se encarga de establecer directrices y la estrategia de la compañía.
- El departamento Financiero y Administrativo está integrado por el área Administrativa, Financiera, Contable y Gestión Humana.
- Innovación y Tecnología es quien desarrolla productos tecnológicos y gestiona ideas de innovación.
- Mercadeo y Comunicaciones es el gestor de la comunicación en Sitt y sus grupos de interés.
- Operaciones es el equipo encargado de brindar soluciones, productos y servicios directamente a nuestros aliados, su equipo de trabajo cuenta con personal en Medellín y Bogotá.
- Contamos con el apoyo de 6 personas que con su trabajo ayudan en diversas labores.

Uno de los hechos más destacados del año 2019 fue el cambio que realizamos al proceso de selección de personal, que nos permitió afinar los perfiles de cada uno de los cargos del área contable, hacer tangible el nexo entre los valores de las personas y los de la compañía, conocer sus expectativas y proyecciones de vida para analizar el alcance de la propuesta de valor de Sitt para ellos.

Nuestra sede principal se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá y trabajamos articuladamente con nuestra sede en Medellín, conformando una red de profesionales capaces de brindar soluciones de mejora continua e información a la medida de las organizaciones con quienes trabajamos para generarles valor.

Conformamos un grupo de personas diverso, caracterizado por el deseo de crear, innovar y contribuir con ideas y resultados diferenciales, para apoyar las áreas de negocio de Sitt.

Durante el 2019 a través de la gestión de nuestros departamentos de Operaciones y Tecnología atendimos las necesidades de nuestros aliados:



**Impuestos Antioquia**



**SIM-Bogotá**



**Unión Temporal  
SETSA-Sabaneta**



**Servicios Especializados  
de Transito -Itagüí**



**ITS Medellín**

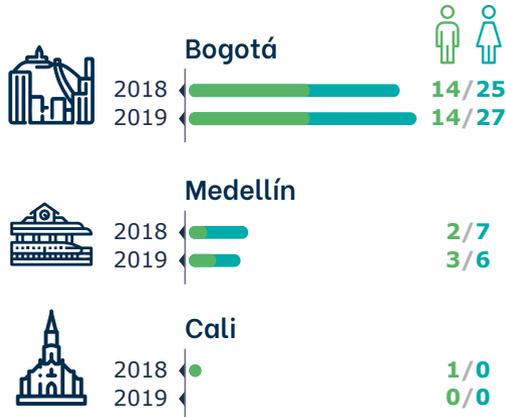


**Proyectos y Servicios  
de Tránsito-Cali**

# Este es nuestro equipo Sitt:

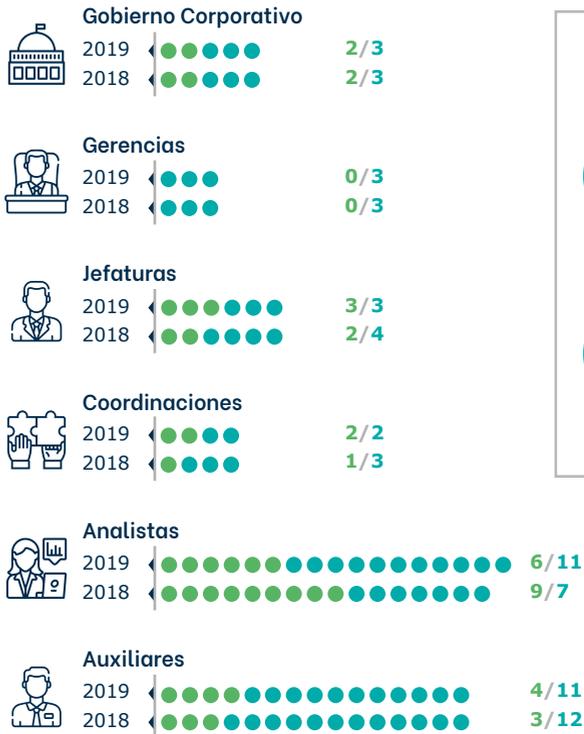
GRI 405-1

En Sitt, la equidad de género dentro del entorno corporativo es una prioridad. Buscamos una cultura de igualdad, reconocemos la diversidad demográfica y los cambios generacionales, buscando mayor flexibilidad en todos los procesos de desarrollo de la organización, más inclusión y respeto por las diferencias.



 Integrados para fortalecer

## Relación de colaboradores por género y cargos



Es importante destacar que en comparación con el 2018 la variación en la remuneración entre sexos incrementó un punto, pasando al 8% en donde a excepción de un cargo, todas las mujeres tienen mayor remuneración que los hombres.

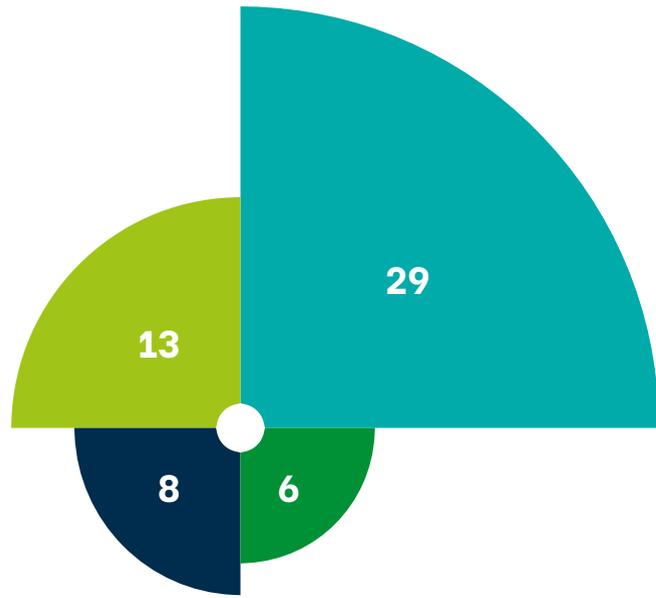
## Caracterización de nuestros colaboradores por generación

Las diferencias generacionales establecen pautas de comportamiento, preferencias, intereses y formas de involucramiento. Conocer cómo están distribuidos nuestros colaboradores en esta caracterización generacional nos permite desarrollar programas e iniciativas más coherentes y acordes en busca de mayor efectividad, reducción de la rotación, mayor participación y por ende una gradual transformación de nuestra compañía.



Brecha generacional 2019

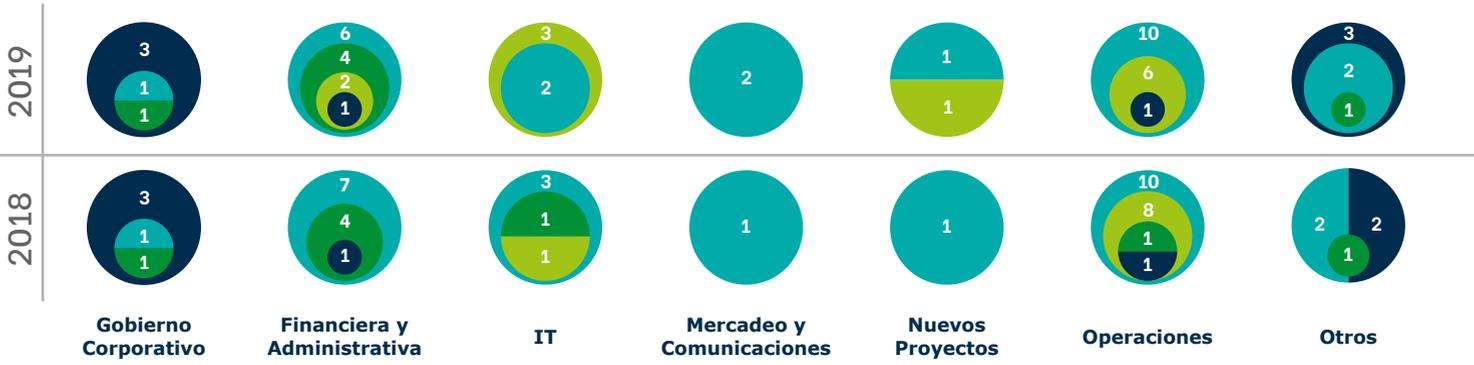
-   
**Baby Boomer**  
 (1949 a 1968)
-   
**Generación X**  
 (1969 a 1980)
-   
**Milenials o generación Y**  
 (1981 a 1993)
-   
**Centennials o generación Z**  
 (1994 al 2010)



El 44% de nuestro equipo son *milenials*, que se caracterizan por su adaptabilidad, flexibilidad e interés por lo innovador. Es importante resaltar que el área con gente más joven es la de Operaciones, la cual se compone por *milenials* y *centennials*.

Dentro de la generación *baby boomers* el 38% (3 personas) pertenecen al Gobierno Corporativo, en la generación X el 67% (4 personas) son del área Financiera y Administrativa.

Departamentos



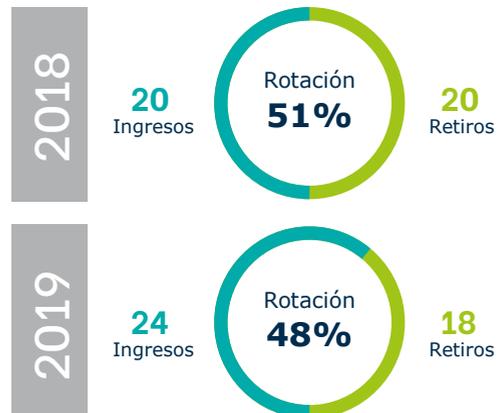
# Índices de rotación

GRI 401-1

En el 2019 tuvimos 24 nuevos ingresos y 18 retiros, frente a 20 nuevos ingresos y 20 retiros del 2018.

El indicador de rotación no incluye dentro de su cálculo los contratos de aprendizaje o temporales, ya que su duración es de corto tiempo y no mayor a 6 meses.

En los balances de gestión de 2016 a 2018 se calculaba la rotación de personal teniendo en cuenta únicamente los ingresos menos los retiros. Con el fin de presentar la información de una manera más clara y confiable, a partir del 2019 se calcula el índice de rotación de personal teniendo en cuenta el número de trabajadores que se vincularon (A) y se retiraron (D) durante el año, en relación con la cantidad total promedio de personal en la organización  $(F1 + F2)$ , en el período.\*



La disminución del índice de rotación durante el 2019 en comparación con el año 2018 trajo consigo la renovación de los equipos de trabajo, la generación de nuevas ideas y la actualización de nuestros procesos.

Seguimos trabajando para disminuir el índice de rotación en favor de la gestión del conocimiento de la compañía y la consolidación de las iniciativas.

\*IRP=  $((A+D)/2*100)/((F1 + F2)/2)$ . Castillo Aponte, José. Administración de personal: un enfoque hacia la calidad. ECOE Ediciones, 2006.

En **Bogotá** tuvimos 12 retiros y 12 ingresos como se muestra a continuación:

- ➔ Área Financiera y Administrativa donde tuvimos 9 retiros y 10 ingresos debido a la reestructuración del área de Contabilidad y la emergencia de 3 nuevos cargos.
- ➔ Área de Innovación y Tecnología donde tuvimos 6 retiros y 6 ingresos.

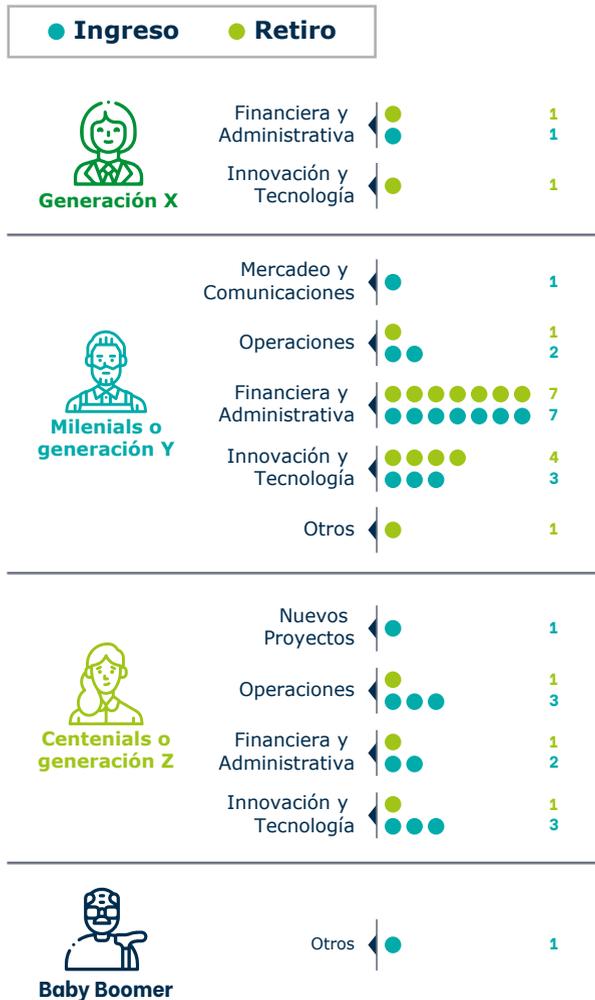
En **Medellín** tuvimos 3 ingresos que corresponden al cambio de contrato temporal a indefinido.

En **Cali** tuvimos 1 persona quien estuvo vinculada por 8 meses durante la ejecución del proyecto de Operaciones.

Trabajamos por mantener la equidad de género e igualdad de condiciones en los procesos de selección y contratación, por ello a lo largo del 2019 renovamos nuestros manuales de funciones, reestructuramos nuestros procesos de selección, creamos evaluaciones técnicas para cada cargo y definimos los indicadores según los objetivos estratégicos.

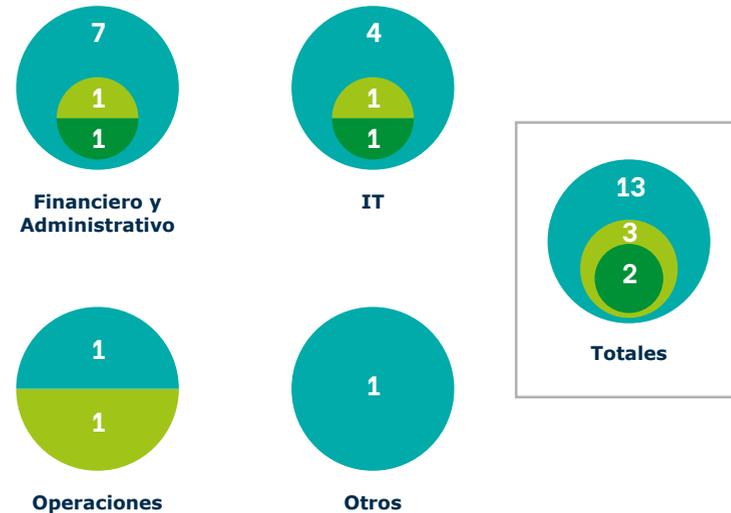
● Ingreso  
● Retiro





De acuerdo con la categorización generacional, el 72% de los colaboradores que se retiraron de la compañía durante 2019 eran *milenials*; está generación se caracteriza por estar en movimiento constante, se interesan por ampliar sus conocimientos y les motiva el aprendizaje continuo, la flexibilidad, la innovación y el equilibrio entre a la vida laboral y personal.

## Retiros por departamento y generación



Como mencionamos anteriormente, los principales motivos de retiro estuvieron asociados al cierre de ciclos profesionales y a la búsqueda de nuevos retos laborales en otras compañías.

Como estrategia para fortalecer la retención de personal durante 2019, enfocamos nuestros procesos de contratación en la selección de milenials.

Nuestro desafío para el 2020 será retener nuestro talento humano, disminuyendo la rotación de personal y creando equipos de alto desempeño.

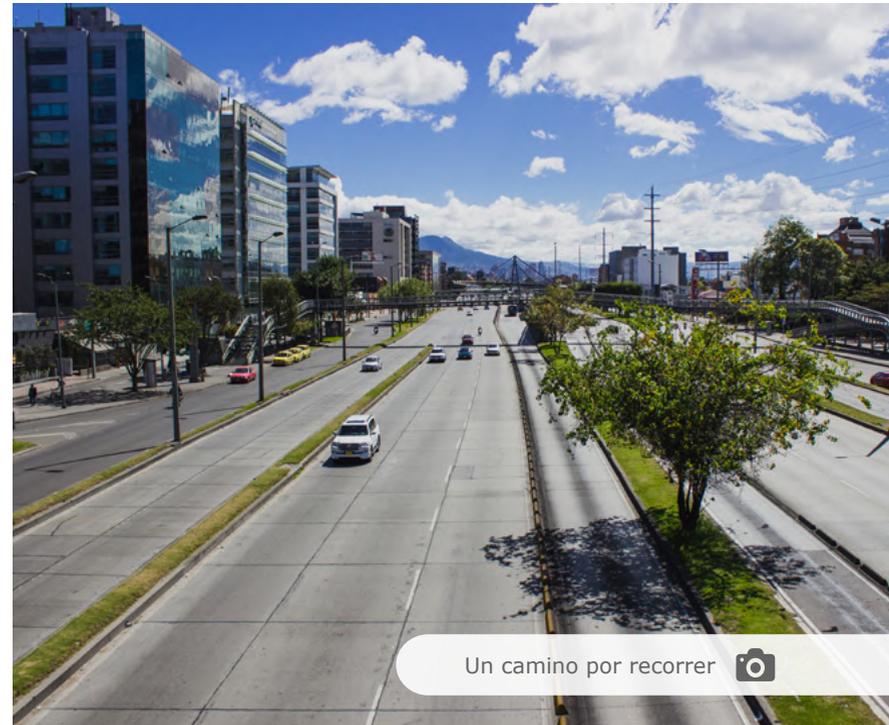


# 1.4 Hacia dónde vamos

## El cambio suscita innovación

**E**l 2019 fue un año de transición en nuestra compañía, que nos permitió a partir de nuestras victorias, aprendizajes y desafíos repensarnos para renovarnos y evolucionar. Somos conscientes de la importancia de mantenernos como una compañía que genera valor en lo que hace, que decide crecer entendiendo que hacerlo de manera responsable es la única manera y la mejor.

Buscando llegar a un siguiente nivel organizacional, motivamos importantes cambios durante 2019, que iniciaron con un redireccionamiento de la responsabilidad social empresarial y la integración de la sostenibilidad a nuestro modelo de negocio, impactando así nuestra estrategia corporativa, nuestros sistemas de gestión y las relaciones con nuestros grupos de interés.



Un camino por recorrer 

Queremos estar preparados para dar respuestas a los desafíos y necesidades emergentes del sector del tránsito y del transporte, desde lo que somos como compañía y de la mano con nuestros colaboradores.

La actualización de nuestra planeación estratégica, el replanteamiento de nuestros retos expresados en el balance de gestión 2018, el cambio de imagen corporativa, la articulación de la responsabilidad social al ADN Sitt, y sobre todo, la disposición a transformarnos en búsqueda de la excelencia son algunos de los más destacados logros de nuestro 2019.



# 1.5 Buen gobierno

GRI 102-16



Con una estrategia que nos guía

**E**n Sitt actuamos, tomamos decisiones y resolvemos conflictos de interés mediante un esquema de gobierno que trasciende a las dimensiones estratégica, táctica y operativa, garantizando el cumplimiento de nuestras obligaciones legales, regulando la manera en que nos relacionamos con los grupos de interés y operamos.

Creemos en la importancia de mantener círculos virtuosos en los negocios a través de una sólida estructura de gobernanza, que en nuestro caso comprende los valores, códigos, políticas y demás lineamientos corporativos; mecanismos de comunicación, peticiones, quejas y reclamos, comités internos gerenciales, de relacionamiento con nuestros aliados y finalmente, los espacios más formales de decisión en donde se definen los criterios estratégicos y el enfoque de sostenibilidad de Sitt, se evalúa la gestión y los impactos económicos, sociales y ambientales de la operación: la Junta Directiva y la Asamblea de Accionistas.

Durante el 2019 realizamos un acercamiento a nuestro esquema de gobernanza, a fin de determinar oportunidades de mejora. Producto de este ejercicio de autoevaluación,

GRI 405-1

durante el 2020 ejecutaremos un plan de acción encaminado en este primer año a la actualización de nuestros valores, documentos corporativos, mecanismos y canales de comunicación, quejas y peticiones. Así mismo, pretendemos robustecer la articulación de los elementos del sistema de gobernanza, e incorporar medidas de control interno y gestión del riesgo para toda la organización desde el marco de la sostenibilidad.

Es importante destacar que mantuvimos activos todos nuestros mecanismos de gobierno corporativo, tal como establece la ley y nuestros lineamientos empresariales.



Reuniones de Junta Directiva realizadas durante el 2019



Asistencia de los miembros a las Juntas Directivas



Porcentaje de mujeres en la Junta Directiva\*



\*Para el cálculo del porcentaje de mujeres en la Junta Directiva se tuvo en cuenta miembros principales y suplentes.

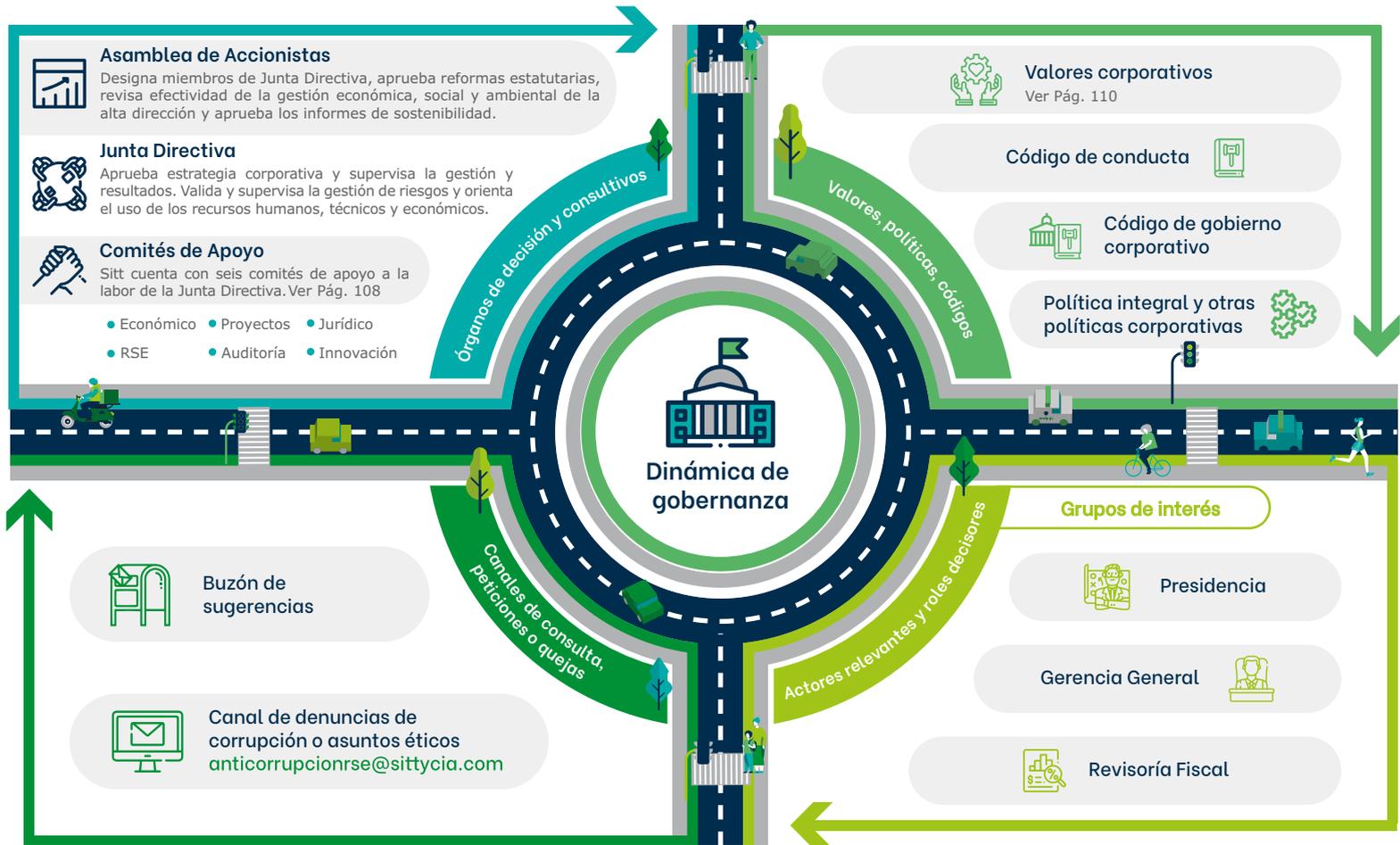
Algo para destacar en el 2019 es el riguroso ejercicio que tuvo la Junta Directiva, garantizando la periodicidad de sus reuniones, fortaleciendo su gestión y aumentando el impacto en las decisiones de la compañía, lo cual fue notorio en toda la organización.

Esta es una muestra de la fuerza que el tema de gobierno corporativo ha ido alcanzando en el último año, así como el de planeación estratégica, que apalancará la gestión de 2020.

A continuación, presentamos la estructura general de nuestro sistema de gobernanza a corte de 2019 y una descripción de sus principales características.



GRI 102-16 102-18 102-20 102-26 102-29 102-32



Para más información sobre estos elementos de gobernanza de Sitt, pueden consultar nuestro reporte de sostenibilidad 2018 [Aquí](#)

# 1.6

## Gestión de riesgos

GRI 102-11 102-12

**E**n Sitt hemos reconocido la importancia de incorporar una cultura del riesgo como parte de nuestro quehacer organizacional. En consecuencia, en los años 2017 y 2018 manifestamos la necesidad de estructurar de forma robusta la gestión del riesgo a través de dos frentes: la identificación de los riesgos inherentes a nuestros asuntos relevantes y la implementación de COSO, el marco de control interno para fortalecer el liderazgo organizacional en la gestión del riesgo a todos los niveles, el control interno y la disuasión del fraude (acto tendiente a eludir una disposición legal en perjuicio del Estado o de terceros).

En el último trimestre de 2019 atendimos el primer aspecto, integrando al proceso de identificación de la materialidad o de los asuntos

relevantes de Sitt la variable de riesgo para su priorización. Utilizamos para ello una metodología de análisis estratégico que integró dos enfoques: el aportado por la metodología PESTLE, que determina desafíos, asuntos o problemas desde siete categorías de análisis: (política, económica, social, tecnológica, legal y ambiental) y el proporcionado por las "Cinco fuerzas de Porter", un modelo de gestión que viabiliza el cumplimiento de la estrategia.

Así, con el concurso de la Dirección de Operaciones, el área de Gestión Humana y Responsabilidad Social, priorizamos los asuntos materiales de la compañía a partir de la calificación del riesgo obtenida, selección que posteriormente contó con la validación de la alta dirección de Sitt.





Los riesgos se entienden mejor a través del juego



Este vínculo entre los asuntos relevantes y los riesgos fue la puerta de entrada para la integración de la sostenibilidad al modelo de negocio, por cuanto facilitó enfocar la planeación estratégica de la compañía a la gestión de sus prioridades de sostenibilidad, tal como veremos más adelante.

De manera simultánea, y a partir de los requerimientos de la norma ISO 9001:2015, iniciamos la identificación de los riesgos de cada uno de los procesos que conforman nuestro sistema integrado de gestión, atendiendo las directrices planteadas por la ISO 31000:2018. Para el 2020 realizaremos un ejercicio de alineación con los riesgos de cada uno de los asuntos relevantes a fin de garantizar que estos sean controlados por los procesos.

Una vez avancemos en este proceso de estructuración exhaustiva de la gestión del riesgo que puede extenderse hasta el 2021, evaluaremos nuevamente la implementación del modelo de control interno COSO, con una nueva visión y en una instancia organizacional más evolucionada de la gestión del riesgo.



Generamos valor a nuestros grupos de interés



02

CAP.

# Actualización de nuestra materialidad

# Nos relacionamos para construir juntos y generar valor

## Revisión y actualización de nuestros grupos de interés

GRI 102-42

En el 2019 realizamos un ejercicio de validación y actualización de nuestros grupos de interés, con el fin de renovar los asuntos relevantes de sostenibilidad de Sitt, afinar nuestro involucramiento y por esa vía, fortalecer nuestra planeación estratégica. Utilizamos para ello referentes como: *Materiality in <IR> Guidance for the preparation of integrated reports* (2015), los estándares internacionales de *Accountability AA1000APS* (2018) y *AA1000SES* (2015), los cuales, a su vez, posibilitaron la realización del ejercicio de materialidad.

Es importante aclarar que el primer criterio referencial para esta actualización de grupos de interés fue la consulta directa efectuada a los líderes de área o de procesos, la cual buscaba precisar los actores con los que existe algún nivel de interacción, como consecuencia natural del quehacer organizacional.

Posteriormente, consideramos el alcance del compromiso o del involucramiento y analizamos los atributos específicos de las partes interesadas sugeridos por *Accountability* (2015, pg.17).

Responsabilidad - Influencia - Dependencia - Tensión - Perspectivas diversas

Para Sitt, los grupos de interés son aquellas personas, grupos de personas y organizaciones que afectan y podrían verse afectadas por las actividades, productos o servicios de la organización y el rendimiento asociado al modelo de negocio.

(AA1000 Stakeholder Engagement Standard, Accountability, 2015, p.17)

## Los siguientes son los grupos de interés de Sitt

GRI 102-40, GRI 102-43

El listado final de grupos de interés es el resultado de la combinación de los criterios mencionados, sobre el cual perfilamos nuestro esquema de relacionamiento.

Grupos de interés	Descripción	Frecuencia de interacción	Tipo de involucramiento
 <b>Gobierno corporativo</b>	Órganos, directivos y comités estratégicos que toman las principales decisiones de la compañía.	Permanente durante todo el año.	<b>Abierto</b>
 <b>Aliados estratégicos</b>	Aquellas personas naturales o jurídicas con quien Sitt establece alianzas, acuerdos o convenios para el desarrollo de un proyecto.	Periódica durante todo el año.	<b>Limitado y exclusivo</b>
 <b>Empresas complementarias</b>	Compañías que participan en actividades de identificación vehicular o trámites de tránsito e infraestructura tecnológica.	Permanente durante todo el año.	<b>Abierto</b>
 <b>Empleados</b>	Personas vinculadas a la compañía por una relación laboral directa con Sitt.	Permanente durante todo el año.	<b>Abierto</b>
 <b>Entidades Gubernamentales</b>	Entes del gobierno que regulan y controlan y ante quienes se rinde cuentas.	Periódica durante todo el año.	<b>Limitado y exclusivo</b>
 <b>Proveedores</b>	Personas naturales y jurídicas que prestan servicios o venden bienes a la compañía.	Periódica durante todo el año.	<b>Abierto</b>
 <b>Otros actores sociales</b>	Personas naturales y jurídicas con quienes se pueden establecer vínculos o interacciones en el marco del desarrollo de nuestras operaciones. Todas aquellas comunidades objeto de investigación en el marco de la estrategia de responsabilidad social de la compañía.	Ocasional o cuando sea necesario.	Limitado
 <b>Consorcios (y otras figuras jurídicas)</b>	Personas jurídicas dedicadas a la gestión de un proyecto específico del sector del transporte.	Permanente durante todo el año.	<b>Limitado y exclusivo</b>



**Abierto:** involucramiento con bajas restricciones que pueden realizar los colaboradores de Sitt, definido por las funciones y responsabilidades específicas dependiendo el cargo, en el marco de temas relevantes particulares, buscando siempre generar valor al o los grupos de interés y a la compañía, mediante diferentes mecanismos institucionales.



**Limitado y exclusivo:** involucramiento restrictivo y condicionado que solo puede ser realizado por aquellos colaboradores de Sitt facultados para este propósito, con roles y funciones específicas. Delimitado por protocolos, este relacionamiento transita entre la información, la toma de decisiones, el control y la rendición de cuentas y se basa en la transparencia, la confianza, la gestión anticipada de riesgos, la resolución de conflictos y la maximización del beneficio para todos los grupos de interés.



Creciendo juntos



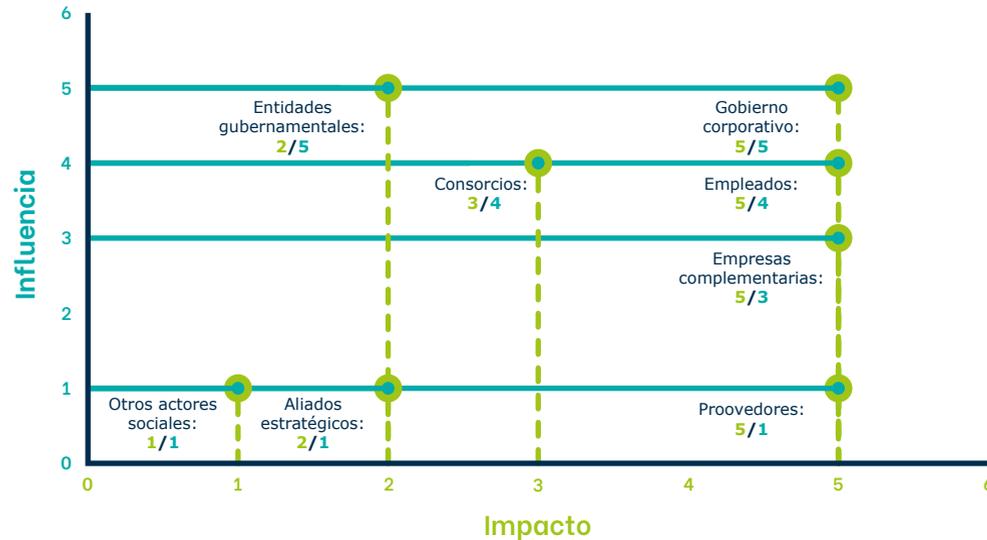
## Perfilando el relacionamiento con nuestros grupos de interés

Queremos maximizar nuestras posibilidades de crecer y de generar valor a nuestros grupos de interés, por ello es fundamental establecer un esquema de involucramiento que nos permita precisar quiénes al interior de la compañía son los responsables de la interacción, la periodicidad, los mecanismos, medios y enfoques de relacionamiento.

Siempre hemos trabajado por mantener una comunicación que trascienda hacia un camino de mayor colaboración, trabajo conjunto y reconocimiento del otro como parte importante de nuestra organización, esto nos permite aumentar el conocimiento del mercado y del contexto en donde operamos, lo que mejora nuestra planificación, la capacidad de reconocer nuevos riesgos en distintos ámbitos y las posibilidades de abordar con éxito los desafíos del sector y de nuestra operación.

En el 2019, una vez actualizados nuestros grupos de interés, realizamos un ejercicio de priorización de acuerdo con el nivel de su impacto y su capacidad de influencia, lo que nos permitió determinar un criterio de relacionamiento y la estrategia a seguir con cada grupo de interés, atendiendo a los lineamientos establecidos por *Accountability* en su estándar AA1000SES 2015.

## Grupos de interés priorizados



## Participación de los grupos de interés para definir el contenido del informe

GRI 102-43

En aras de fortalecer nuestro ejercicio de rendición de cuentas, consultamos a nuestros colaboradores para conocer sus perspectivas acerca del reporte 2018 en términos de contenidos, estilo y enfoque. Los resultados nos permitieron implementar diversos cambios, entre los cuales se destaca la mayor participación de nuestros colaboradores en la elaboración de este informe, convirtiéndolo en un producto reflejo de la gestión de cada una de las áreas que conforman Sitt.



## Materialidad Sitt: identificación de nuestros asuntos relevantes desde el enfoque del riesgo

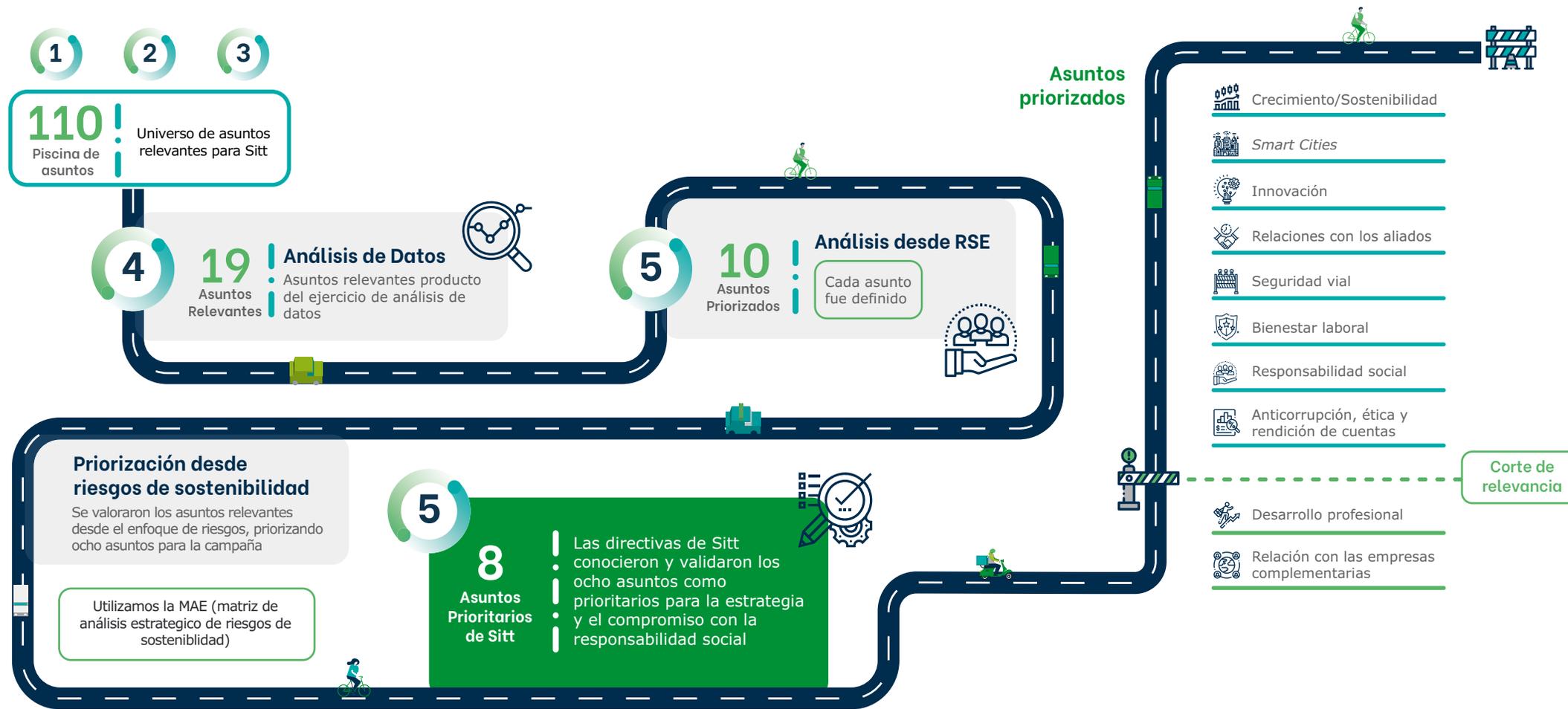
GRI 102-11

Identificamos y priorizamos aquello que es más relevante para Sitt, incluyendo los temas que son importantes para nuestros grupos de interés, permitiéndonos determinar áreas comunes de trabajo, desde un lente de sostenibilidad.

### Nuestro proceso:

-  Capturamos de primera mano las expectativas de tres de nuestros grupos de interés prioritarios (gobierno corporativo, empleados y consorcios); y mediante la consulta a fuentes secundarias, las perspectivas de los demás grupos de interés de Sitt.
-  Identificamos las tendencias del contexto sectorial y nacional, así como los elementos que subyacen a los instrumentos normativos y regulatorios.
-  Aplicamos el referente internacional del *-IIRC- The International Integrated Reporting Council* de materialidad, que busca determinar aquellos factores que pueden afectar la capacidad de una organización de crear valor en el tiempo.
-  Habiendo obtenido un importante universo de asuntos relevantes, se hizo necesario reclasificar, ordenar y generar un nuevo listado preliminar de asuntos, el cual fue analizado desde el enfoque de riesgos de sostenibilidad.
-  Con este análisis, logramos filtrar 19 y luego 10 temas relevantes, que finalmente fueron priorizados por el equipo directivo en 8 asuntos sobre los cuales enfocar la estrategia corporativa y el compromiso con la sostenibilidad en Sitt, iniciando así el proceso de integración de la responsabilidad social a la estrategia, las operaciones, actividades y relaciones con los grupos de interés de la compañía, tal como lo explicaremos más adelante (Ver Pág. 56).

GRI 102-44





GRI 102-46

La actualización de nuestro ejercicio de materialidad realizada en el 2019 nos permitió renovar de manera categórica nuestros asuntos relevantes con un enfoque de riesgos de sostenibilidad.

## Cobertura y enfoque de gestión de los asuntos priorizados

GRI 102-46, GRI 102-47

Este informe de sostenibilidad está estructurado a partir de los ocho asuntos que identificamos como prioritarios para Sitt, los cuales son desarrollados a lo largo del documento, evidenciando su grado de madurez y enfoque de gestión, que incluye enfoque, alcance, desempeño, logros y desafíos.

De acuerdo con el nivel de madurez de cada asunto prioritario o material en Sitt, las cifras podrán o no ser comparables con el año 2018. En algunos casos, dependiendo del grado de responsabilidad en la gestión del asunto, se explicará y presentará únicamente la información correspondiente al desempeño de Sitt. A continuación, listamos el grado de gestión de cada uno de los asuntos prioritarios.

Asunto material	Nivel de gestión del asunto	Nivel de madurez
 <b>Crecimiento/ sostenibilidad</b>	Propio	 Alto
 <b>Smart Cities</b>	Propio	 Bajo
 <b>Innovación</b>	Propio	 Medio
 <b>Relaciones con los aliados</b>	Propio	 Medio
 <b>Seguridad vial</b>	Propio y a través de los consorcios y demás proyectos.	 Medio
 <b>Bienestar laboral</b>	Propio	 Alto
 <b>Responsabilidad social</b>	Propio	 Medio
 <b>Anticorrupción, ética y rendición de cuentas</b>	Propio y a través de los consorcios y demás proyectos.	 Alto



Si somos sostenibles nuestro entorno es sostenible



**03**  
CAP.

# Incorporando la sostenibilidad en nuestro ADN

Asunto relevante

GRI 103-1 103-2 103-3

3.1

## Responsabilidad social: Dando un paso más

**S**iempre hemos estado convencidos de la importancia de ser una compañía que actúa en el marco de la ética; que cree que los negocios son una oportunidad para hacer las cosas bien para todos, que elige crecer de manera socialmente responsable, disponiendo para ello sus decisiones, sus actuaciones y sus relaciones.

Esto es parte de lo que somos: actuamos en coherencia con lo que creemos y buscamos de manera incansable la excelencia, incorporando para ello la responsabilidad social corporativa (RSC) en nuestro ADN, madurando la forma en que la entendemos, para materializar su aplicabilidad y vivencia en nuestra compañía.

Hoy la responsabilidad social es el vehículo que nos permite caminar hacia la sostenibilidad, con la convicción de hacer aquello que sabemos, con el propósito de generar y mantener valor económico, social, humano, sectorial y ambiental para nuestros grupos de interés y para quienes impactamos de manera indirecta con nuestra gestión.

La maduración de la responsabilidad social corporativa durante el 2019 implicó el ejercicio consciente de resignificarla y unificar la manera como la entendemos entre todos los miembros de Sitt. Pasar de pensar en la responsabilidad social como un comportamiento específico de algunos miembros de la organización a comprenderla como un proceso de generación de valor, el cual es eficiente en la medida que todos contribuyan a él desde su quehacer diario. Para ello fue fundamental integrar la sostenibilidad a nuestro modelo de negocio.

Entender la responsabilidad social empresarial más allá de la filantropía y la contribución de Sitt a proyectos sociales, en cambio, ampliar su alcance a un proceso transversal que guía a la organización en su desarrollo sostenible. En el 2020 continuaremos fortaleciendo la cultura de RSC y el entendimiento de esta en Sitt.

El 2019 es la continuación de un proceso de crecimiento en la manera en que vivimos y gestionamos la responsabilidad social corporativa. Así, la maduración de la (RSC) durante el 2019 implicó el ejercicio consciente de resignificarla y unificar la manera como la entendemos entre todos los miembros de Sitt. Pasar de pensar en la responsabilidad social como un comportamiento específico de algunos miembros de la organización a comprenderla como un proceso de generación de valor, el cual es eficiente en la medida que todos contribuyan a él desde su quehacer diario. Para ello fue fundamental integrar la sostenibilidad a nuestro modelo de negocio.

Entender la responsabilidad social empresarial más allá de la filantropía y la contribución de Sitt a proyectos sociales, en cambio, ampliar su alcance a un proceso transversal que guía a la organización en su desarrollo sostenible. En el 2020 continuaremos fortaleciendo la cultura de RSC y el entendimiento de esta en Sitt, utilizando para ello diversos mecanismos que van desde la articulación de los asuntos relevantes a la estrategia, el diseño e implementación de un sistema de gestión de responsabilidad social vinculado a nuestro sistema integrado de gestión y la maduración del esquema de rendición de cuentas.

A continuación, presentamos el desempeño y los resultados que obtuvimos durante el 2019 en el marco de los asuntos de sostenibilidad relevantes para Sitt, que además de orientar el contenido de este informe, encaminan nuestra estrategia corporativa y nuestros esfuerzos de gestión para el 2020.

Cada uno de estos asuntos materiales o relevantes presenta su particular enfoque de gestión, cobertura y grado de maduración, de acuerdo con el ciclo de mejora continua, lo cual se traduce en un desafío de concientización, trabajo conjunto y liderazgo para los siguientes años.



## 3.2

# Crecimiento y sostenibilidad. ¡Elegimos cómo crecer!

**T**rabajar por la sostenibilidad de la compañía implica ampliar el campo de actuación de Sitt. Refiere a la necesidad de fortalecer nuestro portafolio de servicios y encontrar formas innovadoras de generar valor a los clientes potenciales, así como a los actuales aliados.

Involucra una estructura interna sólida de gobierno corporativo, estrategia y gestión del riesgo, que fortalezcan la operación, la reputación y la rentabilidad.

Es una invitación para mantener activa una cultura de renovación e innovación, que nos permita ser una empresa capaz de robustecer los esquemas comerciales, diversificando su fuente de ingresos y posibilitando el logro de su visión corporativa.

Gestionar el crecimiento y la sostenibilidad implica incorporar a nuestra planeación estratégica los asuntos de carácter material o relevante para abordarlos desde el más alto nivel corporativo, identificar y mitigar los riesgos asociados a dichos asuntos, potenciar el conocimiento y la innovación para encontrar nuevos modelos de negocio, determinar y atender los impactos generados en la operación y, finalmente, puntualizar la forma en que contribuiremos al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Para dar viabilidad a este asunto relevante nos apoyamos en nuestro sistema integrado de gestión, nuestro esquema de gobierno corporativo y fundamentalmente en la planeación estratégica, en donde monitoreamos y medimos mensual y trimestralmente el desempeño y los resultados.

## Actualización de nuestro marco estratégico

A fin de prepararnos para asumir los retos de sostenibilidad y crecimiento organizacional de los próximos años, así como los asociados al sector de la movilidad en el país, realizamos a finales de 2019, de la mano con nuestros colaboradores, un ejercicio de actualización de nuestra planeación estratégica que incluyó un cambio de nuestra visión y misión, las cuales presentamos a continuación:

### Misión:

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



### Visión:

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

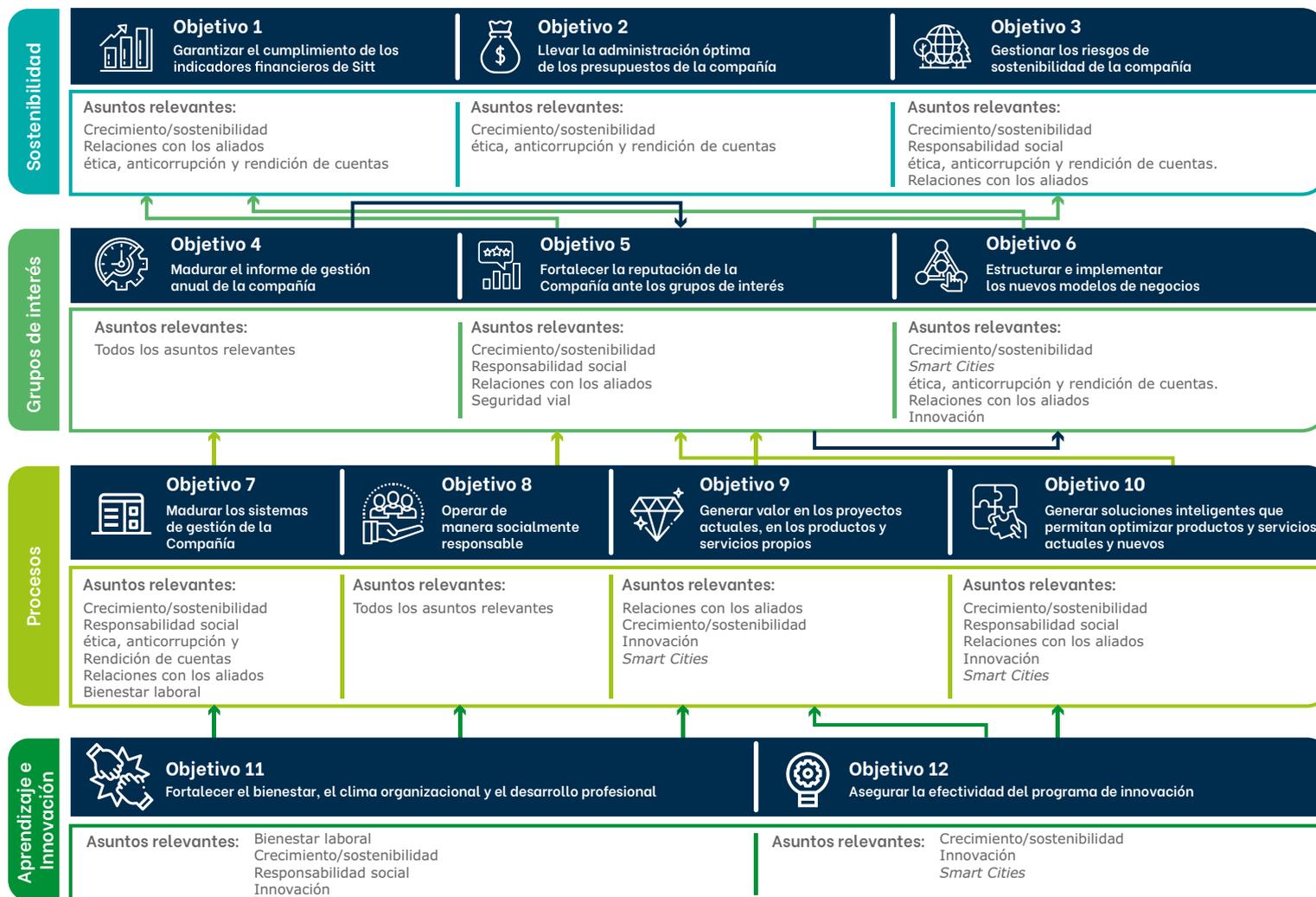


## Alineando la estrategia

Consistentes con la actualización que realizamos de nuestra visión y misión a finales de 2019, renovamos nuestra planeación estratégica, transformando el *Balanced Score Card* (BSC) en un *Sustainability Balanced Score Card* (SBSC), que nos permite gestionar los asuntos de carácter económico, social y de buen gobierno, cambiando la perspectiva financiera por una perspectiva de sostenibilidad y ampliando a grupos de interés, la de clientes y mercado.

Para el 2020 nuestro Tablero balanceado de gestión de sostenibilidad contará con 12 objetivos estratégicos, medibles, integrados a los asuntos relevantes de Sitt y por ende a las expectativas de nuestros grupos de interés.

En el 2020 podremos cuantificar la contribución de cada una de las áreas gracias al despliegue y seguimiento que daremos de nuestra planeación estratégica.



# Hitos y desempeño económico 2019

GRI 102-10

## Un año tranquilo, positivo y de importantes saltos

El 2019 fue uno de los mejores años para Sitt a nivel financiero. Un año en el que nos permitimos parar, repensarnos y refinar nuestra Visión, Misión y los objetivos estratégicos que apoyarán esta dirección.

Uno de los hitos más destacados en el año fue la entrada en la operación de peajes, mediante el establecimiento del consorcio RQS, el cual nos permitió incorporarnos en una nueva línea de negocio y obtener importantes aprendizajes, capitalizados para seguir fortaleciendo nuestro capital intelectual y operacional de cara a nuevos negocios.

Gracias a esta circunstancia, a partir del mes de marzo y durante lo que restó de 2019 tuvimos un incremento significativo en el nivel de ingresos de la compañía con un crecimiento del 20% comparado con el 2018 y superando nuestras expectativas de crecimiento para el año en un 30%.



## GRI 102-7 201-1

Indicadores económicos y financieros	2019	2018
Cifras en millones de pesos		
Ventas netas (ingresos operacionales)	\$76.625	\$54.693
<b>Capitalización</b>		
Pasivo	\$31.268	\$26.407
Capital	\$34.248	\$26.831
<b>Operaciones</b>	<b>23</b>	<b>21</b>
Operaciones en contratos por participación	11	10
Contratos individuales	6	5
Operaciones en sociedades	6	6
<b>Margen EBITDA</b>	<b>21,88%</b>	<b>18,00%</b>
Margen Operacional	\$16.764	\$9.842
Ingreso Operacional	\$76.625	\$54.693
<b>Valor económico directo generado (VEDG)</b>	<b>\$84.560</b>	<b>\$60.108</b>
Ingresos	\$84.560	\$60.108
<b>Valor económico distribuido (VED)</b>	<b>\$40.237</b>	<b>\$32.003</b>
Costos operacionales	\$20.340	\$18.638
Salarios	\$8.618	\$6.816
Beneficios de los empleados	\$74	\$81
Pagos a proveedores de capital	\$3.748	\$2.894
Pagos al gobierno	\$7.450	\$3.557
Inversiones en la comunidad	\$7	\$17
<b>Valor económico retenido (VEDG-VED)</b>	<b>\$44.323</b>	<b>\$28.105*</b>

\*Se presenta una diferencia de 5.000 millones de acuerdo con lo reportado en el informe anterior que al revisar las cifras y estados financieros corresponde a un error de edición del informe de sostenibilidad.

## Impacto económico de la transformación digital desde los proyectos de los que somos parte

La evolución en la transformación digital que presentaron los consorcios y demás proyectos de los que hacemos parte, generaron un impacto positivo en diversos niveles en Sitt, mejorando y agilizando nuestros procesos internos, dinamizando la entrega de información financiera, contable y operacional, pero sobre todo mejorando la experiencia del usuario en relación con los trámites y demás aspectos relacionados con el tránsito, la movilidad y el transporte.

Este había sido un desafío al que se apuntaba desde el 2016, pero se hace realidad en el 2019, gracias a una importante inversión, creemos, alcanzará rápidamente un notable retorno económico y social.



# Nuevos modelos de negocio

A lo largo de nuestra trayectoria corporativa nos hemos caracterizado por consolidar proyectos que buscan brindar soluciones a problemáticas de gran escala y proporcionar mejoras a procesos tradicionales en el sector de tránsito y transporte, que sean rentables y en los que se puedan brindar valores agregados que superen las expectativas de los entes gubernamentales de las ciudades en donde operan los proyectos de los que hacemos parte.

Bajo esta directriz orientamos nuestro departamento de Nuevos Negocios durante el 2019 hacia el cumplimiento de dos grandes objetivos. El primero, promover los servicios de la compañía a través de oportunidades en el mercado colombiano y **fortalecer el rol como integradores en ITS** (*Intelligent Transportation Systems*, por sus siglas en inglés). El segundo objetivo, estuvo dirigido a prolongar la vigencia de los proyectos existentes, aumentando el alcance de cada uno dentro de su área de influencia y **potenciando los servicios de Sitt** dentro de los mismos.

Para el primer objetivo, la principal estrategia fue enfocar la búsqueda de proyectos en temas disruptivos para el sector, teniendo en cuenta que la experiencia de Sitt, en conjunto con el de nuestros diferentes aliados estratégicos, nos dan una ventaja competitiva por encima

de la mayoría de las empresas y grupos vigentes actualmente en el medio. Para el segundo objetivo, realizamos el acompañamiento a varias secretarías para la implementación de sistemas de control de tráfico con el fin de mejorar la seguridad vial (Ver Pág. 68), a la vez que fortalecimos las metodologías y herramientas de los servicios de aseguramiento de calidad para mejorar el rendimiento de los proyectos vigentes y obtener nuevos.

## Un año de crecimiento

El 2019 fue un año en el que incursionamos en el tema de **Peajes** como una **nueva área de negocio**, gracias al proyecto de recaudo de los peajes de Invias que inició en marzo de ese año y finalizará a finales de 2020, el cual nos pondrá en la mira de los proyectos de **interoperabilidad** y **recaudo electrónico**.

También fue un año en el que consolidamos alianzas para lograr la acreditación del producto Certificadora Digital, como una apuesta hacia los servicios virtuales que podrán darse en la actual era de **transformación digital**.

Asunto relevante



# 3.3 Smart Cities

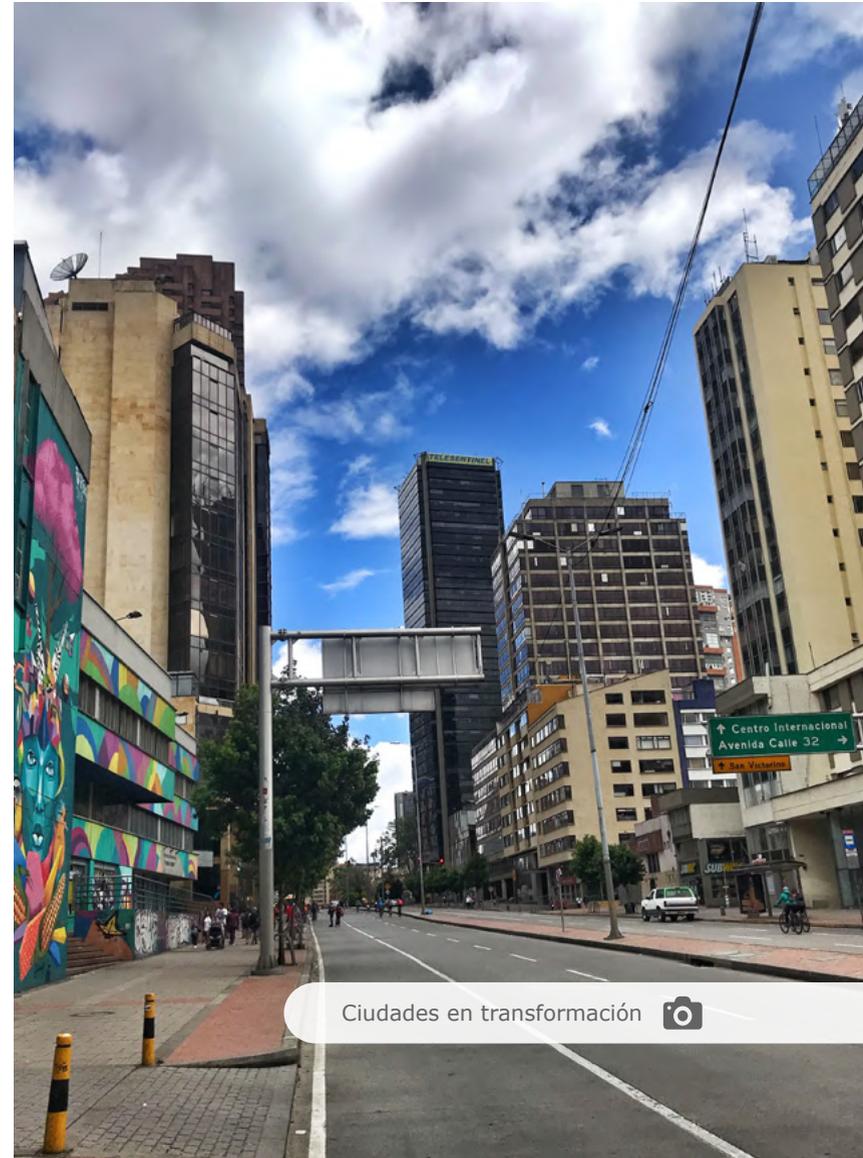
GRI 103-1 103-2 103-3

Lo primero para entender el concepto “ciudad inteligente” del anglicismo “*smart city*” es que no es un concepto estático, se ha ido modificando a medida que se ha revisado la forma de solucionar los problemas históricos de los entornos urbanos. Para acercarnos al concepto y aclarar el papel de Sitt en este nuevo modelo, revisamos la definición de “ciudad inteligente” nacida a principios del año 2000 que busca dar respuestas a los retos socio-urbanos, mediante el uso de tecnologías para la creación de sistemas innovadores, a través de la promoción de desarrollos socio-económicos que favorezcan la calidad de vida<sup>4</sup>.

En estas dos últimas décadas se han gestado diferencias dentro de las acepciones del concepto “ciudades inteligentes”, sin embargo, representantes de la academia, la industria, el gobierno y las organizaciones de la sociedad civil esperan que este concepto no se

.....

[4] UNESCO, 2019. <https://en.unesco.org/courier/2019-2/towards-smart-cities>



Ciudades en transformación 

quede en un enfoque tecnocéntrico, sino que, por lo contrario, tome una visión más holística del desarrollo de las ciudades. Discusiones alrededor de esta preocupación han llevado a concluir que una “ciudad inteligente” es aquella que tiene una administración y una ciudadanía informada y consciente sobre el uso responsable de los recursos, y que ejerce su capacidad de aportar al desarrollo estratégico y sostenible, pudiendo emplear o no soluciones a nivel tecnológico de forma crítica.

Un enfoque holístico implica que el uso de la tecnología no se da como respuesta directa a las fuerzas del mercado, sino como un producto modelado por las condiciones de su creación y uso, a partir de la experiencia social; en ese sentido, los sistemas tecnológicos deberían ser el resultado de elecciones estratégicas de las fuerzas sociales cumpliendo expectativas reales.<sup>5</sup>

## Encontrando el enfoque de gestión

En Sitt estamos de acuerdo con que la definición de una “ciudad inteligente” debe contener la intersección de varias disciplinas como: Ingeniería, Tecnología y Ciencias Sociales. Esto nos alejará del imaginario tecnocéntrico y nos lleva hacia a una realidad interdisciplinar. Una ciudad inteligente está compuesta por varios elementos

inteligentes que se encuentran interrelacionados, tales como: infraestructura, movilidad, entorno, medio ambiente, servicios (salud, educación, turismo, seguridad, etc.), gobierno, gente, vida y economía<sup>6</sup>. Sitt, por su parte, tiene como objeto integrar soluciones estratégicas para atender las necesidades del sector de tránsito y transporte.

Desde el 2011 con la implementación de nuestro primer módulo ITS (Sistemas inteligentes de transporte por sus siglas en inglés) en Cali, Sitt, por medio de su participación en consorcios y uniones temporales, hemos transitado el camino del entendimiento y la puesta en marcha de soluciones inteligentes para la ciudad que mejoren la calidad de vida del ciudadano. Todos los elementos ITS, los centros de control, las plataformas y los nuevos procesos implementados han favorecido la reducción significativa de los incidentes viales y han mejorado la experiencia de los usuarios con los entes reguladores del tránsito y la movilidad. Este es un caso donde la tecnología apoya la estrategia y da respuesta a la necesidad social generando cambios. Con el tiempo, otras regiones como Medellín, Itagüí, Sabaneta y Bello se sumaron a esta iniciativa, implementando sus propios módulos ITS.

Por otro lado, comienzan otros servicios digitales a gestarse para evitar los desplazamientos de los

[5] La conformación social de las ciudades inteligentes. Luca Mora , Mark Deakin, en *Untangling Smart Cities* , 2019: <https://www.sciencedirect.com/topics/computer-science/smart-city-concept>

[6] La nueva era de las ciudades inteligentes, desde la perspectiva de Internet de las cosas Amardeep Das , ... Bikram Kesari Ratha , en *Smart Cities Cybersecurity and Privacy* , 2019

ciudadanos al hacer sus consultas de tránsito, y nacen los portales consultivos adoptados en Medellín, Cali, Bogotá con el SIM y, a nivel nacional, SIMIT (Para la consulta y pago de comparendos de tránsito).

Desde el 2017 hasta el 2019, damos inicio al estudio "Discapacidad de Origen Vial" con el apoyo de la academia, que abre el debate acerca de una problemática social desatendida, de la que no se tenía registro y que constituye una ruptura en el estilo de vida del ciudadano. La investigación deja ver la necesidad de hacer seguimiento no solo al indicador de mortalidad sino también, tener presente la incidencia de indicadores como nivel educativo, empleo informal, servicio de salud, ingresos, entre otros, en la realidad de las víctimas discapacitadas y el impacto a todos los niveles.

Gracias a estas experiencias, hemos visto el potencial de nuestras capacidades organizacionales, para ser un actor importante en los planes gubernamentales dirigidos a la transformación de las ciudades en "ciudades inteligentes" o en "ciudades sostenibles" como las denomina Findeter.



## Desempeño e hitos del 2019

2019 fue un año de revisión estratégica, en donde comprendemos la necesidad de vivir una cultura organizacional que permita un pensamiento profundo y holístico del servicio de movilidad y tránsito, nos lanzamos con un cambio al interior que nos permite enfrentar con seguridad la integración de modelos inteligentes para la movilidad y el tránsito.

Este cambio interno ha implicado aventurarnos, despertando en nosotros la necesidad de una nueva imagen que represente mejor nuestra evolución, experiencia y conocimiento del sector en la región, que señale nuestra capacidad de integración y sugiera dinamismo, es un concepto no estático que se explica mejor en la frase: "Integración en movimiento".

La esencia de la "Integración en movimiento" es afín al proceso de transformación de las ciudades. Los servicios de movilidad y tránsito deberán estar intercomunicados con los planes que se vienen ejecutando para la intermodalidad de los servicios en las ciudades inteligentes teniendo como objetivo ofrecer una mejor calidad de vida a sus habitantes sin afectar el entorno y con una economía saludable que nos haga sostenibles. Así para Sitt, una "ciudad inteligente" se entiende como:



Una ciudad que mediante la escucha, observación y participación de las personas que la integran, generan modelos dinámicos, eficientes e innovadores, con el objetivo de mejorar la calidad de vida del ciudadano mediante un desarrollo sostenible (económico, ambiental y humano).



Nuestras acciones con el tiempo tienen más sentido para los gobiernos y la sociedad, pero recorriamos un camino con la intuición, ahora tenemos un mapa estratégico que nos permitirá enfocar nuestros esfuerzos para ser agentes integrados en el cambio que requieren las ciudades. Sabemos que debemos ser responsables y comprometidos para contribuir con un servicio de movilidad y tránsito que construya ciudades inteligentes, que mejore la experiencia de vida de los que las habitamos.

Para ello seguimos en la transformación, queremos que todos al interior de nuestra compañía se apasionen con lo que hacen, se reten a sí mismos, que conozcan todo sobre lo que representa Sitt y que entiendan el reto que significa prestar el servicio de movilidad y tránsito a una ciudad. Esperamos que en el 2020 todos los que hagamos parte de Sitt busquemos en el camino de la innovación posibilidades de cambio y mejoras con un enfoque socialmente responsable. Es lo que nosotros llamamos cariñosamente al interior de la compañía "Ser un Sitty".

Asunto relevante

## 3.4

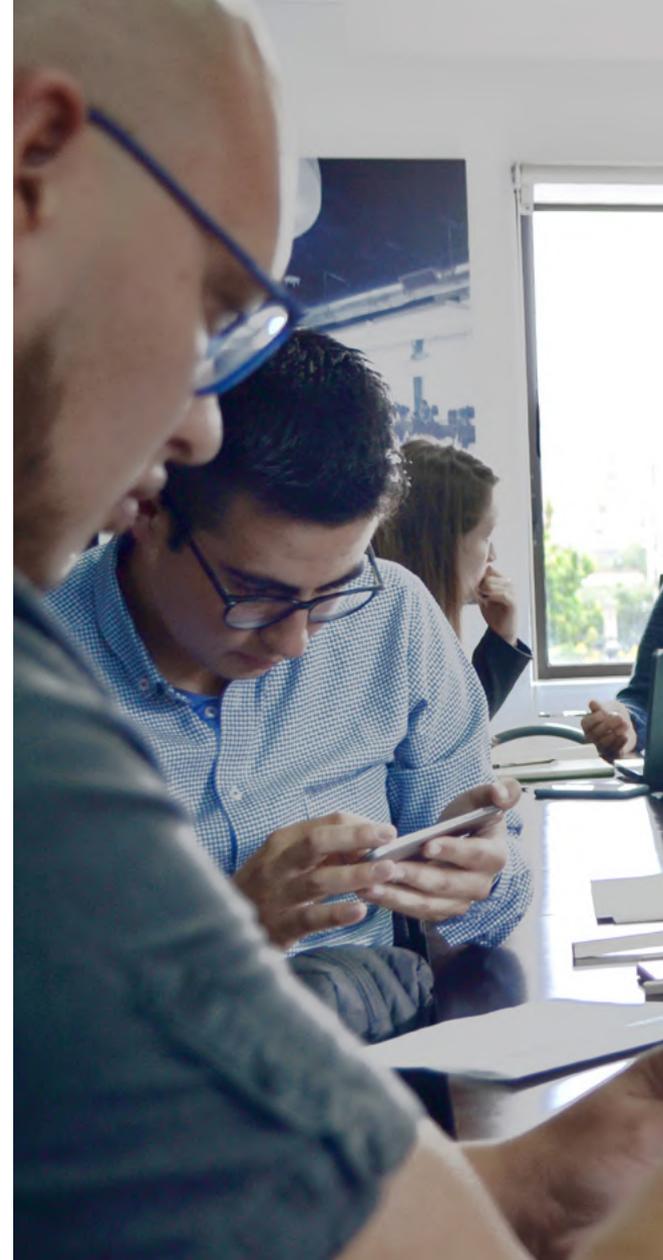
# Innovación para crear valor

GRI 103-1 103-2 103-3



La innovación es un pilar que apoya transversalmente el cumplimiento de los objetivos estratégicos de Sitt y es un elemento base para el crecimiento de nuestra compañía, siempre que esté focalizada en la obtención de nuevos productos, servicios o mejoras sustancialmente significativas a lo ya existente.

En Sitt la innovación ha tenido un lugar fundamental en lo que hacemos y en lo que queremos llegar a ser. Desde el 2016 hemos venido transitando por el camino de la innovación destinando para este fin cada vez más recursos humanos, operacionales y financieros, con el firme propósito de generar soluciones que resuelvan problemas de manera efectiva y, sobre todo, abran la puerta a nuevas oportunidades de crecimiento y diversificación.



La experimentación es parte de la innovación



El 2019 fue un año de transición y de avance en los planes establecidos en años anteriores. Desde esta premisa dimos continuidad a dos objetivos de área:

- 1** Lograr que el Programa de Innovación permaneciera activo y fuese sostenible en el tiempo, desarrollando la cultura de innovación en los colaboradores, incentivando su participación por medio de talleres de ideación, capacitaciones y grupos focales, que permitieron crear el terreno para generar ideas, gestionar proyectos de innovación y fortalecer las capacidades de innovación en todas las áreas de la compañía.
- 2** Implementar proyectos de tecnología encaminados a facilitar la operación de la compañía.

## Nuestro Comité de Innovación

Considerado como un instrumento de gobernanza de la innovación en nuestra compañía, durante el 2019 mantuvimos una agenda periódica y rigurosa que nos permitió posicionar y gestionar la innovación desde el ámbito gerencial y participativo para Sitt, Servitrans y PIV.

Con 12 sesiones del Comité realizadas en el 2019, si bien no presentamos ideas de innovación para Sitt, sí las generamos para Servitrans y PIV. A continuación, mostramos las ideas presentadas a través del Programa de Innovación de Sitt en los primeros 3 trimestres de 2019:



### Servitrans

Ideas presentadas en 2018 e implementadas en 2019

- Sara



### PIV y Servitrans

Ideas de innovación y mejora presentadas en 2019

- SYGVial
- IoT
- RFID
- Cocherea
- Video Marketing

Igualmente, durante este año dimos continuidad a la implementación del proyecto de innovación **Improntas** presentado en el año 2018 en nuestro Comité.

El cuarto trimestre de 2019 fue un periodo de transición para el Programa de innovación, en el que recogimos los aprendizajes obtenidos hasta ese momento y diseñamos los cambios que requerían ser implementados para llevar el programa al siguiente nivel en el 2020.

En relación con el desarrollo de soluciones de tecnología, el principal cambio fue la implementación de marcos de trabajo ágiles que permitieron la generación de valor en etapas tempranas de la implementación de un proyecto.

Las siguientes son las ideas generadas desde el Programa de Innovación que fortalecieron la operación del grupo de interés de Sitt en el último trimestre del 2019.



### **Servitrans**

Ideas presentadas en 2018  
y culminadas en 2019

- **App Móvil**



### **PIV y Servitrans**

Ideas de innovación y  
mejora presentadas en 2019

- **Sygnatool**
- **Cartella**
- **Asistente digital**



### **PIV Ingeniería**

Ideas presentadas en 2018  
e implementadas en 2019

- **Sygnatool**
- **Cartella Invías**

Adicionalmente, logramos culminar proyectos de tecnología como ACADEMIA y dimos continuidad al proyecto KPI PEAJES, que esperamos fortalecer durante el 2020.

Hemos establecido que el 2020 iniciará con dos nuevos retos: el primero, enfocar el programa de innovación en la generación de valor para Sitt y sus grupos de interés, con resultados que contribuyan a la sostenibilidad de la compañía, fortaleciendo su portafolio de servicios.

Para lograrlo, dinamizaremos el programa y fomentaremos la presentación, estructuración e implementación de nuevos proyectos de innovación y continuaremos con el desarrollo de las competencias de nuestros colaboradores buscando facilitar el camino hacia la generación e implementación de ideas dentro de un programa sostenible y transformacional.

Queremos que nuestro Programa de Innovación se oriente en trabajar con dos tipos de innovación, la innovación disruptiva y la innovación incremental.

El segundo reto estará relacionado con la creación de soluciones inteligentes que apalancarán la transformación digital de los procesos y el portafolio de la compañía.

Asunto relevante

## 3.5

# Seguridad Vial

GRI 103-1, 103-2, 103-3



La seguridad vial es un tema de interés a nivel nacional e internacional. Según *World Health Organization* (2018), cada año alrededor de 1,35 millones de personas pierden la vida, y entre 20 y 50 millones resultan lesionadas en las vías del mundo, convirtiendo las lesiones en Incidentes Viales (IV) en la octava causa de mortalidad para todas las edades y la primera de lesiones no intencionales (Sitt y Cía., 2019).

Para Sitt la seguridad vial toma aún más relevancia por la sinergia que existe entre nuestra misión y la búsqueda de soluciones y respuestas para la prevención de incidentes de tránsito en las vías del país. Siendo la seguridad vial uno de los principales objetivos de nuestros proyectos y servicios, así como un punto de encuentro y trabajo conjunto con los consorciados y aliados.

Con este compromiso, nos hemos enfocado en generar conocimiento sobre la problemática de Discapacidad de Origen Vial (DOV) en Colombia, llevando a cabo, de manera voluntaria, investigaciones que visibilizan y amplían la comprensión sobre el tema y, por lo tanto, brindan alternativas para su intervención en distintos ámbitos.

Si bien refiere a la prevención de incidentes de tránsito o la disminución de los efectos que estos puedan tener en las personas involucradas en los mismos, para Sitt la seguridad vial es uno de los principales propósitos de nuestros proyectos y servicios, así como un punto de encuentro y trabajo conjunto con los consorciados y aliados.



 La cara oculta de la inseguridad vial

Contribuciones que son reconocidas y valoradas por nuestros grupos de interés, tal como lo pudimos confirmar en la consulta que realizamos a nuestros consorcios, gobierno corporativo, empleados y aliados estratégicos durante el 2019, quienes encontraron en las investigaciones realizadas por la compañía sobre Discapacidad de Origen Vial, una muestra de nuestro compromiso social con dicha problemática.

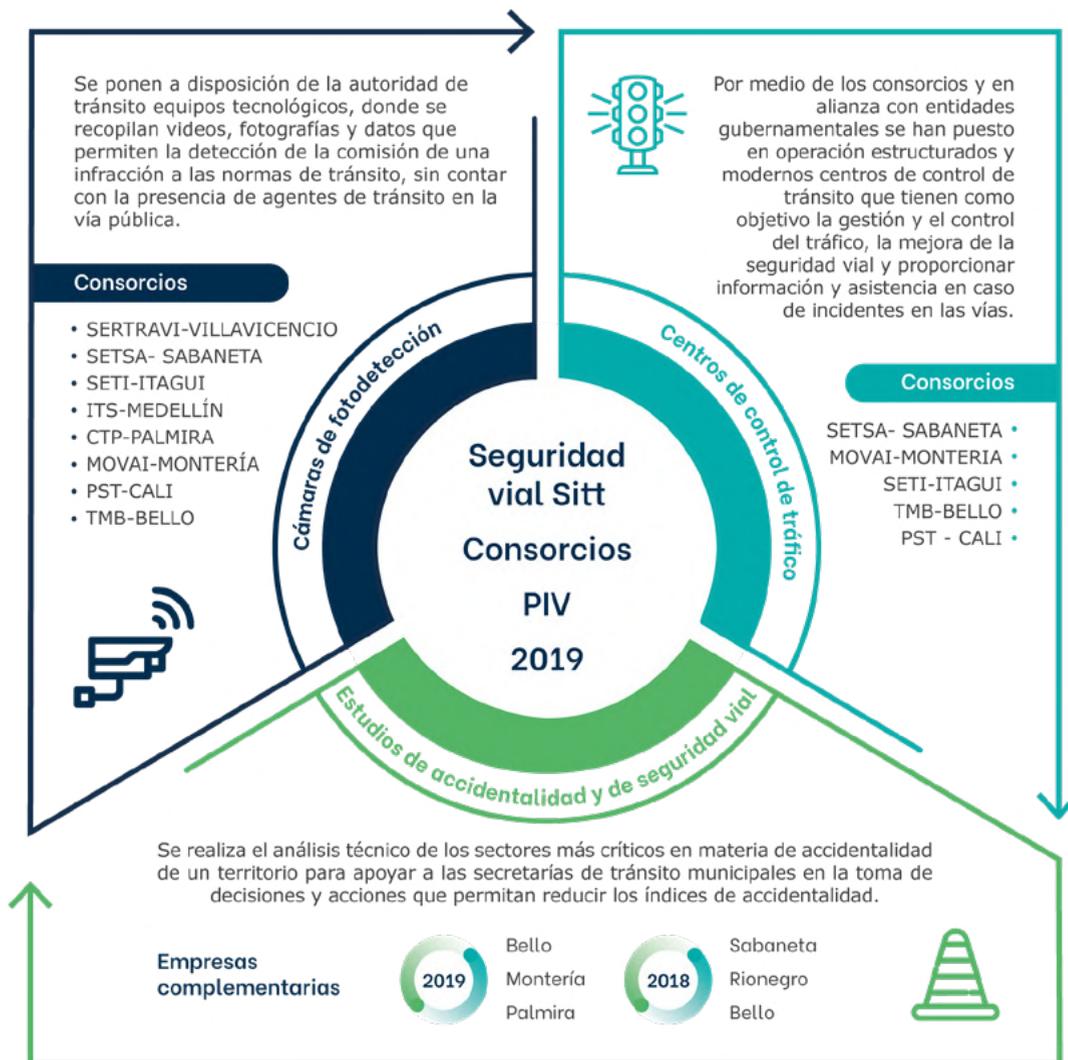
En Sitt trabajamos la seguridad vial en dos frentes:

-  Gestionamos la seguridad vial de manera indirecta por medio de consorcios y empresas complementarias.
-  Investigaciones de Discapacidad de Origen Vial- DOV



## Gestionamos la seguridad vial de manera indirecta por medio de consorcios y empresas complementarias.

Los sistemas inteligentes de movilidad implementados por medio de los consorcios contribuyeron a la disminución de accidentalidad en las ciudades. En Medellín se registraron 27% menos incidentes alrededor de los puntos fiscalizados en los últimos 4 años, 10% menos incidentes con lesiones y 12% menos de incidentes con muertes. Igualmente, en Cali se disminuyó la accidentalidad en un 29% alrededor de los puntos fiscalizados.



## 2

## Investigaciones de Discapacidad de Origen Vial- DOV

En el marco de nuestra responsabilidad social empresarial desde el 2016 nos hemos esforzado, por medio de la realización de investigaciones, en resolver vacíos en el conocimiento sobre el efecto que tienen las lesiones en Incidentes Viales (IV) en la dinámica de vida de quienes se han visto involucrados en un siniestro vial. Igualmente, hemos contribuido en la caracterización de la Discapacidad de Origen Vial (DOV) en algunas ciudades del país.

Todas las investigaciones de DOV las hemos realizado en alianza con la academia, con el fin de garantizar un trabajo riguroso de investigación, de la mano con expertos en los temas de seguridad vial, discapacidad de origen vial y salud pública en Colombia.

## Nuestra gestión y aportes en el tiempo

2016

### Discapacidad Vial Itagüí

Alianza con la Universidad de Antioquia, Facultad de Salud Pública, grupo de investigación SEVIDA y Consorcio SETI (Servicios Especializados de Tránsito y Transporte de Itagüí).

#### Estudio exploratorio

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

2016

### Discapacidad de Origen Vial en Medellín

Alianza con la Universidad de Antioquia, Facultad de Salud Pública, grupo de investigación SEVIDA y Consorcio ITS (Sistema Inteligente de Movilidad de Medellín).

#### Estudio descriptivo de la DOV en Medellín

**Objetivo:** caracterizar la discapacidad de origen vial (DOV) en Medellín para generar evidencia útil e intervención integral inmediata.

2018

### Discapacidad de origen Vial en Cali

Alianza con la Universidad de Antioquia Facultad de Salud Pública, grupo de investigación SEVIDA y la línea de investigación en discapacidad del grupo de investigación GIESS de la Escuela Nacional de Deporte de la Universidad del Valle y la Secretaría de Salud Pública de Cali.

#### Estudio descriptivo analítico de DOV en Cali

**Objetivos:** 1. Describir las características sociodemográficas de personas en situación de discapacidad de origen vial en Cali registradas a diciembre de 2017. 2. 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.



Fuimos galardonados por la Cámara Colombo Británica con mención de honor en los premios Lazos, dedicados a programas de responsabilidad social empresarial, por los estudios de DOV realizados por Sitt en Itagüí, Medellín y Cali, como estudios innovadores y de gran impacto social.

2019

### Discapacidad de Origen Vial aportes a su discusión en Bogotá, Colombia

Sitt con la participación de los investigadores Fredy A. Camelo Tovar y Gustavo A. Cabrera Arana.

#### Estudio retrospectivo descriptivo

**Objetivo:** aportar a la discusión de la Discapacidad de Origen Vial (DOV) en Bogotá y Colombia a partir del análisis de los patrones de morbilidad por el tránsito en los dos contextos.

Con el objetivo de dar continuidad a la serie de investigaciones para la caracterización de la Discapacidad de Origen Vial en las ciudades más importantes del país (Sitt y Cia, Itagüí (2016), Medellín (2017) y Cali (2018)), nos propusimos realizar la investigación de caracterización de DOV en Bogotá durante el 2019. Sin embargo, a pesar de los múltiples esfuerzos por parte de la compañía, dicho estudio no se pudo realizar debido a la imposibilidad de acceder a los datos del registro para la localización y caracterización de personas con discapacidad de Bogotá. Por este motivo decidimos llevar a cabo el estudio "Discapacidad de Origen Vial-DOV, Aportes a su discusión Bogotá, Colombia 2019".

Esta investigación es un estudio retrospectivo descriptivo que presenta el estado actual del conocimiento sobre DOV en Colombia y Bogotá, incluyendo los datos arrojados por las investigaciones previas realizadas por Sitt, y recalca la necesidad de profundizar más el estudio de la DOV en nuestro país. A continuación se resaltan datos relevantes del estudio.

## Método

Estudio retrospectivo descriptivo con revisión de fuentes secundarias de los patrones de morbimortalidad vial para Bogotá y Colombia, con base en los registros del Departamento Nacional de Estadística –DANE, del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses-INML, y del Sistema de Información Geográfica de Accidentes de Tránsito-SIGAT de la Secretaría Distrital de Movilidad de Bogotá. Se obtuvieron las tasas crudas de mortalidad y lesión entre 2008 y 2018 de cada fuente y se estimó la diferencia en el volumen de registros a partir de un delta; adicionalmente, se obtuvo la razón de lesiones por muerte. A fin de aportar a la discusión sobre la DOV en Bogotá se incluyeron informes y documentos públicos del tema.

## Resultados

Aunque hubo discrepancias entre las fuentes de información, la morbimortalidad vial no presentó variaciones significativas en Bogotá y Colombia entre 2008 y 2018. La razón de lesiones no fatales por muerto vial promedió de 8 a 22 en Bogotá y 6,6 en Colombia, con una cifra incierta de DOV.

## Conclusiones

La DOV, a pesar de representar un importante problema de Salud Pública, es aún poco abordada en Bogotá y en Colombia. La evidencia disponible sobre la incidencia de eventos viales y lesiones por su causa sugiere que el número de personas con secuelas permanentes por estas ocurrencias es mayor y representa una limitante para alcanzar las metas nacionales de superación de pobreza y reducción de la desigualdad.

## Inversión realizada



### Recursos invertidos en investigaciones en DOV

2016	\$9,2
2017	\$18
2018	\$17,1
2019	\$7,2
<b>Total</b>	<b>\$51,7</b>

\*Cifras en millones de pesos

## Socialización de las investigaciones y sus resultados

Toda la información recogida en las investigaciones de DOV que hemos realizado desde el 2016 ha sido rigurosamente socializada con actores claves relacionados con el tema y el sector de tránsito y transporte. La etapa de socialización de las investigaciones es de gran relevancia, pues pretende aportar información que promueva estudios estadísticos y procesos de recolección de datos más detallados sobre la problemática. Al igual que aportar información que incentive la generación de políticas públicas futuras que respondan de manera efectiva a las necesidades de la población con Discapacidad de Origen Vial-DOV.

El estudio "Discapacidad de Origen Vial-DOV, Aportes a su discusión Bogotá, Colombia 2019", será socializado de manera virtual y presencial durante el segundo semestre de 2020 por medio de la impresión y distribución de 400 cartillas de la investigación y a través de canales digitales como nuestra página web [www.sittygia.com/es/rse](http://www.sittygia.com/es/rse), redes sociales y un webinar sobre Seguridad Vial y DOV. La socialización estará dirigida principalmente a actores relacionados con el tema de la Seguridad Vial y DOV en Colombia y Bogotá, al igual que a representantes de nuestros grupos de interés.

## Impacto de nuestra gestión

Por medio de las socializaciones realizadas hemos logrado visibilizar la problemática de Discapacidad de Origen Vial -DOV, más específicamente, caracterizarla en las ciudades de Itagüí, Medellín y Cali. Así mismo posicionar el término DOV entre instituciones públicas y privadas, actores clave en el tema de seguridad vial y tránsito y transporte, al igual que en nuestros grupos de interés.

Tal como se menciona en nuestro estudio "Discapacidad de Origen Vial-DOV, Aportes a su discusión Bogotá, Colombia 2019", es un hecho bien establecido en la literatura que las lesiones en Incidentes Viales (IV) representan un serio problema de salud pública. No obstante, su impacto sobre el funcionamiento corporal de los sobrevivientes ha sido poco estudiado. Por este motivo, las cuatro investigaciones en DOV que hemos realizado, representan un primer acercamiento a la problemática en nuestro país.

Generamos espacios de discusión sobre la seguridad vial, en los cuales no solo se aborda la prevención de muertes en accidentes de tránsito, sino también, el estudio sobre las personas que sobreviven a estos accidentes con algún tipo de lesión. Igualmente, hemos logrado proponer nuevos ámbitos de indagación para promover, en la agenda pública, la articulación de una respuesta institucional organizada que permita atender la morbimortalidad por el tránsito y sus secuelas en Colombia.

### Montería- MOVAI:

En diciembre de 2019, se llevó a cabo el proyecto para la instalación y operación de cámaras en la vía de ingreso al Hospital Departamental de Montería.

Por medio de las cámaras de fotodetección se pretende garantizar la seguridad en la zona, la prevención de incidentes viales y mejora en la movilidad y acceso al hospital.

El siguiente cuadro hace referencia a las cifras y medios de divulgación de la información arrojada por las investigaciones de DOV realizadas por Sitt desde el 2016:

Medios de divulgación de investigaciones (Itagüí 2016, Medellín 2017, Cali 2017)	Número de eventos de socialización			
	2017	2018	2019	Total
<b>Foros/Conferencias Nacionales</b>	4	2	0	6
<b>Foros/ Conferencias Internacionales</b>	3	2	1	6
<b>Publicaciones en medios de comunicación</b> (Radio, TV, periódicos y revistas académicas)	14	3	1	18
<b>Presentaciones ante entes representativos de la seguridad vial y discapacidad</b> (Secretarías de Movilidad, comités locales de discapacidad, Agencia Nacional de Seguridad Vial, alcaldías, Instituto Nacional de Salud, Federación de Municipios, entre otros).	8	4	2	14
<b>Presentaciones a grupos de interés</b>	4	4	5	13
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>57</b>

**\*Nota:** El cuadro no incluye datos de la socialización del estudio "Discapacidad de Origen Vial-DOV, Aportes a su Discusión, Bogotá, Colombia 2019" pues se realizará en el 2020 siguiendo un plan de divulgación del estudio establecido por la compañía.



## 3.6 Relaciones con los aliados

GRI 103-1, 103-2, 103-3

**E**n Sitt consideramos a nuestros aliados de negocio parte indispensable en el logro de nuestros objetivos estratégicos, por eso buscamos establecer relaciones basadas en la transparencia, la confianza, la cooperación y el beneficio mutuo.

Velar por establecer y mantener relaciones éticas con nuestros aliados es indispensable para el mantenimiento, cumplimiento y mejora continua de nuestros proyectos, así como para la generación de nuevos negocios.

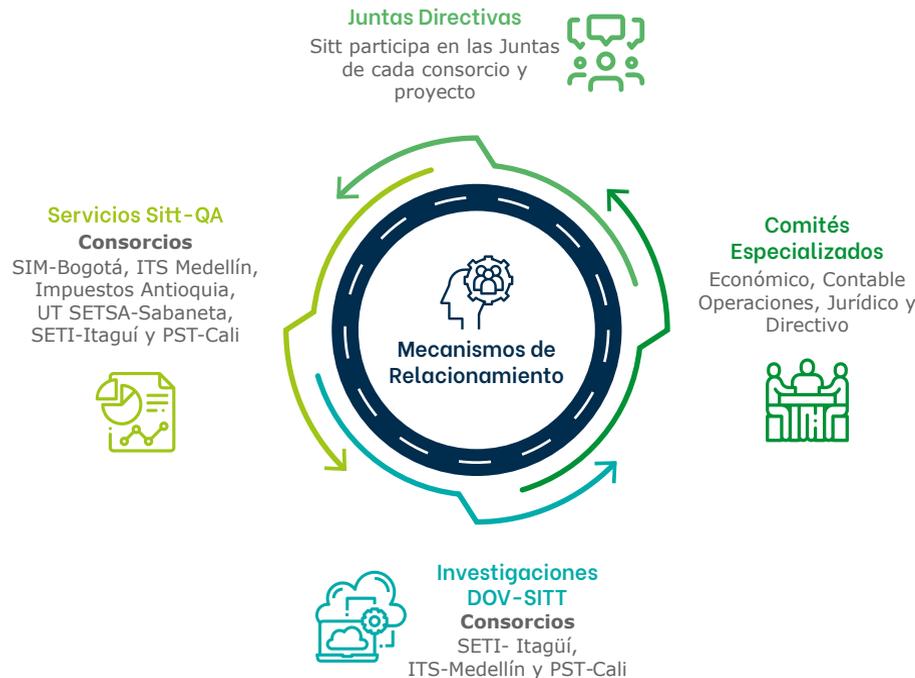
Con el fin de determinar protocolos de actuación, nuestro Código de

conducta describe las pautas de relación entre todos los empleados de Sitt y nuestros aliados. Esto incluye los principios y lineamientos para la selección de aliados de negocios, dinámicas operacionales y resolución de conflictos.

Recalamos la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios de transparencia y cumplimiento de requisitos, análisis de riesgos, evaluación de calidad de los productos o servicios a suministrar, evitando los conflictos de intereses al momento de la selección de un aliado o dirimiéndolos cuando estos se presenten, en el marco de la legalidad, la ética y el respeto mutuo.

Enmarca el involucramiento que los colaboradores de Sitt pueden tener con los aliados, en el marco de directrices claras de alcance, propósito, atributos, responsables y autorizados. Esta relación viabiliza el desarrollo de productos y servicios en Sitt y en muchos casos las posibilidades de crecimiento de la compañía. Fortalece la reputación y la ética de los negocios, dando cumplimiento a los acuerdos consorciales y contractuales establecidos entre los socios o aliados.

Así mismo, hemos establecido los siguientes mecanismos de relacionamiento con nuestros aliados en cada consorcio y unión temporal, lo cual permite el seguimiento y cumplimiento de objetivos en los proyectos, la generación de iniciativas sociales de interés común y en algunos casos nuevos negocios:



El marco relacional con nuestros aliados se encuentra mediado por principios de competencia justa y buen trato. Asimismo, el relacionamiento y las responsabilidades de cada aliado se rigen mediante los contratos de cada consorcio o unión temporal, que en el marco de la legalidad, determinan los roles, alcances, funciones y demás elementos necesarios para una operación fluida de los proyectos.



 Trabajamos en las relaciones con el Reino Unido

## La ética de los negocios, un generador de valor

Nuestra gestión del relacionamiento con aliados ha tenido un impacto positivo en la reputación de Sitt. Gracias a la consulta realizada a algunos de nuestros grupos de interés en el 2018 y 2019, pudimos confirmar que somos percibidos como una compañía que genera valor, que facilita y resuelve problemas, que fundamenta sus relaciones en la ética y la cooperación y que opera de manera transparente.

Los requerimientos particulares recibidos durante el año fueron atendidos de manera oportuna y podemos afirmar que no existen demandas, pleitos o conflictos legales vinculados a las relaciones con nuestros aliados o de cualquier otro ámbito.

En el marco de la actualización que realizaremos a nuestros códigos de buen gobierno y de conducta durante

el 2020, afinaremos aspectos relacionados con este asunto material, a fin de fortalecer el esquema de relacionamiento con los nuevos valores corporativos, mecanismos de comunicación, responsabilidades y prevención y resolución de conflictos.



**Durante el 2019 no se presentaron conflictos de interés o de otro tipo con nuestros aliados.**





Asunto relevante

# 3.7 Bienestar laboral

GRI 103-1 103-2 103-3

**E**n Sitt reconocemos a las personas como la base de nuestra compañía, el motor y generador de los cambios; estamos comprometidos con nuestra gente y trabajamos juntos para ser el mejor aliado en soluciones inteligentes de ingeniería, tránsito y movilidad.

Nos interesa que nuestros colaboradores, independientemente de su tipo de contrato, cargo o ciudad de trabajo alcancen su potencial personal y profesional, promoviendo espacios de trabajo seguros y saludables que permitan preservar su integridad física y mental.

La disminución del 7% en el rublo de bienestar durante el 2019, responde al trabajo conjunto efectuado con nuestra Caja de Compensación Familiar, quien nos apoyó con una amplia gama de actividades e iniciativas para nuestros colaboradores como pausas activas, detalles para el Día de la Mujer, Día del Hombre, Amor y Amistad y *Halloween*, anchetas de Navidad y 2 estadías en el Club CAFAM otorgadas como premiación en los concursos de disfraces y ambiental realizados en diciembre.



## Inversión de bienestar anual

2018	2019
\$55,8	\$59,9

\*Cifras en millones de pesos

# Los tres pilares que soportan el bienestar laboral en Sitt

En Sitt el bienestar laboral es un asunto relevante que contempla una amplia gama de aspectos que van desde la promoción y el cuidado de la salud y la seguridad de los colaboradores, el fomento de un buen clima laboral y aquellas iniciativas que aumentan la motivación, el sentido de pertenencia y mejoran las relaciones interpersonales facilitando el trabajo en equipo.

Programas de bienestar, capacitaciones, así como el trabajo constante por mejorar las condiciones físicas en el lugar de trabajo, son consideradas en este asunto.





## Pilar 01

GRI 403-1 403-6 403-8

### Seguridad y salud en el trabajo

Buscamos ofrecer un entorno saludable de trabajo, por ello estamos comprometidos con proporcionar condiciones laborales saludables y seguras. Esta gestión es exitosa cuando logramos mantener cero accidentes de trabajo y una vida sin enfermedades laborales atendiendo a la normativa local y nacional vigente.

Para esto, contamos con un sistema de gestión que desde nuestra política integral nos permite intervenir en aquellos factores y condiciones que pueden representar peligro a la integridad física y emocional de manera individual y/o colectiva de nuestros colaboradores, incluyendo los aprendices del SENA o los pasantes universitarios.

Otras políticas apalancan nuestro sistema al establecer los lineamientos para la asignación de los elementos de protección individual y restringir el consumo de sustancias psicoactivas en los colaboradores.

#### Política integral

Nuestra política integral establece el compromiso en la gestión de los riesgos que puedan afectar la integridad física y emocional de nuestros colaboradores como un grupo de interés relevante.

#### Política EPI'S y dotación

Nuestra política de EPI'S y dotación es el compromiso para brindar los elementos de protección individual requeridos por cada colaborador y el compromiso de cada uno con el cuidado de estos.

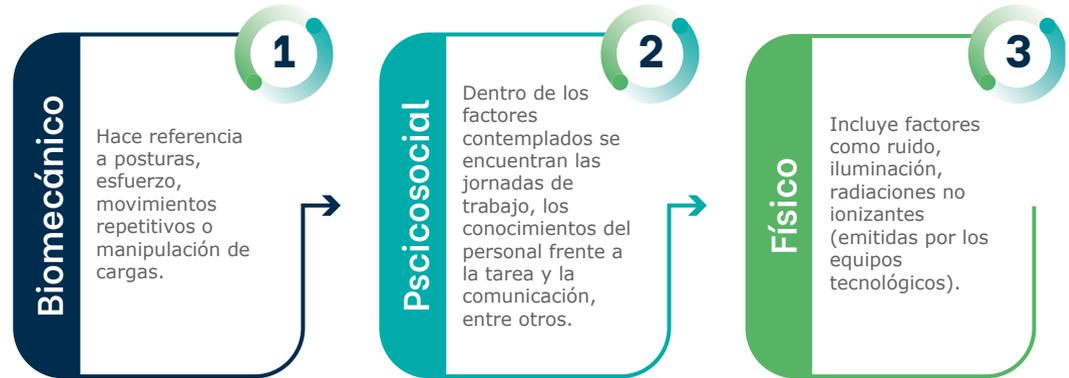
#### Política no alcohol, tabaquismo y drogas

Nuestra política antitabaquismo alcohol y drogas, no permite el porte o consumo de alguna de estas sustancias dentro de la compañía con el fin de proteger de manera individual y colectiva frente a una posible condición de peligro.

GRI 102-12 403-2 403-10

Nuestro punto de partida es la identificación de condiciones de trabajo que puedan generar un posible impacto negativo en el bienestar de nuestros colaboradores de acuerdo con sus funciones; utilizamos la guía GTC45, la cual nos permite determinar los peligros y valorar los riesgos en la compañía. Con estos resultados diseñamos los programas de gestión del riesgo y de vigilancia epidemiológica que nos permiten prevenir la accidentalidad y enfermedades laborales.

Los riesgos con la valoración más alta identificados para el año 2019 fueron:



## Programas para la atención del riesgo biomecánico

GRI 403-9

Realizamos inspección de puestos de trabajo y entrega de elementos ergonómicos para los puestos de trabajo, sensibilización y realización de pausas activas, exámenes médicos laborales con énfasis osteomuscular.

Nos enorgullece saber que nuestro esfuerzo para brindar entornos seguros de trabajo rindió frutos durante el año 2019, reduciendo la accidentalidad con respecto al 2018 y la no aparición de enfermedades de origen laboral o fatalidades.

Accidentalidad	2018	2019	Tendencia
Semestre 1	0	0	=
Semestre 2	1	0	↓
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	
Enfermedades de origen laboral	2018	2019	Tendencia
Semestre 1	0	0	=
Semestre 2	0	0	=
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

Durante el 2019 diseñamos estrategias para incentivar la participación en las pausas activas en nuestros colaboradores, mediante la conformación de equipos de trabajo que por piso, se encargaron de liderar actividades diversas y creativas enfocadas en la motricidad, la coordinación motora, ejercicios mentales y cognitivos.

Gracias a esta iniciativa logramos aumentar la participación y la frecuencia de las pausas activas en el 2019 frente a lo percibido en el 2018. Lamentablemente, carecemos de los indicadores cuantitativos que nos permitan determinar con exactitud este incremento.

## Exámenes médicos laborales

Realizamos cuatro tipos de evaluaciones médicas laborales, enfocadas a determinar las condiciones de salud de nuestros colaboradores de acuerdo con su trabajo. Cada una de estas evaluaciones con un propósito particular y siempre en el marco de la confidencialidad y la protección de los datos de nuestros empleados.

Tipo de examen	2019	2018
Ingreso	25*	20
Periódico	34	25
Posincapacidad	1	0
Retiro	0	0

\*Si bien ingresaron 24 nuevos colaboradores en el 2019, la diferencia radica en que una persona que ingresaría a la compañía en enero de 2020 se realizó el examen de ingreso los últimos días de diciembre de 2019.

Total de exámenes médicos laborales realizados



60

2019

45

2018

Los resultados obtenidos de los exámenes médicos de ingreso y periódicos muestran que nuestros colaboradores presentan alteraciones de origen visual que pueden ser controladas. Para esto, realizamos optometrías anuales, seguimiento individual y divulgación de beneficios para la adquisición de corrección visual por medio de la caja de compensación familiar de la empresa.

## Programas para la atención del riesgo psicosocial

Realizamos la medición del riesgo psicosocial y socialización de los resultados, sensibilización en estrategias de afrontamiento y comunicación efectiva.



Calidad de vida y bienestar psicosocial- Equipo QA Bogotá

Dado que el riesgo psicosocial con mayor presencia en los colaboradores fue el extralaboral, realizamos dos talleres destinados a fortalecer la comunicación efectiva y mejorar el afrontamiento de conflictos y situaciones complejas de carácter extralaboral. También hicimos el seguimiento individual para el caso con puntuación alta de riesgo.

Esta encuesta de riesgo psicosocial la realizamos en abril de 2019 con una participación de 31 colaboradores, manteniendo la cobertura del 100% alcanzada en el 2018. Esperamos aplicar la batería de riesgo psicosocial a finales del primer semestre de 2020.



## Programas para la atención del riesgo físico

Realizamos mediciones de iluminación, identificación de amenazas y vulnerabilidades en el lugar de trabajo, formación a brigadistas, simulacros e intervenciones locativas oportunas en caso de requerirse.



Preparados para cualquier evento

Durante el 2019 logramos el cierre de las recomendaciones generadas en las mediciones de iluminación del año anterior en la sede principal de Sitt, gracias a las intervenciones locativas que llevamos a cabo a lo largo del año.

Destacamos también el esfuerzo realizado en el 2019 para fortalecer la brigada integral y su actuación frente a emergencias reales y potenciales. Los 7 colaboradores que conformaron la brigada recibieron capacitaciones teórico-prácticas en primeros auxilios, control de incendios y evacuación.

Realizamos evacuaciones y simulacros que permitieron evaluar la capacidad de respuesta de la brigada y determinar oportunidades de mejora, las cuales fueron atendidas durante el 2019. Destacamos nuestra participación en el simulacro nacional realizado el 24 de octubre de 2019.

Uno de los mayores retos para el 2020 es la renovación de los integrantes de la brigada y el desarrollo de competencias y habilidades en la atención de emergencias, debido al retiro de 4 brigadistas, equivalente al 57% de sus integrantes.

Atendiendo a nuestras políticas y a los requerimientos legales, conformamos el Programa de promoción y prevención destinado, como su nombre lo indica, a fomentar estilos de vida saludable, mitigar hábitos contraproducentes para la salud y prevenir el contagio de enfermedades infecciosas que pueden generar ausentismo laboral.

## Programa de Promoción y Prevención

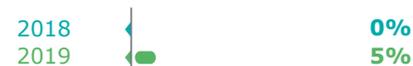
GRI 403-6

Realizamos sensibilización sobre alimentación saludable, la importancia de hacer ejercicio, la prevención de adicciones, pruebas de consumo de alcohol y drogas, actividades recreo-deportivas como rumboterapia y coordinación motriz.

A nivel cardiovascular continuamos observando condiciones no saludables relacionadas con el índice de masa corporal de nuestros colaboradores, por ello, aumentamos durante el año iniciativas de promoción de alimentación saludable como el snack saludable mensual y el fomento de la realización de ejercicio como práctica regular, con el fin de disminuir problemas cardiovasculares a mediano y largo plazo.

## Índice de masa corporal 2018 Vs 2019

### Bajo de peso



### Normal



### Sobrepeso



### Obesidad grado I



### Obesidad grado II



## Principales actividades dirigidas a fomentar estilos de vida saludable

Actividad	2019	2018
 <p><b>Agua de vida</b></p>	<p>Entrega de termo personal y disposición de botellón de agua en la sede principal.</p> <p><b>29</b> Termos entregados.</p> <p>Inversión <b>\$1.282.900</b> en botellones de agua.</p>	<p>Sin datos medidos.</p>
 <p><b>Snack y canasta de frutas</b></p>	<p><b>12</b> jornadas de snack saludable.</p> <p>Inversión <b>\$864.183</b></p>	<p><b>12</b> jornadas de snack saludable.</p> <p>Inversión <b>\$880.000</b></p>
 <p><b>Capacitaciones y publicaciones</b></p>	<p>Capacitaciones y publicaciones por <i>Slack</i> sobre hábitos de vida saludable, beneficios de tomar agua, propiedades de los alimentos y cómo tener una dieta balanceada.</p>	

Nuestro desafío para el año 2020 es fortalecer hábitos de vida saludable, buscando disminuir el porcentaje de masa corporal en los colaboradores con índices críticos, aumentando el número de empleados con índices normales.

Como resultado de las 10 pruebas de alcohol y drogas realizadas en el 2019, evidenciamos una baja tendencia a adicciones en nuestros colaboradores, manteniendo el patrón identificado en el 2018 con las 12 pruebas llevadas a cabo.

## Un fin de año saludable

En el marco del bienestar laboral, Sitt realiza tradicionalmente una actividad de fin de año para celebrar la despedida, fomentando el deporte, la cultura, el entretenimiento sano, el cuidado y el disfrute de la naturaleza. En el 2019 viajamos a Cajicá donde realizamos actividades de competencia en equipos, nos divertimos al aire libre, disfrutamos de un show de magia que nos permitió apropiarnos de nuestra identidad y valores corporativos y conocimos la nueva imagen de la compañía. Cerramos un año de grandes logros alcanzados y dimos bienvenida a un 2020 con nuevos retos.





## Efectividad de las actividades para mitigar riesgos

GRI 403-3 – 403-4

A fin de valorar la eficacia de las medidas adoptadas para mitigar los riesgos identificados y generar entornos laborales más seguros, aplicamos en abril de 2019 una encuesta a nuestros colaboradores, que nos permitió proponer nuevas iniciativas que fueron puestas en marcha con el apoyo del COPASST.

Esta evaluación fue implementada como respuesta a una recomendación obtenida en la aplicación de una herramienta diagnóstica del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, por lo tanto no puede ser comparada con el 2018.

En el 2020 buscaremos ampliar la participación de los colaboradores en la identificación y valoración de los riesgos y peligros. También fortaleceremos la medición de la percepción de la efectividad de las intervenciones y controles realizados para garantizar entornos saludables e implementar nuevas medidas.



Anticipando situaciones de riesgo

## Investigación de accidentes o incidentes laborales

Durante el año 2019 buscamos fortalecer la identificación de condiciones de riesgo por medio del reporte de investigación de incidentes ya que por cada 60 incidentes presentados se materializa un accidente grave, en consecuencia iniciamos con la investigación de más incidentes que no representaron afectación en la salud de nuestros colaboradores, lo cual permitió establecer actividades y controles que disminuyeron la accidentalidad en el 2019.

Para el año 2020 buscamos incrementar los mecanismos de reporte de actos y condiciones inseguras por parte de nuestros colaboradores.

 2018	2019	Tendencia
<b>Accidentes laborales</b>	1	0 ↓
<b>Incidentes laborales</b>	0	5 ↑

GRI 403-5

Para identificar oportunidades de mejora, evaluamos la suficiencia de las actividades realizadas a través de una herramienta de diagnóstico en abril de 2019 de la mano con nuestra ARL Colpatría. Debido a los cambios normativos presentados frente al 2018 en materia de salud y seguridad en el trabajo, los resultados no pueden ser comparados.

Sin embargo, producto de este ejercicio de evaluación, se diseñó un plan de acción que ejecutamos en su totalidad durante el 2019, estas acciones serán parte integral de nuestro sistema y esperamos se vean reflejadas en la evaluación que se realizará en el mes de agosto de 2020.

Adicionalmente y tal como lo hacemos año a año, extendimos el seguimiento y la auditoría en estos aspectos a los dos proveedores críticos que impactan en el bienestar y la seguridad de nuestros colaboradores. Los resultados mostraron una mejora en la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo por parte de uno de ellos en relación con lo observado en el 2018.

Finalmente, para cerrar el 2019, Gestión Humana presentó un reporte a la Alta Dirección que dio cuenta del uso de los recursos asignados en materia de bienestar, salud y seguridad en el trabajo, el desempeño del Comité de Convivencia Laboral y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de revisar la suficiencia en las actividades realizadas y presentar los retos a enfrentar en el 2020, los cuales se concentrarán en el cumplimiento de los objetivos del sistema: reducir los accidentes y enfermedades laborales, garantizar el cumplimiento de ley y fomentar la participación de los colaboradores en las diversas actividades.

GRI 403-4

Nuestro COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) es un canal de comunicación y participación a través del cual inspeccionamos y garantizamos que se brinden entornos de trabajo saludables en toda la compañía, generamos una cultura de autocuidado y contribuimos de manera activa con la intervención de riesgos laborales en Sitt.

En el 2019 realizamos 12 reuniones, una cada mes, las cuales contaron con la participación de los cuatro miembros que lo componen e invitados especiales.

Una de las más importantes actividades a realizar en el 2020 es la renovación de los miembros del COPASST.



## Nuestro compromiso para el 2020

Fortalecer la cultura de autocuidado como parte importante del bienestar laboral que buscamos para todos nuestros colaboradores. Esperamos incrementar la cobertura de nuestras actividades a todos los empleados, dando alcance a quienes prestan sus labores en los proyectos fuera de la sede principal de Sitt o en otras ciudades del país.

Analizar y renovar el plan de bienestar de la compañía para que responda a la cultura organizacional de Sitt y a las expectativas y necesidades de sus colaboradores.



## Pilar 02

### Formación y desarrollo de competencias

Promovemos el desarrollo integral y ético de nuestros empleados, manteniendo relaciones basadas en el respeto y la confianza.

Diseñamos estrategias para potenciar y desarrollar nuevas habilidades y conocimientos en nuestro talento humano, consolidar nuestras fortalezas diferenciadoras y facilitar el logro de las metas individuales, de área y corporativas.

Para dinamizar y desarrollar las habilidades y competencias de nuestro personal, realizamos formación presencial, grupal y virtual a través de herramientas como la Academia Sitt y otras plataformas de capacitación virtual.

Durante el año 2019 realizamos 87 capacitaciones con una duración total de 1414 horas de capacitación, incrementando 318 horas la formación brindada en el 2018.

La formación se realiza de manera presencial o virtual dependiendo del tema, en algunos casos impartida por colaboradores de Sitt y en otros por terceros:



Tipo de capacitación	Presencial	Virtual
Formaciones técnicas complementarias a todas las áreas de la compañía	<b>43</b> Formaciones	<b>0</b>
Jornadas de sensibilización en calidad de vida y salud abordando temas de bienestar, seguridad y salud en el trabajo, hábitos de vida saludables, promoción y prevención de riesgos.	<b>33</b> Jornadas	<b>0</b>
Capacitaciones en sistemas integrados de gestión y uso de Mejoramiso como herramienta tecnológica para la gestión del sistema.	<b>4</b> Capacitaciones	<b>0</b>
Curso en responsabilidad social empresarial.	<b>2</b> Actividades ambientales	<b>5</b> Módulos

Durante el año 2019 tuvimos una inversión de \$34.5 millones de pesos incrementando en un 24% el rubro destinado a la capacitación el año anterior.

## Inversión realizada



2018	2019
\$26,2	\$34,5

\*Cifras en millones de pesos

## Horas de capacitación por cargo y sexo

Cargo	2018			2019		
			Total			Total
 Gobierno corporativo	6	0	6	0	0	0
 Gerente	15	69	84	0	129	129
 Jefe	50	230	280	81	226	307
 Coordinador	42	76	118	112	70	182
 Analista	276	146	422	172	320	492
 Auxiliar	78	108	186	171	135	305
<b>Total</b>	<b>467</b>	<b>629</b>	<b>1096</b>	<b>535</b>	<b>878</b>	<b>1414</b>

El incremento de las horas de capacitación fue equitativo para todos los cargos de la compañía en el año 2019.

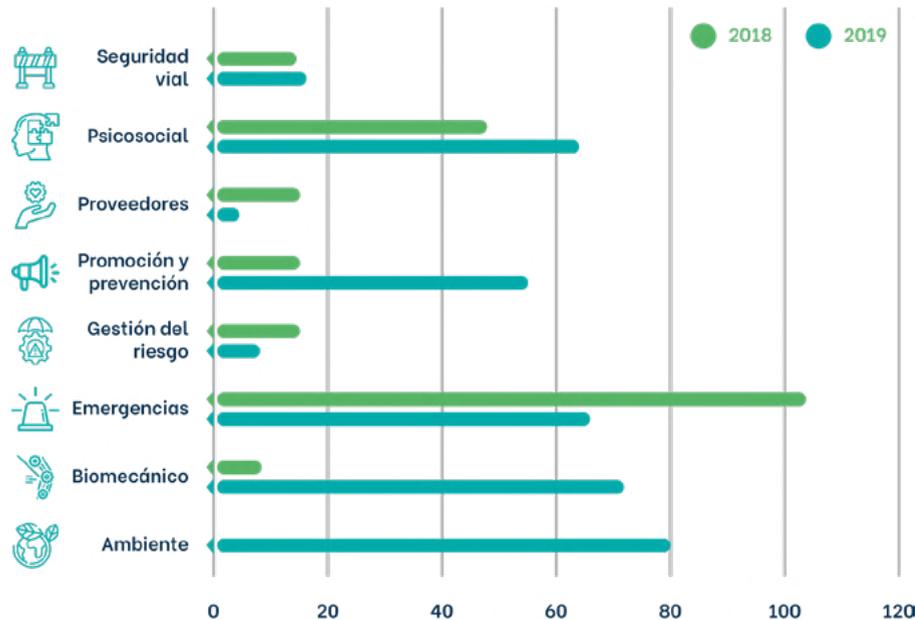
El programa de capacitaciones se construye a partir de los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño el cual es aprobado por la Junta Directiva.

## Formaciones en autocuidado y bienestar

GRI 403-5 404-1

Estas formaciones que son parte del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo buscan abordar el bienestar con un enfoque de prevención, comportamientos seguros, hábitos de vida saludables y gestión de diversos riesgos. En el 2019 impartimos 365 horas de capacitación en total, con un promedio de asistencia de 12 personas, distribuidas de la siguiente manera:

### Horas de capacitación por temática



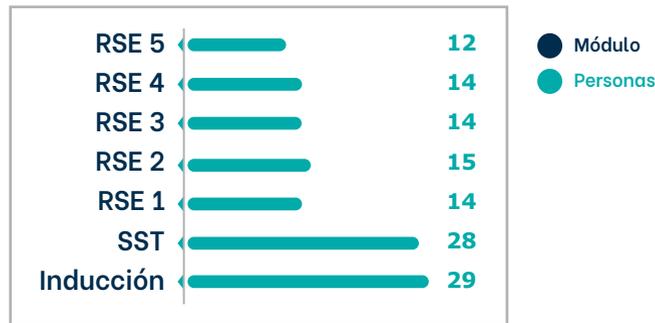
En el año 2019 se evidencia el incremento en 146 horas de formación en temáticas que fomentan entornos seguros y saludables de trabajo, principalmente en materia ambiental, promoción y prevención, riesgo biomecánico, psicosocial y vial.

## Academia Sitt

En el 2019 tuvimos el lanzamiento de la Academia Sitt, plataforma propia de la compañía creada con el fin de ampliar la cobertura de capacitaciones, facilitar el acceso a formación virtual, compartir conocimiento del sector e impulsar la transformación digital.

Inauguramos los primeros 3 módulos de capacitación:

- 1** **Inducción corporativa.**  
29 empleados capacitados.
- 2** **Seguridad y salud en el trabajo como parte Sistema Gestión Integrado.**  
28 empleados capacitados.
- 3** **Responsabilidad social empresarial (RSE) con 5 módulos.**  
14 empleados en promedio realizaron algún módulo de RSE



Para el 2020 se planea ampliar la cobertura y los temas para incentivar la participación de los colaboradores e integrar la academia Sitt a todas las áreas de la compañía. Por otra parte, esperamos incentivar en los líderes de área la generación de alternativas innovadoras de capacitación para los empleados.

## Plataforma Platzi

En abril de 2019 se activaron 13 licencias de capacitación con Platzi para el área de Tecnología, Operaciones, Mercadeo y comunicaciones; cada licencia con un año de duración cuenta con 30 cursos habilitados según el plan de trabajo establecido. De acuerdo con los registros, cada área inscrita tuvo la oportunidad de fortalecer sus conocimientos en temas de liderazgo, innovación, herramientas tecnológicas, ofimática<sup>4</sup> y profundizaciones teóricas en su campo.

Dentro de los desafíos que enfrentamos para el año 2020 está el de realizar la evaluación de las capacitaciones impartidas a nuestros colaboradores siempre que no es una constante en la compañía, lo que nos impide medir la eficacia y eficiencia de nuestros programas y la satisfacción de nuestros colaboradores.

nos permite medir y evaluar el rendimiento personal e identificar debilidades o fortalezas con el fin de diseñar programas de capacitación y estrategias de motivación.

En el año 2019 realizamos la evaluación de desempeño midiendo 5 categorías con el fin de identificar los aspectos a fortalecer o a mantener:

1. Criterios generales.
2. Comunicación efectiva.
3. Trabajo en equipo.
4. Cumplimiento de funciones.
5. Seguridad y salud en el trabajo.

## Evaluación de desempeño

GRI 404-3

Queremos que nuestros empleados puedan desarrollar todo su potencial para lograr grandes resultados, por esto en Sitt realizamos la evaluación de desempeño que

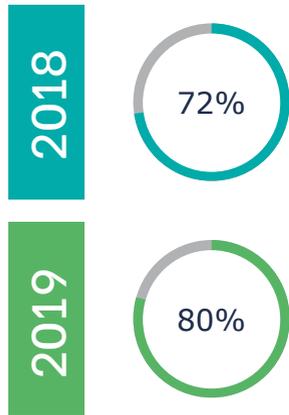
.....

[4] Ofimática es la automatización, mediante sistemas electrónicos, de las comunicaciones y procesos administrativos en las oficinas. (RAE, 2020)



En el año 2019 realizamos 33 evaluaciones de desempeño alcanzando así una cobertura del 80% de los empleados, incrementando en un 7% la participación respecto al año anterior. El 20% restante corresponde a los trabajadores con antigüedad inferior a 6 meses, a quienes no se evaluó. En esta medición no se tuvo en cuenta el personal con contrato de aprendizaje ni miembros de Junta Directiva.

### Cobertura de empleados evaluados



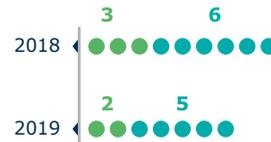
### Número de empleados evaluados por ciudad y género



Bogotá



Medellín



Para el año 2020 realizaremos el análisis y la transformación del modelo de evaluación de desempeño, para que se adecúe mejor a las necesidades de la compañía y responda a criterios relacionados con el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

## Evolucionamos de la mano con la compañía

En el área de Gestión Humana no fuimos ajenos a los cambios de la compañía durante el 2019, vivimos el cambio del líder de área, la definición de un objetivo estratégico retador para el 2020 y la necesidad de transformar el proceso de Gestión Humana para mitigar riesgos de sostenibilidad y estar a la altura de los requerimientos y necesidades de Sitt.

En el 2020 fortaleceremos los espacios de involucramiento con los colaboradores para dar respuestas más asertivas a sus expectativas y necesidades de acuerdo con la capacidad de Sitt. Es importante mencionar que siempre tenemos las puertas abiertas para la opinión, sugerencias e inquietudes de nuestros colaboradores a través de diversos canales de comunicación interna:



Puerta abierta en Gestión Humana

*Slack*

Correo: [gestion.humana@sittycia.com](mailto:gestion.humana@sittycia.com)

Teléfono: 7470696 Ext. 177



Cambio, transformación y mejora





## Pilar 03

### Clima laboral

Entendido como las condiciones y características del ambiente de trabajo, el clima laboral para Sitt es fundamental para fomentar la productividad, aumentar la satisfacción y la motivación de nuestros colaboradores, incrementando el sentido de pertenencia y de permanencia.

Cada tres años, Sitt a través del área de Gestión Humana realiza una medición del clima laboral con el apoyo de un tercero, la cual permite identificar, entre otros, los niveles de percepción, satisfacción y motivación de nuestros colaboradores.

La última medición de clima fue aplicada en el 2017, lamentablemente, debido a los cambios en la jefatura del área de Gestión Humana durante el 2019, esta actividad debió ser aplazada para el 2020.

### Comité de convivencia

Es un mecanismo de prevención y atención de conductas de acoso laboral que vela por el bienestar de los colaboradores y apoya la solución de conflictos relacionados con el entorno laboral. Constituido en el año 2015, este comité tuvo un cambio del 75% a lo largo del año en sus integrantes, como consecuencia del retiro voluntario de muchos de ellos. No obstante, durante el 2019 se llevaron a cabo cuatro reuniones para tratar temas de convivencia y analizar el plan de acción del comité. Es importante destacar que durante el 2019 no se presentaron reportes de acoso laboral manteniendo la tendencia de 2018.

Trabajamos de manera constante para mejorar el clima laboral, incentivar el trabajo en equipo, las buenas relaciones y la cultura. Dentro de las actividades que implementamos en el 2019 podemos destacar:

## Celebraciones y actividades de bienestar

Estos espacios generan un ambiente de compañerismo, esparcimiento y confianza dentro de la compañía.



### Celebración de cumpleaños

Reconocemos y valoramos a nuestros empleados celebrando su cumpleaños en un espacio que permite compartir y conocernos mejor.



### Celebración fechas especiales

Creemos en las celebraciones como generadores de relaciones y emociones positivas que fomentan la motivación y el sentido de pertenencia con Sitt. Durante el año 2019 celebramos 17 fechas especiales como el día de la profesión, el día de la madre y padre, el día de la mujer y hombre, el día del amor y amistad, *Halloween*.





## Navidad

Valoramos la Navidad como un tiempo para disfrutar en familia. Entregamos 41 obsequios a nuestros colaboradores y 12 regalos para sus hijos.



## Reconocimientos

En Sitt reconocer la antigüedad, la vivencia de los valores y la labor realizada en la empresa es parte de los mecanismos utilizados para fortalecer el clima laboral. Contamos con una política de reconocimientos que premia la permanencia en la compañía por más de cinco años de cualquier colaborador a través de un reconocimiento público y económico.



### Reconocimiento por antigüedad "Quinquenios"

**Simón Franco**, nuestro Gerente General, quien cumplió 10 años en la compañía y **Carlos Álvarez** Jefe de Operaciones Medellín, quien cumplió 5 años en Sitt, fueron reconocidos durante el 2019.



Otra categoría de reconocimiento premia el compañerismo, el trabajo en equipo y la disposición, denominada "**Buen compañero**". Una iniciativa participativa en donde todos los colaboradores de manera anónima eligen al mejor compañero del año.



Otorgamos este reconocimiento a **Magola Yara** de la sede en Bogotá, a **Danilo Camargo** del equipo QA Bogotá y a **Camilo Cartagena** de operaciones Medellín.

## Otros beneficios



### Premiaciones por participación

Durante el año 2019 premiamos la participación, creatividad y trabajo en equipo de nuestros colaboradores en *Halloween*. Los ganadores recibieron muchos aplausos y un reconocimiento económico.

Así mismo, en nuestra campaña de donación de tapas premiamos el compromiso de Sergio Forero con el medio ambiente otorgándole una estadía para 5 personas en el Club CAFAM Melgar, al donar 18 kilos de tapas.

Finalmente, reconocimos la participación de cinco colaboradores en el concurso de lanzamiento de nuestra nueva marca Sitt, la cual llevamos a cabo durante el mes de diciembre.



Garantizar prácticas laborales justas, en el marco de la ley y que otorguen beneficios adicionales a nuestros colaboradores, es parte del compromiso con el bienestar. Por ello, nos preocupamos por asegurar el pago oportuno y en muchos casos anticipado del salario a todos nuestros empleados, establecimos una jornada laboral de 40 horas semanales de lunes a viernes, que exceptúa algunos casos puntuales de acuerdo con las necesidades de los proyectos.

Otorgamos permisos sin retribución de tiempo o dinero a nuestros colaboradores para asistir a compromisos educativos, personales o familiares y en los casos de emergencias o de orden público.

## Día de la familia

Atendiendo a la ley 1857 de 2017, brindamos a nuestros colaboradores dos días compensatorios para compartir con sus familias. Para ampliar el impacto del beneficio, los empleados pueden utilizar este día en semana santa y en Navidad.

## Ausentismo

GRI 403-9 403-10

Durante el año 2019 tuvimos 223 días de ausentismo, presentando un aumento del 1,8% en comparación con el año 2018.

### Días de ausentismo por año

Causa	2018	2019
Accidentes de trabajo	0	0
Enfermedad común	87	178
Licencia de maternidad/paternidad	96	8
Calamidad doméstica	0	8
Permisos/Compensatorios	8	24
Licencias por luto	28	5
<b>Total</b>	<b>219</b>	<b>223</b>

Se evidencia disminución en los días de ausentismo correspondiente a licencias de maternidad y licencias por luto, y también se evidencia el incremento del 4.1% en el ausentismo por enfermedad de origen común, donde los principales motivos correspondieron a:

- Caídas en casa o en espacios no laborales de 4 trabajadores equivalentes a 54 días de incapacidad.
- Varicela de 2 colaboradores equivalentes a 29 días de incapacidad.
- Apendicitis de 1 colaborador equivalente a 10 días de incapacidad.
- Otras causas como enfermedades respiratorias, gastrointestinales o virales, para las cuales se desarrollaron capacitaciones, publicaciones y se reforzaron los protocolos de limpieza en la oficina principal.

Como reto en el 2020 será necesario mantener el foco en promover conductas responsables de cuidado para prevenir la aparición de enfermedades infecciosas, así mismo diseñar nuevas estrategias para promover conductas seguras fuera de los espacios laborales.



## Nuestro compromiso con el cuidado ambiental

Como parte de nuestro compromiso con el cuidado ambiental y debido al bajo impacto que generamos en nuestra operación, enfocamos nuestra gestión en implementar cambios de conducta individual, entendiendo que las pequeñas acciones motivan grandes transformaciones.

En 2019 realizamos sensibilizaciones y publicaciones en diversos temas a nuestros colaboradores:

- ➔ Hábitos responsables: ahorro de recursos naturales.
- ➔ Clasificación adecuada de residuos.
- ➔ Estrategias ambientales para reducir el consumo de recursos, reciclaje.
- ➔ Sensibilización sobre el Día del Agua y el Día de la Tierra.

## Indicadores de consumo de agua y energía de la sede principal

GRI 303-5

 Consumo de agua promedio por persona en m <sup>3</sup>			
Año	2018	2019	Tendencia
Ene	0,56	1	↗
Mar	0,6	1	↗
May	1,5	1,2	↘
Jul	0,9	2,0	↗
Sep	1,5	10,9	↗
Nov	2,2	4,9	↗

No se toma como referencia y no es comparable el consumo de agua en el año 2019 debido a novedades presentadas con la facturación generada por el acueducto de Bogotá.

Durante el segundo semestre de 2019 se evidencia una tendencia a la disminución en el consumo de energía eléctrica en comparación con el año anterior, la cual puede deberse a disminución en el número de empleados durante esos meses de 2019.

GRI 302-1

 <b>Consumo mensual de energía eléctrica por persona en Kwh</b>			
Año	2018	2019	Tendencia
Ene	35	44	↗
Feb	45	48	↗
Mar	45	48	↗
Abr	51	51	Se mantiene
May	49	46	↘
Jun	48	47	↘
Jul	48	45	↘
Ago	24	44	↗
Sep	52	44	↘
Oct	48	46	↘
Nov	49	44	↘
Dic	50	50	Se mantiene

Por otra parte, realizamos actividades que permitieron fomentar la clasificación adecuada de los residuos aprovechables incrementando la donación de papel y cartón. Lamentablemente se redujo el volumen de donación de tapas en el concurso ambiental realizado en el mes de octubre en relación con el año 2018.

GRI 306-3

Tipo de residuos aprovechable (Kg.)	2018-I	2019-I	Tendencia	2018-II	2019-II	Tendencia
Tapas	4	0	↘	94,5	32,5	↘
Archivo	36,5	31	↘	36	78	↗
Cartón	0	0	Se mantuvo	4	12	↗
<b>Total</b>	40,5	31	↘	134,5	122,5	↘



## Nuestro compromiso con el cambio para el 2020

En el año 2020 queremos continuar enfocando nuestros esfuerzos en incrementar la conciencia ambiental, para contribuir con pequeñas acciones que permitan reducir la huella de carbono producida por los desplazamientos de nuestros colaboradores, incentivando el uso de transporte sostenible o más amigable con el medio ambiente.

Asunto relevante

## 3.8

# Anticorrupción, ética y rendición de cuentas

GRI 102-11 102-12 103-1 103-2 103-3

**A**nticorrupción, ética y rendición de cuentas son los principios que orientan nuestras decisiones, actuaciones, operaciones y relaciones con los grupos de interés. Deben ser la bandera del comportamiento de nuestros colaboradores, facilitan la resolución de conflictos, sustentan el principio de precaución y enfocan la conducta hacia la transparencia.

Sitt establece sus políticas y controles anticorrupción según los lineamientos del consejo de seguridad de la ONU y la legislación colombiana, bajo la responsabilidad del Presidente de la compañía.

Al ser una compañía que se ocupa principalmente de establecer alianzas para responder a requerimientos de origen público y atender por ese medio necesidades ciudadanas relacionadas con la movilidad, el tránsito y el transporte, es primordial contar con un sistema de gobierno robusto, que dé cumplimiento al marco normativo y legal, garantice una correcta administración de los negocios y proporcione reglas claras que expliquen a quienes se involucren con nosotros el marco ético en el que nos movemos.





Siempre siendo críticos con nuestro comportamiento corporativo



Gracias a estos elementos podemos dar cuenta del impacto de nuestras operaciones y de los proyectos de los que hacemos parte de manera transparente y equilibrada; prevenir y gestionar los riesgos de malversación, desviación o inadecuada destinación de los recursos; aquellos relacionados con los incumplimientos contractuales establecidos en los diversos modelos de negocio y todos aquellos que puedan afectar nuestra reputación, que es uno de nuestro capital más valioso.

En la actualidad, el presupuesto anual nos permite mantener un control del gasto, de su destinación y su correcta ejecución. Asimismo, la estructuración de un proceso riguroso de contratación y selección de proveedores son instrumentos para controlar riesgos vinculados con este asunto relevante.



Directrices claras como **0 desviación de recursos, manejo responsable y transparente de los recursos** son parte de nuestro esquema de gestión contra la corrupción. 

## Comprometidos con la mejora continua

Para gestionar este asunto relevante, en Sitt hemos construido diversos instrumentos que conforman nuestra gobernanza, tal como lo explicamos en la página 37 de este informe, los cuales atienden distintos frentes relacionados con la anticorrupción, la ética y la rendición de cuentas.

Como parte de nuestro ejercicio de autoevaluación y actualización, en el 2019 comprendimos la necesidad de alcanzar nuevos y más altos estándares de conducta, control y ética que refuercen nuestro sistema de gobierno corporativo, apalancándonos para ello en la responsabilidad social.

Creemos que es necesario establecer un ciclo de mejora continua, un sistema de cumplimiento que nos facilite gestionar este asunto, entendiendo que solo de esta manera lograremos prevenir o minimizar los riesgos inherentes a nuestro quehacer organizacional, apalancados en la importante función que ya se realiza a través de nuestra Junta Directiva a través de la Dirección Financiera y Administrativa.

Entre los retos que enfrentaremos en el 2020 se encuentran:

- La actualización de nuestros códigos de Gobierno Corporativo y Conducta
- Desarrollar e implementar una política de seguridad de la información. Reto que será liderado por el área IT de Sitt.
- Identificar referentes y buenas prácticas espejo de otras compañías para evaluarlas como un ejercicio de mejora. Especialmente en temas relacionados con prácticas de buen gobierno.
- Diseñar e implementar los planes de acción para la actualización de nuestro sistema de gobernanza.
- Capacitar a nuestros colaboradores y desarrollar competencias que faciliten la toma de decisiones y resolver dilemas éticos.

- Madurar nuestro ejercicio de rendición de cuentas para que refleje con mayor exactitud la compañía en la que nos estamos transformando.
- Revisar los elementos relacionados con la prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo, el fraude, el soborno, la corrupción y la competencia desleal, para establecer un plan de trabajo acorde con nuestro contexto corporativo.
- Diseñar un tablero de control que permita integrar indicadores de aseguramiento de las áreas tributaria, contable y financiera.
- Definir e implementar los controles relacionados con los riesgos de corrupción, conductas contra la ética y la transparencia.

GRI 205-3

- 0 Sanciones disciplinarias.
- 0 Incumplimientos legales.
- 0 Conflictos de interés reportados.
- 0 Demandas, litigios por temas comerciales, legales o laborales.

**Desviación de recursos: \$0**



## Rendir cuentas es parte de lo que hacemos

Nuestro compromiso con la transparencia ha encontrado en los reportes de gestión, la oportunidad de presentar el desempeño, logros y desafíos que hemos enfrentado a lo largo de los años, el trabajo de nuestros colaboradores y son el reflejo de nuestra gradual y positiva transformación.

Desde hace ya 5 años incorporamos como parte del compromiso con la responsabilidad social un enfoque de triple cuenta de resultado, utilizando para ello la metodología y ahora estándar GRI, lo que nos ha dejado importantes aprendizajes y experiencias que en el 2019 convertimos en un desafío para el 2020: llevar nuestro informe de sostenibilidad al siguiente nivel con tres premisas claras:

1

### Premisa

Rendir cuentas es reportar la gestión de aquello que es relevante para la compañía y para nuestros grupos de interés. Es presentar todo lo que hacemos para crear valor día a día con nuestro trabajo, bajo una perspectiva de materialidad, que nos hace preguntarnos: **¿qué es lo que realmente importa?**

2

### Premisa

Rendir cuentas es parte de nuestro quehacer. Es un compromiso de todos y por ello, es un ejercicio de construcción colectiva, es un reflejo de quiénes somos, lo que logramos, las decisiones que tomamos y lo responsables que somos de nuestros impactos.

3

### Premisa

Somos una empresa que busca la innovación en todo lo que hace. Nuestro reporte de sostenibilidad no debe ser la excepción.



Equilibrio y sostenibilidad 

# Tabla GRI

Estándar GRI	Contenidos	Página/Observaciones
<b>GRI 102</b>	<b>Contenidos generales</b>	
	<b>Perfil de la organización</b>	
102-1	Nombre de la organización	13
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	16, 17, 18, 19
102-3	Ubicación de la sede	25
102-4	Ubicación de las operaciones	18, 25
102-5	Propiedad y forma jurídica	13
102-6	Mercados servidos	17,18,21
102-7	Tamaño de la organización	20, 23, 58
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	23
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	4, 6, 10, 57
102-11	Principio o enfoque de precaución	38, 39,46, 108
102-12	Iniciativas externas	38, 82, 108
102-13	Afiliación a asociaciones	10
	<b>Estrategia</b>	
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4,6
102-15	Impactos, riesgos y oportunidades principales	4,6
	<b>Ética e integridad</b>	
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	35, 37
	<b>Gobernanza</b>	
102-18	Estructura de gobernanza	37
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	37
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	37
102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	37
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	37

Estándar GRI	Contenidos	Página/Observaciones
<b>GRI 102</b>	<b>Contenidos generales</b>	
	<b>Participación de los grupos de interés</b>	
102-40	Lista de grupos de interés	43
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	Sitt carece de acuerdos de negociación colectiva
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	42
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	43, 45
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	47
	<b>Prácticas para la elaboración de informes</b>	
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	12
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	48,49 Para definir el contenido y calidad del informe se utilizaron los 10 principios establecidos por el estándar GRI 101
102-47	Lista de temas materiales	49
102-48	Reexpresión de la información	12
102-49	Cambios en la elaboración de informes	12
102-50	Periodo objeto del informe	12
102-51	Fecha del último informe	12
102-52	Ciclo de elaboración de informes	12
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	12
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	Este informe fue realizado utilizando los estándares GRI como referente
102-55	Índice de contenidos GRI	Esta tabla
102-56	Verificación externa	El informe carece de verificación externa
	<b>Estándares temáticos</b>	
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	29 a 32
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	26 a 28, 36
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	No se presentaron durante el año multas representativas o sanciones por el incumplimiento de leyes o normativas en materia social o económica

Estándar GRI	Contenidos	Página/Observaciones
<b>Responsabilidad social</b>		
103-1	Explicación del tema material y su cobertura	52, 53
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
<b>Crecimiento y sostenibilidad: ¡Elegimos como crecer!</b>		
103-1	Explicación del tema material y su cobertura	54 a 59
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
<b>Estándares temáticos</b>		
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	58
<b>Smart Cities</b>		
103-1	Explicación del tema material y su cobertura	60 a 63
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
<b>Innovación para crear valor</b>		
103-1	Explicación del tema material y su cobertura	64 a 67
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
<b>Seguridad vial</b>		
103-1	Explicación del tema material y su cobertura	68 a 75
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	

Estándar GRI	Contenidos	Página/Observaciones
<b>Relaciones con aliados</b>		
103-1 103-2 103-3	Explicación del tema material y su cobertura El enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestión	76 a 78
<b>Bienestar laboral</b>		
103-1 103-2 103-3	Explicación del tema material y su cobertura El enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestión	79 a 107
<b>Estándares temáticos</b>		
403-1 403-2 403-3 403-4 403-5 403-6 403-8 403-9 403-10 404-1 404-3 302-1 303-5 306-3	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes Servicios de salud en el trabajo Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo Fomento de la salud de los trabajadores Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo Lesiones por accidente laboral Dolencias y enfermedades laborales Media de horas de formación al año por empleado Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional Consumo energético dentro de la organización Consumo de agua Residuos generados	81 82 90 90, 92 91, 93 a 96 81, 86 81 82 a 85, 105 82, 105 95 97, 98 107 106 107
<b>Anticorrupción, ética y rendición de cuentas</b>		
103-1 103-2 103-3	Explicación del tema material y su cobertura El enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestión	108 a 112
<b>Estándares temáticos</b>		
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	111

# Un año dinámico

## Balance de Gestión 2019

---

**Juan José Franco**

Presidente

**Simón Franco**

Gerente General

**María José Franco**

Jefe de Responsabilidad Social Empresarial

**Claudia Trejos**

Gerente de Operaciones

**Juan Carlos Beltrán**

Jefe de Gestión Humana

**Lina Contreras**

Jefe de Mercadeo y Comunicaciones

**Paulina Leal**

Asesora en Responsabilidad Social Empresarial

**Angélica Albarracín**

Diseño del informe

**Archivo Sitt / Shutterstock**

Fotografía

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

### Contacto

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

✉ [contacto@sittycia.com](mailto:contacto@sittycia.com)  
🌐 [www.sittycia.com](http://www.sittycia.com)

Contamos con canales de denuncias ante conductas poco éticas o lícitas que nuestros grupos de interés identifiquen. Cualquier persona puede comunicarse a: [anticorrupcion@sittycia.com](mailto:anticorrupcion@sittycia.com)

### Sitt y Cía. SAS

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

☎ (1) 7470696





**Sitt**

Ingeniería  
Tránsito &  
Tecnología



[sittycia.com](http://sittycia.com)

**Servicio de Ingeniería, Tránsito & Tecnología**

Cra. 13 # 96 - 82 Piso 3 Bogotá, Colombia  
PBX +57 (1) 747 0696

Cll. 10B # 35 - 8 Of. 501 Medellín, Colombia  
PBX +57 (4) 5790877

Copyright© 2019 Sitt y CIA SAS

