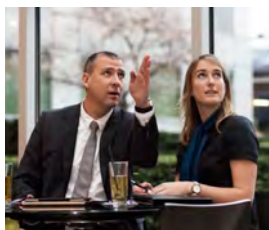




Sociaal Jaarverslag



Securitas Nederland 2013





Peter Schollmann
Algemeen Directeur

Voorwoord Algemeen Directeur

Voor u ligt het Sociaal Jaarverslag over 2013. Een jaar waarin er veel veranderingen hebben plaatsgevonden binnen onze organisatie. Door de overname van de beveiligingstak van ISS in Nederland zijn er in juli 2013 ruim 800 nieuwe collega's bij gekomen. De integratie is bijzonder succesvol verlopen voor zowel medewerkers als klanten, voornamelijk dankzij de inzet van de grote groep collega's die aan dit project heeft meegewerkt. Securitas is volop in beweging, dat merken onze mensen, dat merken onze klanten.

Het jaar stond in het teken van verdere integratie van de verschillende bedrijfsonderdelen; onze klanten denken steeds minder in individuele producten. Wij moeten ons daarbij aansluiten en zorgen dat onze organisatie hier klaar voor is. Er zijn zeer veel veranderingen doorgevoerd. Sommige klein van aard maar anderen met serieus gevolg. Onze structuur van medezeggenschap in de beide ondernemingsraden heeft zich bewezen

en heeft met behoud van slagvaardigheid en zorgvuldigheid uitstekend werk geleverd. Per 2014 zijn beide ondernemingsraden gecombineerd om ook hier nog slagvaardiger te kunnen optreden.

De koers van het bedrijf is meer en meer gericht op het verkopen van beveiligingsoplossingen; door een slimme combinatie van mens, kennis en techniek kunnen we veelal een hoger beveiligingsniveau realiseren tegen lagere kosten. Ook onze organisatie wordt meer en meer op deze denk- en werkwijze afgestemd. In Utrecht hebben we inmiddels een groep technische experts werken die onze Branch Managers en klanten ondersteunen in dit veranderingsproces. Ook door het land, in de area's, hebben we een aantal specialisten aangesteld. Ik verwacht veel van deze nieuwe richting, maar realiseer me ook dat het nog wennen kan zijn. Er is echter niet veel tijd; de markt verandert razendsnel en onze klanten kiezen steeds meer voor techniek. Het moet dus NU gebeuren!



Danielle Justus
HR Directeur

Voorwoord HR Directeur

We zijn meer en meer gericht op het verkopen van beveiligingsoplossingen; door een slimme combinatie van mens, kennis en techniek kunnen we veelal een hoger beveiligingsniveau realiseren tegen lagere kosten.

Onze mensen maken het verschil en dat realiseren we ons maar al te goed. We zijn een guarding company met op dit moment circa 6400 medewerkers met veel focus op vitaliteit en inzetbaarheid van onze medewerkers.

Onze medewerkers krijgen de kans om mee te bewegen met alle ontwikkelingen binnen de organisatie en de markt. Ze krijgen steeds meer te maken met techniek en de veranderende wensen van klanten met betrekking tot de gewenste veiligheidsoplossingen. Dit heeft impact op het werk en dus op onze medewerkers. Dit is uitdagend, maar vraagt ook veel van onze medewerkers.

Toch merk je bij Securitas heel goed dat we met elkaar vol overtuiging en enthousiasme werken om onze doelen met goed resultaat te behalen, uitgaande van de Vitale organisatie. Ik ben dan ook trots op het vele werk dat door de hele organisatie in 2013 is verzet, dat geeft mij veel vertrouwen in de toekomst.



Oplossingen voor



Mens



Kennis



Techniek

Securitas in het kort

Door de juiste inzet van mens, kennis en techniek vinden we de ideale veiligheidsbalans voor iedere situatie. Dat begint altijd met heel goed luisteren om zo te doorgronden wat de specifieke omstandigheden en wensen van de klant zijn. Vervolgens groeien we samen naar de gewenste situatie waarin de continuïteit van bedrijfsprocessen door integrale veiligheidsoplossingen wordt gewaarborgd.

Securitas. Eerst luisteren, dan beveiligen.

Directie

Peter Schollmann

Algemeen Directeur Securitas Nederland

Omzet 2013

284 miljoen euro in Nederland

SEK 65,7 miljard wereldwijd

Aantal medewerkers

6.400 in Nederland

300.000 wereldwijd

Vestigingen Nederland

Alkmaar, Amersfoort, Amsterdam, Arnhem, Badhoevedorp (hoofdkantoor), Best, Ede, Geldrop, Harderwijk, Nijmegen, Rijswijk, Rosmalen, Rotterdam, Rotterdam Maasvlakte, Rotterdam The Hague Airport, Schiphol, Sittard, Soesterberg, Tiel, Tynaarlo Utrecht en Zwolle.

Securitas wereldwijd

Securitas opereert in 52 landen in

Noord- en Zuid-Amerika, Europa, het

Midden-Oosten, Azië en Afrika.

Onze doelstellingen

- Verbeteren van de winst.
- Verbeteren van de interne efficiency en samenwerking in Europa.
- Ontwikkelen van onze technologische capaciteiten.



HR beleid 2013

Vitale organisatie

Net als voorgaande jaren stond in 2013 de Vitale Organisatie centraal in het HR beleid van Securitas. Hoewel techniek een steeds grotere rol krijgt in onze beveiligingsoplossingen, blijven we een guarding company. Onze medewerkers moeten daarom niet alleen fysiek en mentaal gezond zijn, maar ook gemotiveerd en in staat om mee te kunnen bewegen met de veranderingen binnen en buiten onze organisatie.

Werving en selectie

Een Vitale Organisatie begint met de juiste persoon op de juiste positie. Goede Werving en Selectie is van cruciaal belang. Door de hoge werkloosheid en de banenkrimp in Nederland wordt er veel gesolliciteerd op onze vacatures. Om onze personeelsmedewerkers te helpen bij het selecteren van de juiste kandidaten is er in 2013 een aantal veranderingen doorgevoerd. Een belangrijke verandering is de overstap naar een nieuwe recruitmenttool. Deze nieuwe recruitmenttool helpt ons om het wervingsproces te verbeteren en daarmee efficiënt de juiste kandidaten te selecteren. De tool is met name geselecteerd op gebruikersvriendelijkheid en biedt handige nieuwe functionaliteiten als bijvoorbeeld het automatisch benutten van de database en een rapportagetool met grafieken en tabellen. Alle gebruikers zijn voor de

implementatie getraind zodat ze direct aan de slag konden met het nieuwe systeem.

Ook zijn de assessmenttools in 2013 geëvalueerd. In een onderzoek onder gebruikers is bekeken wat de meerwaarde van persoonlijkheidsonderzoeken zijn en of de door ons gebruikte testen helpen om de juiste kandidaten te selecteren. De uitkomsten van het onderzoek hebben geleid tot het continueren van de inzet van de persoonlijkheidsonderzoeken en capaciteitstesten.

Mobiliteit

Wanneer een organisatie en de markt waarin zij zich bevindt in beweging zijn, is het belangrijk dat de kwalitatieve flexibiliteit (kunnen en willen medewerkers meebewegen?) en de kwantitatieve flexibiliteit (type arbeidscontracten en de omvang contracten) van het personeelsbestand op orde zijn. Securitas moet tijdig kunnen schakelen bij veranderingen in werkaanbod en moet het beste team voor een klus kunnen formeren. Kwaliteit en wendbaarheid zijn daarbij de belangrijkste concurrentiefactoren.

Begin 2013 zijn daarom flinke stappen gezet in het inzichtelijk krijgen van de kwalitatieve en kwantitatieve flexibiliteit. In de loop van het jaar





zijn vervolgens de eerste acties ondernomen om kwalitatieve knelpunten op te lossen. Er zijn gesprekken met medewerkers gevoerd en begeleidingstrajecten opgestart.

Wat betreft kwantitatieve flexibiliteit is een goede mix van medewerkers met contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd, uitzendkrachten en variatie in grootte van contracturen in de arbeidsovereenkomsten een must en hier wordt goed naar gekeken.

Leiderschap

De uitgangspunten die Securitas hanteert bij leiderschap zijn simpel maar doeltreffend:

- Doe wat je zegt en zeg wat je doet;
- Afspraak = afspraak;
- We spreken elkaar aan op gewenst en ongewenst gedrag;
- We doen die dingen waarvan we weten waar ze toe bijdragen.

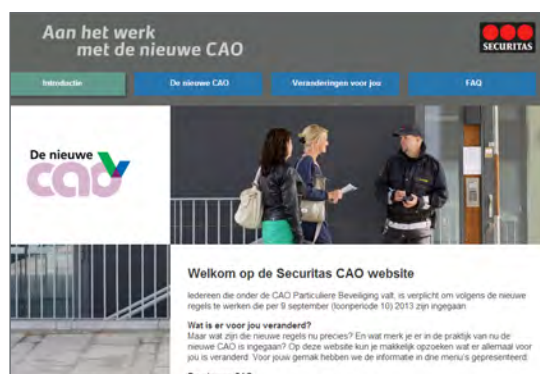
In 2013 zijn deze uitgangspunten meegenomen in de functiejaarplannen van onze leidinggevenden. Ook in de POP gesprekken met onze medewerkers staat (persoonlijk) leiderschap op de agenda.

In het medewerkersonderzoek dat in 2014 wordt afgenomen, zullen vragen rondom leiderschap een prominente plaats krijgen. Op deze wijze zal gemeten worden of inspanningen tot verbetering hebben geleid.

Arbeidsvoorwaarden

Een zeer ingrijpende verandering is de nieuwe cao die in 2013 van kracht werd. Iedereen die onder de cao PB valt, was vanaf loonperiode 10 - 2013 verplicht om volgens de nieuwe regels te werken. De grootste wijziging in de nieuwe cao PB is het wegvallen van ADV waardoor zowel voor parttimers als voor fulltimers het aantal vastgestelde uren in het arbeidscontract moest worden aangepast. Ter compensatie is het uurloon met 5,25% verhoogd.

Het werken volgens de nieuwe cao heeft veel impact gehad manier van inroosteren en we hebben daarvoor onze processen en systemen moeten aanpassen. Een veranderteam heeft alle gevolgen van de nieuwe cao in kaart gebracht en ervoor gezorgd dat we de juiste maatregelen namen. Zoals het inrichten van het nieuwe planningsysteem Rostar en het trainen van de planners. En het regelen van de weergave van de nieuwe roosters op SecuritasVandaag. Omdat in de nieuwe cao de ADV is afgeschaft hebben alle betrokken medewerkers een addendum op hun arbeidsovereenkomst ontvangen. Maar er moesten ook beleid en spelregels gemaakt worden waar de cao niet volledig duidelijk was. Er is erg veel werk verricht om ervoor te zorgen





dat we zonder problemen aan de nieuwe regels konden voldoen. Ook het informeren van onze medewerkers hoorde daarbij. Speciaal voor de nieuwe cao hebben we de Securitas cao website gelanceerd waarop medewerkers na het beantwoorden van een aantal vragen precies de informatie kregen waarin stond wat er voor hen veranderde. Dit grote project is zonder grote problemen verlopen en we zijn erg tevreden over het resultaat.

Kerstpakket

Ook in 2013 hebben onze medewerkers een kerstpakket ontvangen. Dit jaar in de vorm van een bol.com cadeaucard. In overleg met de OR hebben we voor bol.com gekozen omdat zij een uitgebreid assortiment hebben en vanwege de eenvoudige en snelle bestelprocedure.



Functioneren

Het nieuwe formulier functioneringsgesprek is met ingang van 1 juni in gebruik genomen. Met behulp van een werkgroep bestaande uit HR, Branch Managers, Hoofd Beveiligers, Hoofd Surveillanten, Field Supervisors en de OR is het formulier tot stand gekomen.

Gezondheidsbeleid

In 2013 is het gezondheidsbeleid van Securitas herschreven en verder aangescherpt. Een belangrijke verandering betreft de Regie op het verzuim: wie voert de leiding over een verzuimdossier en bepaalt wanneer en door wie bepaalde acties moeten worden uitgevoerd? Rollen en taken zijn verder aangescherpt waardoor er gedurende de gehele wachttijd van 104 weken focus op het verzuimdossier is. Een andere belangrijke wijziging betreft het ziekmeldingsprotocol voor medewerkers die zich ziek melden vanaf hun vakantieadres. Naast de gewone ziekmeldingsprocedure gelden hiervoor nu aanvullende regels. Deze regels zijn gericht op het kunnen beoordelen van de arbeidsongeschiktheid. Verder heeft Securitas ervoor gekozen om het frequent verzuimgesprek te wijzigen in een vitaliteitsgesprek. Niet alleen de naam is gewijzigd. Ook de insteek van het gesprek is aangepast. De gewijzigde insteek past veel beter in de doelstelling van Securitas om een gezondere en vitalere organisatie te worden.



Belangrijke gebeurtenissen in 2013

Overname beveiligingscontracten ISS Security Services

Securitas Nederland heeft per 5 juli de beveiligingscontracten van ISS Security Services overgenomen. Hiermee zijn ook ruim 800 medewerkers onderdeel geworden van Securitas.

Er is bewust voor gekozen om al deze nieuwe collega's pas per 9 september in de Securitas systemen te integreren vanwege het cao project dat gelijktijdig liep. Tot die tijd verzorgde de ISS Shared Services organisatie nog de verwerking van de administratie en salarissen. Zo konden we zorgen voor een vloeiende overgang naar Securitas en de nieuwe cao.

Bij deze overname kwam veel integratiewerk kijken dat door verschillende projectteams is opgepakt. Zo zijn alle verschillende klanten in onze organisatie en onze systemen geïntegreerd en is onze organisatiestructuur her en der aangepast. Aan het welkom heten en onboarden van de 800 nieuwe collega's is vooral veel aandacht besteed. Zij werden door kick-off meetings geïnformeerd over hun nieuwe werkgever en wat ze de komende periode te wachten stond. Ook moesten zij worden voorzien van een Securitas uniform. Ook deze klus is naar tevredenheid geklaard mede dankzij de inzet en betrokkenheid van vele collega's.

De overname van de beveiligingscontracten van ISS heeft onze landelijke dekking van mobiele surveillance aanzienlijk vergroot. Daarnaast heeft

deze overname onze organisatie versterkt in het creëren van de optimale veiligheidsoplossingen voor onze klanten.

Nieuw planningpakket Rostar

Door de nieuwe cao PB waren er zoveel veranderingen in de roostersystematiek dat ons oude planningsysteem niet meer voldeed. We zijn daarom overgestapt op een nieuw planningpakket: Rostar. Hiervoor was een projectteam druk aan de slag om te zorgen voor een vloeiende overgang naar de nieuwe regels van de nieuwe cao. Daarbij moesten ook alle planners getraind worden in het werken met het nieuwe planningpakket. In augustus konden medewerkers via Securitas Vandaag terecht in de webmodule van Rostar om hun rooster te raadplegen. Dit had ook voordelen. De weergave van roosters in Rostar is overzichtelijker en medewerkers kunnen hier ook verlof aanvragen of een dienst uitwisselen met een collega.

Overgang naar één administratieve organisatie

In oktober 2012 heeft er bij Securitas een reorganisatie plaatsgevonden waarbij we van verschillende divisies naar één Securitas zijn gegaan. De voormalige divisie Alert Services in Geldrop werkte met andere systemen dan de rest van de Securitas organisatie. In 2013 zijn de werkzaamheden van Geldrop geïntegreerd in de administratieve Securitas systemen. Denk hierbij onder andere aan het personeelssysteem en de salarisadministratie.



Van 2 OR's naar 1

Eind 2013 is ook op medezeggenschapgebied de organisatie één geworden. Formeel is de ondernemingsraad van de voormalige divisie Alert Services opgegaan in de ondernemingsraad van Securitas Nederland. Na de reorganisatie van oktober 2012 hebben beide raden nog enige tijd naast elkaar gewerkt om op die wijze de integratie optimaal te kunnen monitoren. De ondernemingsraad van Alert Services heeft sinds eind 2013 vertegenwoordiging gekregen in de ondernemingsraad van Securitas Nederland.

Nieuw calamiteitenplannen in Badhoevedorp en Amsterdam

De kantoren in Badhoevedorp en Amsterdam hebben in 2013 beiden een nieuw calamiteitenplan en een nieuw BHV-team. Deze zijn ontwikkeld door onze eigen Safety experts. Op 1 oktober vond er een geplande ontruimingsoefening plaats op het hoofdkantoor in Badhoevedorp. De oefening is goed verlopen.



Aan de hand van opgedane kennis en ervaringen, verkregen door deze ontruimingsoefening, worden specifieke leerdoelen voor 2014 opgesteld als onderdeel van het jaarlijks terugkerende onderhoudsplan.

YMTD-lunches

Regelmatig vindt er op het hoofdkantoor in Badhoevedorp een 'You Make The Difference-lunch' plaats. Tijdens deze lunch schuiven collega's die een bijzondere prestatie hebben geleverd aan bij Algemeen Directeur Peter Schollmann. Dat kan bijvoorbeeld een levensreddende handeling zijn, maar ook het proactief meedenken met de organisatie als er problemen zijn. Deelnemers krijgen een luxe drie-gangenlunch voorgeschoteld en kunnen hun ervaringen met elkaar en de Algemeen Directeur uitwisselen. In 2013 waren er vijf lunches waar in totaal 36 medewerkers aan hebben deelgenomen.

Uitlevering nieuwe kleding

Medewerkers van Securitas zijn verplicht een uniform te dragen. We zijn in 2011 gestart met de voorbereidingen voor een volledig nieuwe kledingcollectie. In 2013 zijn alle medewerkers van Securitas gefaseerd voorzien van een compleet nieuw uniform. Sommige oude uniformonderdelen worden in combinatie met het nieuwe uniform gedragen tot het moment dat deze versleten zijn. Hierdoor wordt de kleding zo goed mogelijk verbruikt en hoeft deze niet te worden vernietigd, volledig in lijn bij onze MVO gedachte.



Geldrop start project GANS

De Technology & Monitoring afdeling in Geldrop is in 2013 een project gestart met de naam "GANS".

Dit staat voor Grondige Analyse t.b.v. Nieuwe Structuur. Het project is tot stand gekomen na een teammeeting met alle afdelingsmanagers in Geldrop en heeft als doel de behoefte aan duidelijke afspraken over processen, rollen, taken en verantwoordelijkheden te vervullen. Om de knelpunten op dit gebied in kaart te brengen is de hulp ingezet van PwC. In het traject is een groot aantal knelpunten ontdekt waarvoor verschillende deelprojecten zijn gestart welke allemaal tot doel hebben om de processen sterker te maken, de kwaliteit te verbeteren en daardoor de leverbetrouwbaarheid te vergroten. Inmiddels zijn veel van de deelprojecten afgerond. Naar verwachting kunnen we het gehele project voor de zomer van 2014 afronden.

MovesYou

In het kader van ons lifestyleprogramma MovesYou zijn ook in 2013 de nodige activiteiten georganiseerd. Zo konden medewerkers deelnemen aan een voetbaltoernooi en meerdere hardloopevenementen zoals de Marathon Rotterdam en de City-Pier-City loop. Daarnaast konden medewerkers zich opgeven voor de digitale diëtiste om te werken aan een gezond eetpatroon.

Top Employer 2013

Securitas is na onafhankelijk onderzoek door het CRF Institute uitgeroepen tot Top Employer 2013 vanwege onder meer zijn uitstekende arbeidsvoorwaarden en carrièremogelijkheden. Het CRF Institute is specialist op het gebied van HR-beleid en werkomstandigheden en reikt het keurmerk enkel uit aan werkgevers die voldoen aan de strenge richtlijnen. Securitas ontving het keurmerk voor de zevende keer en mocht zich daarom gedurende heel 2013 Top Employer noemen.





PZ-dag

Securitas houdt jaarlijks een leerzame themadag voor haar personeelsmedewerkers waarop ze informatie met elkaar kunnen delen en kunnen netwerken. Het thema van de PZ-dag van 2013 was de PZ-er als Adviseur. Het doel van deze bijeenkomst was om de personeelsmedewerkers handvatten aan te leveren zodat ze in staat zijn om een goede adviseur te zijn voor de Branch Manager. Daartoe waren er verschillende gasten uitgenodigd, waaronder Algemeen Directeur Peter Schollmann en HR Directeur Danielle Justus die beiden vanuit hun eigen perspectief beschreven wat de ontwikkelingen bij Securitas zijn en wat de rol van de personeelsmedewerker daarin is. Vervolgens presenteerde externe specialist Meurs over de testen die ontwikkeld zijn voor het selecteren van de juiste kandidaten in het recruitmentproces. Juriste Michèle Rotmans leidde het Juridisch Lagerhuis en in de middag was er een workshop zakelijk flirten. Tot slot werd er een cao-quiz gehouden om de kennis te testen over de nieuwe cao PB. Deze geslaagde dag werd afgesloten onder het genot van een borrel.

Hoofd Receptionistendag

Securitas houdt jaarlijks meerdere medewerkersdagen waaronder een Hoofd Receptionistendag. Op dinsdag 9 april kwamen alle Hoofd Receptionistes van Securitas Receptie Services bijeen bij Casa 400 te Amsterdam. Ook

Branch Managers en Area Managers waren uitgenodigd. Het doel van de bijeenkomst was de operationeel leidinggevenden samen te brengen en stil te staan bij zaken waar zij allemaal dagelijks mee bezig zijn. Deze dag kwamen onder andere presentaties aan bod van Qmatters met discussies op basis van stellingen en een case van Casa 400 over de nieuwe werkwijze van hun hotel. Ook werd aangekondigd dat Securitas Receptie Services een nieuwe naam heeft gekregen: Securitas Hospitality. De dag werd afgesloten met een inspirerende presentatie over de ervaringen van twee Hoofd Receptionisten bij twee verschillende klanten, waar een nieuwe wijze van ontvangst is neergezet. Zij vertelden over het hogere hospitality gehalte in de nieuwe setting en wat dit teweeg bracht bij het personeel en de klant. De dag werd afgesloten met een heerlijk diner.





Management Meetings

Jaarlijks worden er voor staf en managers een aantal Management Meetings gehouden om collega's te informeren, kennis met elkaar uit te wisselen en te netwerken. In 2013 zijn er drie meetings gehouden. Deze stonden vooral in het teken van de overname van de beveiligingscontracten van ISS en onze nieuwe koers op het gebied van Solutions & Technology.

Seniorendag

Op 19 juni 2013 vond de jaarlijkse Seniorendag van Securitas plaats. Dit jaar in het zonnige Appeltern. Er werd verzameld met een groep van 35 oud Securitassers op het station van Nijmegen. Van daaruit vertrok een bus naar het plaatsje Appeltern waar de groep op het complex van Moeke Mooren een gezellige dag heeft beleefd. Er is een mooie rondvaart gemaakt over de Maas onder het genot van een drankje en de zon was volop aanwezig. Voor een ieder een goed moment om weer eens gezellig bij te praten met oud collega's. Vervolgens hebben we nog een leuke spelletjesmiddag gedaan. De dag werd afgesloten met een heerlijk diner. Ook weer een moment om met elkaar mooie herinneringen op te halen. Al met al een geslaagde Seniorendag 2013.



Solutions & Technology ontwikkelingen

In september 2013 is tijdens de Management Meeting een nieuwe organisatiestructuur aangekondigd. In het kader van onze koers om onze klanten integrale veiligheidsoplossingen te bieden met techniek als onderdeel was het plan om centraal in Utrecht een sterk ondersteuningsteam te implementeren. Onze organisatie had tot nog toe niet de juiste kennis en capaciteit voor in huis om echt gas te kunnen geven op het gebied van Solutions & Technology. Het nieuwe team bestaat uit Business Developers, Technical Engineers, Project Managers en een bedrijfsbureau. Het team biedt ondersteuning aan de operationele Area's bij het ontwikkelen van bestaande klanten en aan Sales in de ontwikkeling van nieuwe klanten.

In het najaar zijn vacatures zijn geopend voor commerciële mensen, technici, project managers en een administratieve kracht. Inmiddels zijn alle vacatures gevuld en is de nieuwe Technology projectorganisatie op volle kracht aan het werk.

Er wordt nog hard gewerkt om structuren en processen goed in te richten en de verwachting is dat dit in de eerste helft van 2014 duidelijke vorm heeft aangenomen.

Nieuw pand Utrecht

Om onderdak te bieden aan de nieuwe Technology projectorganisatie is een nieuw pand aan de Vliegend Hertlaan in Utrecht betrokken. Hier werkt het projectteam Technology samen onder één dak met de Backoffice van onze mobiele surveillance.

iPad met Salestool

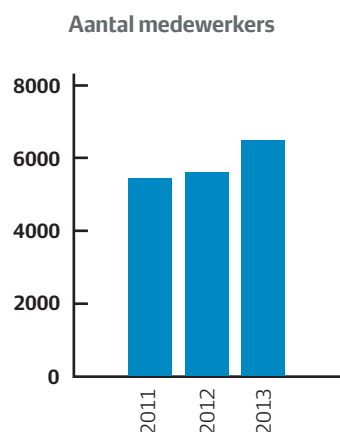
In 2013 is aan een groot aantal medewerkers met klantcontacten een iPad ter beschikking gesteld met daarop een Salestool. De iPad en Salestool maken het mogelijk om direct bij de klant de mogelijkheden van onze dienstverlening aantrekkelijk en overzichtelijk te presenteren. Daarnaast biedt de iPad de medewerkers de mogelijkheid om flexibel te werken.



Cijfers

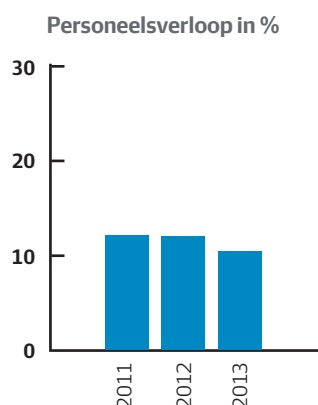
Aantal medewerkers

Het aantal medewerkers is flink gestegen ten opzichte van 2012. De voornaamste oorzaak hiervan is de overname van ongeveer 800 medewerkers van ISS.



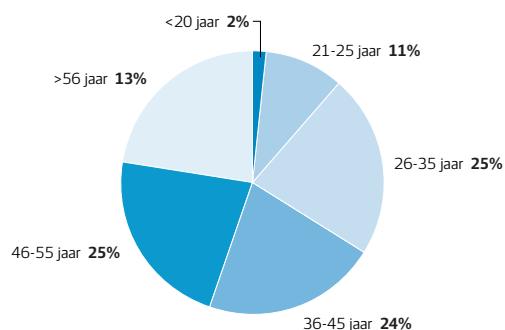
Personeelsverloop

Het personeelsverloop vertoont een lichte daling ten opzichte van voorgaande jaren.

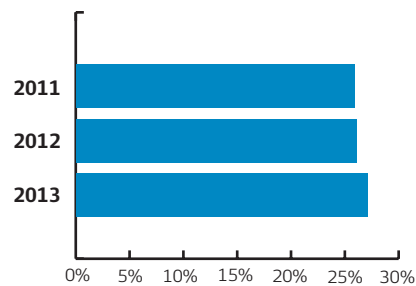


Leeftijdsopbouw

De gemiddelde leeftijd van Securitas medewerkers neemt al jaren op rij af. In 2010 lag de gemiddelde leeftijd nog op 36,5 jaar, in 2013 lag dit op 34,9 jaar.



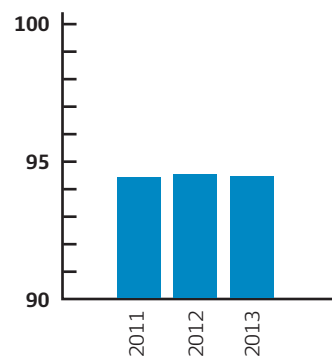
2013



Percentage vrouwen

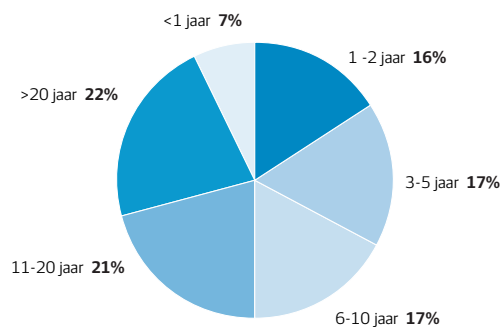
Het aandeel vrouwen binnen de organisatie is al jaren min of meer stabiel. Securitas voert geen specifiek diversiteitsbeleid om het aandeel vrouwen te verhogen.

Gezondheid in %



Gezondheid

Het gezondheidspercentage is ten opzichte van vorig jaar licht gedaald. Voor een deel valt dit te verklaren door de overname van ISS. Dergelijke grote veranderingen zorgen vaak voor meer verzuim omdat mensen (tijdelijk) uit balans raken.



Lengte dienstverband

Landelijk gezien neemt het aantal jaren dienstverband bij een en dezelfde werkgever af. Ook binnen Securitas neemt het aandeel van kortere dienstverbanden toe. Tegelijkertijd slagen we er ook in om mensen aan ons te binden en kennis te behouden.

2013

Statistical Health & Safety Data			2013	2012	2011
A	Exposure time: Employee hours worked over 12 months period (number of hours)	ET	6.338.748	6.157.441	5.124.129
B	Fatalities over 12 months period (number of cases)	FAT	0	0	0
C	Accidents over 12 months period leading to permanent disability (number of cases)	PDA	0	0	0
D	Lost Workday Accidents over 12 months period (number of cases)	LWA	17	17	6
E	Total number of work related accidents = B+C+D	TA	17	17	6
F	Accident Frequency Rate = (TA x 1.000.000) / ET	AFR	2,68	2,76	1,17
G	Number of lost workdays due to C and D (number of days)	LW	370	791	358
H	Accident Gravity Rate = (LW x 1.000) / ET	AGR	0,06	0,13	0,07
I	Medical Treatment Cases (number of cases)	MTC	9	71	1
J	DART rate (Days Away, Restricted or Transferred)	DART	0,54	0,55	0,23

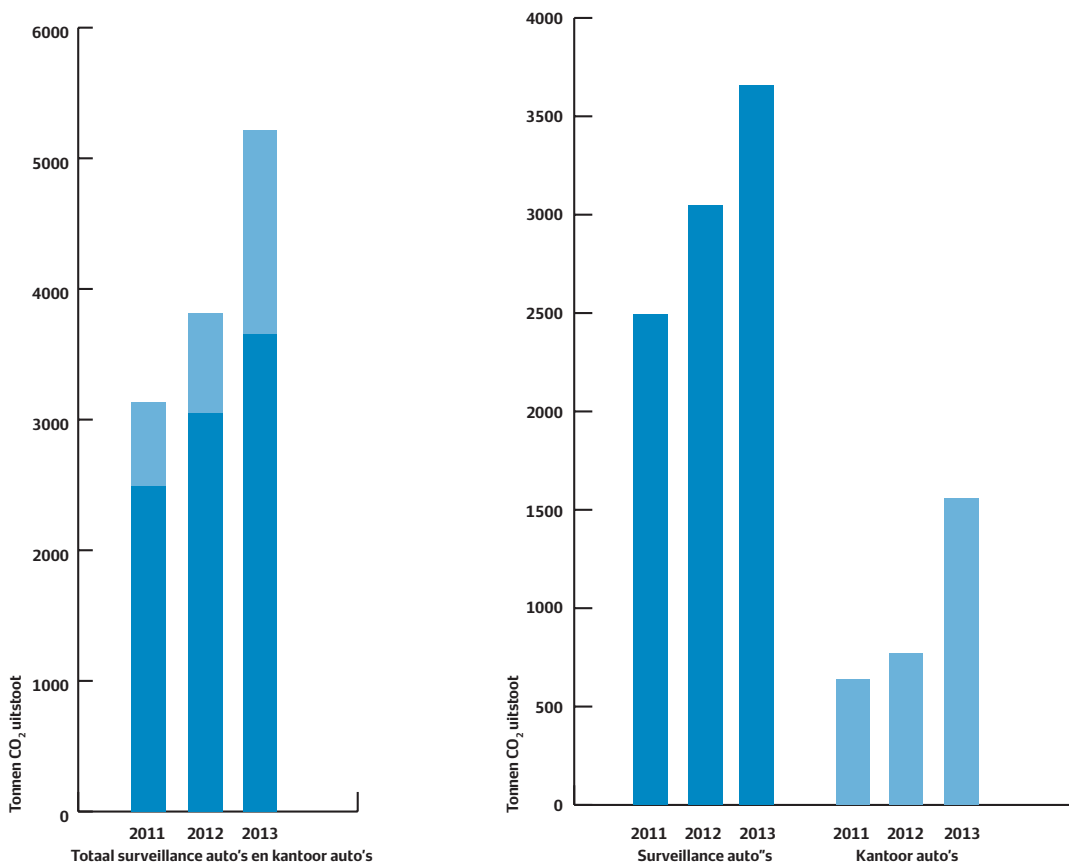
Duurzaamheidsrapport 2013



Met ingang van 2013 is het energieverbruik van alle onderdelen omgerekend naar tonnen CO₂ uitstoot.

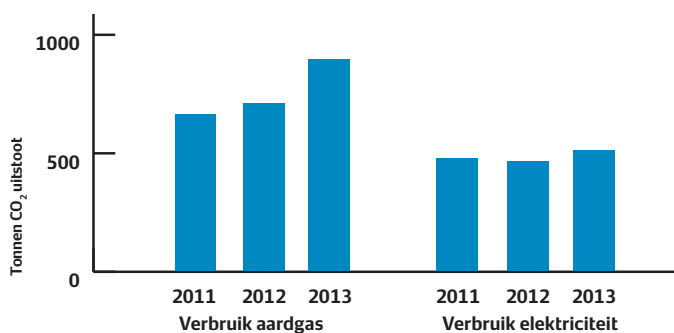
Wagenpark

De toename in CO₂ uitstoot heeft te maken met de overname van ISS in 2013 en de daarmee gepaard gaande uitbreiding van ons wagenpark van 448 naar 510 auto's totaal. Het grootste deel van de uitbreiding van ons wagenpark betrof surveillance auto's.



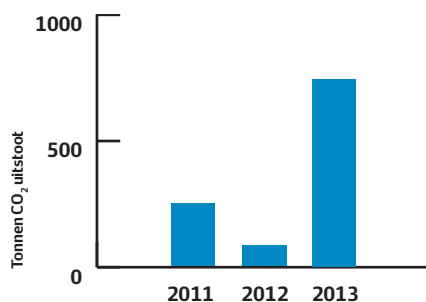
Verbruik aardgas en elektriciteit

De toename in verbruik van gas en elektriciteit komt doordat we over 2013 nu ook de vestiging Geldrop meegeteld hebben.



Uniformen

De toename heeft te maken met enerzijds de overname van ISS en anderzijds de overstap naar een andere leverancier die ook eerdere opgeschorte batches heeft geproduceerd en geleverd.



Zakelijke vliegreizen

Bij de zakelijke vliegreizen zijn in tegenstelling tot vorige jaren alleen de vluchten weergegeven die gemaakt zijn door medewerkers die voor Securitas Nederland werkzaam zijn.

