

Informe de Sostenibilidad 2011



20
AÑOS

Informe de Sostenibilidad 2011



Este informe incluye los resultados de la AFP Crecer en el Salvador, adquirida por Protección S.A en 2011.

> Junta Directiva

Fernando Ojalvo Prieto
Andrés Bernal Correa
Rodrigo Velásquez Uribe
Santiago Pérez Moreno
Luis Carlos Arango Vélez
Juan Fernando Uribe Navarro

Representante de los empleadores afiliados al Fondo de Cesantías, Oscar Iván Zuluaga Serna
Representante de los trabajadores afiliados al Fondo de Cesantías, Tatyana Aristizábal Londoño
Representante de los afiliados al Fondo de Pensiones Obligatorias, Andrés Aguirre Martínez

> Directivos

Presidente, Mauricio Toro Bridge
Gerencia Administrativa, Juan Pablo Arango Botero
Gerencia Comercial, Luisa Fernanda García Duque
Gerencia Financiera, Juan Luis Escobar Penagos
Gerencia Jurídica y Secretaria General, Ana Beatriz Ochoa Mejía
Gerencia de Mercadeo, Claudia Mabel Palacio Echeverri
Gerencia de Operaciones, Ana Lucía Hoyos Orrego
Gerencia de Planeación y Gestión de Riesgo, Beatriz Eugenia Castaño Hoyos
Gerencia de Procesos y Tecnología e Informática, Jorge Iván Vallejo González

Gerencias Regionales

Antioquia, Santiago Bernal Vélez
Bogotá, Juan Carlos Molano Díaz (E)
Bogotá y Central, Ángela María Maya Arango
Caribe, Ana María Daza de Bustillo
Occidente y Cafetera, Felipe Agudelo Ochoa (E)

> Revisoría Fiscal

KPMG Ltda. Gina Patricia Giraldo Zuluaga T.P.76502-T

> Revisor Interno

Jaime Ramírez Restrepo.

> Defensor del Consumidor Financiero

Principal: Liliana Sarmiento Martínez
Suplente: Martha Victoria Osorio

Nota: Protección S.A. cuenta con el Código de Ética y de Buen Gobierno, los cuales pueden ser consultados en el material anexo de este informe y en la página www.proteccion.com

Sostenibilidad

Dimensión económica

A 2011 completamos
una inversión histórica
en beneficios a nuestros
colabores por

\$ **6.687** Millones
de pesos.



Dimensión ambiental

En 2011 logramos una reducción
en la generación de residuos de

40%



Dimensión social

\$ **1.200** Millones de pesos.
Invertidos con la comunidad



Derechos Humanos

Principio 1: las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Estándares Laborales

Principio 3: las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.



Medio Ambiente

Principio 7: las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Anticorrupción

Principio 10: las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.





Carta del Presidente

En Protección S.A. vemos la sostenibilidad como parte de nuestra la gestión estratégica, ya que constituye un aspecto clave para el desarrollo de nuestro negocio, un negocio donde cada afiliado con nuestra ayuda sienta las bases desde el presente para construir un mejor futuro económico.

Entendemos que los tres pilares de la sostenibilidad – Ambiental, Social y Económico – son inseparables, pero para garantizar la total comprensión de la gestión por parte de nuestros grupos de interés separamos en este reporte el Pilar Económico y lo incluimos dentro del informe de gestión 2011 de nuestra Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías Protección S.A., donde se presenta el desempeño económico de la Compañía. Así que en este informe de sostenibilidad sólo incorporamos algunos indicadores económicos y temas relevantes de beneficios, que hacen parte de los indicadores económicos sugeridos por la Global Reporting Initiative.

En la búsqueda de influir en todas las áreas del negocio, en nuestra cadena de valor y en nuestra comunidad, en 2011 avanzamos en la incorporación de la sostenibilidad como parte de todos los procesos y procedimientos de la Compañía, por lo que decidimos con convicción integrarla en nuestra misión donde hacemos énfasis en trabajar en la construcción del patrimonio previsional de nuestros clientes con ética, transparencia y responsabilidad social, y al mismo tiempo creamos nuestra Política de Sostenibilidad, para definir las directrices y los principios de nuestro trabajo y nuestro aporte al desarrollo sostenible del país. Hoy podemos decir que la sostenibilidad hace parte de nuestra gestión y cultura.

Protección S.A. está comprometida con los 10 principios del Pacto Global, del cual hacemos parte desde marzo de 2010, es así como en este informe recopilamos la información de las actividades más relevantes en todo lo relacionado con inversión social, voluntariado, mejoramiento y conservación ambiental, cumplimiento y respeto de los derechos humanos, gestión con nuestros colaboradores y clientes y los procesos con nuestros proveedores.

Este reporte, no sólo es un instrumento de diálogo con nuestros grupos de interés, también es una herramienta de gestión enfocada en los aspectos relevantes de nuestro desempeño económico, social y ambiental, que nos permite identificar los aspectos a fortalecer y mejorar.

Somos conscientes del entorno competitivo en el que operamos por lo que dejamos plasmada nuestra intención de continuar trabajando en 2012 por la sostenibilidad, a través de una gestión responsable, que contribuya a la consecución de nuestros objetivos empresariales y a la construcción de una sociedad más equitativa.

Agradecemos a todas las personas que contribuyeron a nuestra gestión durante el 2011: a nuestros accionistas por su apoyo y confianza en nuestras decisiones, a nuestros colaboradores y voluntarios por sumar su trabajo a nuestras acciones, a nuestros clientes por confiar su futuro, a los proveedores y a la comunidad que nos apoya en el logro de los objetivos y nos permiten trabajar en beneficio de la sostenibilidad de la empresa, de la sociedad y del país.

Mauricio Toro Bridge
Presidente

1.
1.1.
4.1.1

Nuestro informe

1.2 3.6
3.1 3.7
3.3 4.1.1
3.4



1. Período Cubierto

Este informe presenta la gestión sostenible de Protección S.A. durante 2011. Se elaboró bajo el estándar GRI 3.1 y contiene el desempeño económico, social y ambiental de la Organización durante este período.



2. Límites y alcance del informe

El informe de sostenibilidad de Protección S.A. comprende la operación de sus oficinas ubicadas en el territorio Colombiano.



3. Contacto

Para mayor información sobre este informe y su contenido puede comunicarse con el Área de Responsabilidad Social al correo rosana.cotes@proteccion.com.co o al teléfono (+574) 2307500 en la ciudad de Medellín - Colombia.



4. Qué entendemos por Sostenibilidad

En Protección analizamos el impacto de nuestro desempeño económico, social y ambiental, reconocemos nuestra responsabilidad, actuamos de forma consciente y precavida e integramos estos efectos en los procesos y procedimientos. Establecemos relaciones estrechas y de largo plazo con nuestros grupos de interés, lo que permite continuar realizando nuestro trabajo con ética, transparencia y sostenibilidad.



5. Razones para creer

En un mundo donde las nuevas tendencias culturales, comerciales y las dinámicas económicas muestran un inevitable proceso de transición, es clave definir un modelo de liderazgo corporativo, que de línea hacia una ruta social y ambientalmente responsable. Es inminente diseñar herramientas para adaptarse a las dinámicas y cambios del mercado; estableciendo alianzas para aunar esfuerzos y lograr objetivos comunes, que permitan actuar con transparencia y afianzar la confianza de los clientes y de la comunidad con la cual se trabaja, así como contribuir con la construcción de una mejor sociedad, invirtiendo en capital humano dentro y fuera de la Compañía, aportando al desarrollo de un país más sostenible.

Estamos convencidos de que la inclusión de la sostenibilidad dentro de la estrategia empresarial es una acción que contribuye a la competitividad de la organización, a la gestión de sus riesgos, a la buena relación con sus grupos de interés y a su permanencia en el mercado.



Nuestro Modelo de Gestión

1. Inversiones sociales

En Protección S.A. realizamos inversiones que buscan mejorar la calidad de vida de la población y aumentar sus oportunidades de desarrollo e inclusión a través de proyectos de desarrollo social, alternativo e institucional.

2. Movilizaciones internas

Nuestra Compañía cuenta con un programa de Voluntariado Corporativo, se desarrollan campañas solidarias y campañas ambientales internas con la intención de sensibilizar a nuestros colaboradores y a sus familias en temas sociales y ambientales, que permiten la construcción y la conservación de nuestro entorno y nuestra sociedad.

3. Proyectos Especiales y del negocio

A través de estos proyectos se cumplen los compromisos adquiridos por la adhesión al Pacto Global, se definen criterios de inversión responsable para los fondos y se desarrollan actividades de inclusión de la sostenibilidad en la estrategia empresarial.

Estas líneas de gestión están soportadas en la Política de Responsabilidad Social y sus documentos asociados en el Sistema de Gestión de Calidad de la Compañía y a partir del 2012, por la Política de Sostenibilidad, que cuenta con principios y directrices sociales y ambientales que guían a la Compañía hacia una gestión sostenible y de mejora continua. Estas dos políticas son pieza clave en la identificación, gestión y medición del desempeño de la organización en beneficio de la sostenibilidad.



Los más destacado en 2011

- Iniciamos el proyecto de **Patios Productivos** en el sector de Ricaurte en Cartagena en conjunto con la Fundación Granitos de Paz, el cual beneficia a más de **50 familias** de bajos recursos.
- Inversión en **proyectos sociales** por **mil millones** de pesos.
- **1.176 Voluntarios** que donaron su tiempo y su dinero para aportar a un mejor país.
- Pasamos de tener 78 **voluntarios continuos** en 2010 a 213 en 2011.
- Jornada conjunta de voluntariado en beneficio de la educación del Municipio de Sabanagrande - Atlántico, **212 Voluntarios de 5 compañías** y **1.200 estudiantes** participantes de la jornada.
- Con lecturas y actividades de recreación, **30 voluntarios** de Protección S.A. donaron su tiempo y conocimientos para compartir con abuelos y aportar a una vez más activa a través del programa **Vida Activa Protección**.
- Diseño de la **Política de Sostenibilidad** de Protección S.A.

4.12

Retos y compromisos 2012

- Continuar con las actividades encaminadas a la disminución de emisiones de CO2.
- Lograr una mayor participación de los colaboradores en las actividades del voluntariado.
- Fortalecer la conciencia ambiental en nuestros colaboradores.
- Integrar aún más los principios de inversión responsable dentro de las inversiones de los fondos.
- Continuar con el proceso de integración de la sostenibilidad dentro de la cultura y la estrategia empresarial.
- Definir indicadores cuantitativos de impacto social en los proyectos de inversión y de desarrollo.
- Alinearnos con los principios del Dow Jones Sustainability Index DJSI.
- Aumentar las ofertas de voluntariado a nivel nacional.
- Incrementar el presupuesto de proyectos de inversión y donaciones.
- Continuar cumpliendo con los compromisos del Pacto Global y alinear nuestras actividades con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
- Fortalecer el trabajando en alianza.
- Implementar la Política de Sostenibilidad y darle continuidad a lo allí propuesto.

4

Nuestras relaciones

Para PROTECCIÓN S.A. es clave la construcción de lazos de confianza, lealtad y largo plazo con todos sus grupos de interés. Dentro de la Compañía se cuenta con herramientas de comunicación que permiten mantener el contacto e identificar sus temas más materiales.

4,14

- **Accionistas.** Boletines económicos virtuales e Informe de gestión Anual. y sus empleados, normatividad y cambios de ley, temas de ahorro con énfasis educativo.
 - **Colaboradores.** Boletines virtuales e impresos con temas de interés laboral, del negocio, temas de familia, del día a día, comerciales y demás aspectos de interés.
 - **Cientes Afiliados.** Boletines físicos y virtuales con información financiera, temas del negocio, temas de calidad y estilos de vida, de productos y servicios ofrecidos por Protección S.A., temas de educación financiera y ahorro y demás temas de interés para los afiliados y sus familias.
 - **Cientes Empleadores.** Boletines virtuales y físicos con temas de productos y servicios ofrecidos por Protección S.A. a ellos, sus empresas
 - **Cientes Pensionados.** Temas del negocio, cambios de ley, temas financieros aplicables a su situación de pensionados y calidad de vida.
 - **Proveedores.** Temas institucionales, reglamentación en la contratación de proveedores, trámites en facturación, responsabilidad Social, entre otros.
- La comunicación con los entes gubernamentales, de control y vigilancia como la Superintendencia Financiera de Colombia se realiza a través de comunicaciones escritas y, según sus requerimientos, con los boletines enviados a los demás grupos de interés e informes solicitados por ellos.



Dimensión económica

Los resultados económicos y la satisfacción de nuestros accionistas, colaboradores, proveedores y afiliados, se ve reflejado en el buen desempeño económico obtenido durante el 2011.

Valor Económico Generado 2011

EC1



Además del empleo directo e indirecto que Protección S.A. generó en Colombia en 2011, sobresale el pago de las obligaciones tributarias, que ascendieron a más de **\$39 mil millones**. Dentro de los impuestos de orden nacional, se destacan el pago del Impuesto de Renta, por \$28.312 millones, el Impuesto al Patrimonio por \$ 6.542 millones, el Gravamen a los Movimientos Financieros (4x1000) con un aporte total de \$1.413 millones y el Impuesto de Timbres por \$34 millones. En el ámbito municipal, el rubro más representativo fue el pago de Industria y Comercio por \$2.273 millones, y otros en menor proporción por \$814 millones.

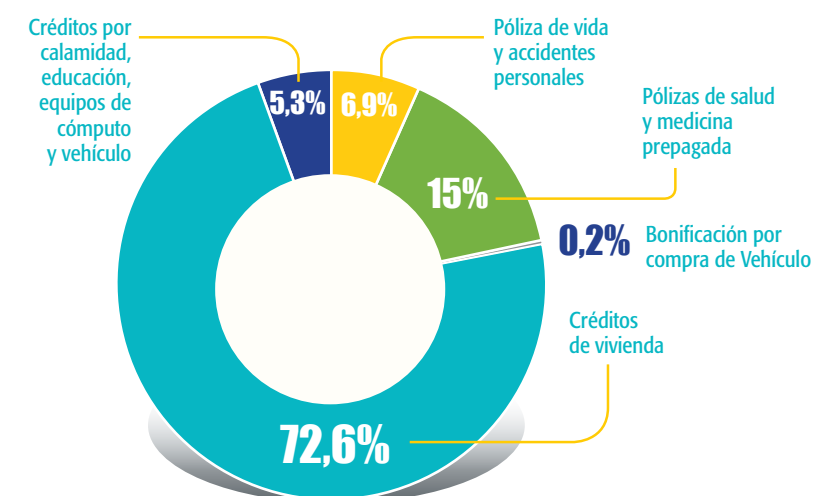
Nuestros beneficios

EC3

El desarrollo económico de los colaboradores es un aspecto de gran relevancia para la compañía y por esto se ha incorporado en las políticas de compensación. El sistema de beneficios de Protección S.A. gestiona y administra los beneficios adecuados según el perfil de cada empleado, buscando maximizar su ingreso, su calidad de vida y la retención de talento en la compañía.

Beneficio	N° de beneficiarios	Inversión a diciembre de 2011	Porcentaje de inversión	Observación
Póliza de vida y accidentes personales	1.758	\$ 462.520.000	6,9%	-
Pólizas de salud y medicina pre-pagada	1.250	\$ 1.000.563.856	15,0%	-
Bonificación por compra de vehículo	46	\$ 14.183.228	0,2%	-
Créditos de vivienda	228	\$ 4.857.219.270	72,6%	228 personas tienen crédito de vivienda. En 2011 se desembolsaron 80 créditos.
Créditos por calamidad, educación, equipo de cómputo y vehículo	163	\$ 351.793.126	5,3%	163 personas tienen estas líneas de crédito, y en 2011 se desembolsaron 71 créditos.

Beneficio a colaboradores 2011





Compensación

EC5

La retención y la motivación del talento a través de salarios competitivos y equitativos, también es de vital importancia para contribuir a la calidad de vida de los colaboradores, al buen clima laboral y a la sostenibilidad económica del país. En Protección S.A, se cuenta con una política salarial que permite que sus colaboradores reciban una compensación monetaria por su trabajo de acuerdo con sus responsabilidades y las necesidades del cargo, garantizando un pago justo e igualitario.

Nuestra Compensación

Salarios y Prestaciones Sociales	
Salario mínimo de la empresa en 2011	\$535.600
Salario mínimo legal 2011	\$535.600
Diferencia	\$ -
Variación en porcentaje	0%
Salario promedio ordinario	\$ 2.280.404
Salario promedio integral	\$ 10.500.000
Total salarios	\$ 69.224.012.200
Total prestaciones sociales	\$ 18.135.764.814
Otras remuneraciones	\$ 10.910.378.486
Total	\$ 98.270.155.500

Nota: cifras de 2011.

Habilidades, destrezas, contactos, solución de problemas y resultado

de las decisiones son los factores que definen los niveles salariales de los colaboradores y su compensación, disminuyendo el riesgo de discriminación por género y favoreciendo la equidad entre todos.



Dimensión ambiental

Protección S.A. ratifica su compromiso con el cuidado del medio ambiente, la protección y conservación de los recursos naturales a través de sus campañas de uso racional de recursos y de sus inversiones en materia ambiental.



Inversión ambiental
en 2011

\$ **46.813.778**
pesos

El Incremento de la población mundial y la presión sobre los recursos naturales para satisfacer sus necesidades, ha acelerado la degradación de los ecosistemas y la escasez de recursos. Protección S.A tiene como meta trabajar por la disminución de su huella de carbono y la reducción en el consumo de recursos. Para lograrlo se han adoptado prácticas y campañas educativas dirigidas a colaboradores y proveedores.

Consumo de Materiales

EN1
EN2

Durante 2011 se reutilizó el 38,16% de los materiales, lo que nos permitió generar un ahorro en compras y adquisición de nuevos materiales por \$298.688.664 millones de pesos. Así se logró una eficiencia en la gestión de compras sostenible y un mayor compromiso con el medio ambiente.

Durante 2011 se utilizaron 234 toneladas de papel en los sobres y extractos enviados a los clientes. Aunque el papel empleado para las impresiones y empaque de extractos de la Compañía proviene del bagazo de caña de azúcar, un proceso amigable con el medio ambiente, 100% biodegradables y reciclable, la meta es reducir al máximo el consumo de papel, con campañas masivas que promueven la autorización del envío del extracto y otras informaciones por correo electrónico.

El consumo de papel para impresiones reportó una disminución de 8,55% en comparación con 2010. Esto se logró gracias a la implementación de controles en la impresión, generación de informes de impresión y cultura de uso del sistema Duplex.



Energía

En 2011 se cambió la iluminación en la Dirección General y la Regional Antioquia por sistemas ahorradores de energía de acuerdo con el Reglamento técnico de instalaciones eléctricas RETIE.



Pese a que se instalaron sensores de control para disminuir el consumo energético de la Compañía, esta meta se vio afectada por la integración de contadores de energía instalados en el 2010 para mejorar las condiciones de negociación en el mercado no regulado. Esto significó un aumento en el consumo de energía del 5.22%. Se espera que para el 2012 el reporte de consumo disminuya.

En 2012 se espera contar con la medición de huella de carbono empresarial a través del cálculo de emisiones de gases de efecto invernadero generadas por las actividades en nuestras instalaciones y el aporte de cada uno de los colaboradores.

Agua

En 2011 iniciamos la recolección de la información de consumo de agua en las distintas regiones donde operamos para tener datos comparativos y definir medidas a tomar para reducir su consumo.

El consumo de agua promedio anual en Protección Medellín es de 4.788 m³. El consumo promedio calculado en las oficinas de atención al cliente en las otras ciudades donde operamos es de 26 m³ mensual.

Adicionalmente, se renovaron los servicios sanitarios y lavamanos por sistemas con sensores y ecológicos, dentro de las instalaciones de la Dirección General. Esto contribuirá a la disminución de la huella hídrica y a la sensibilización ambiental de colaboradores y visitantes.

EN3
EN4
EN5
EN6
EN16

EN8
EN10

Biodiversidad

Por la naturaleza de nuestro negocio no realizamos actividades que generen impactos significativos en la biodiversidad o espacios naturales protegidos y no protegidos. Sin embargo, se programaron jornadas de siembra de árboles como método de compensación y de protección de ecosistemas y cuencas en el país dentro de las principales actividades del voluntariado.

EN21
EN12

Emisiones, vertidos y residuos

En Protección S.A actualmente se generan cerca de 294 kg de residuos semanales.

Para optimizar el espacio y dar un uso eco-eficiente a las instalaciones, durante 2011 se adquirió una compactadora de residuos y se adecuó el cuarto de almacenamiento de acuerdo al estándar de EFITEC que permitiera su separación adecuada y el uso eco-eficiente de las instalaciones de la Compañía. Con esta estrategia se pasó de generar 68 m³ a 41 m³ de residuos al mes.

EN21
EN22





Transporte

A pesar de que Protección S.A. no genera impactos ambientales significativos por ser una empresa prestadora de servicios financieros, somos conscientes del aporte al incremento en los niveles de la contaminación en la ciudad de Medellín, sede de nuestra Dirección General y Regional Antioquia, producidos por los automóviles que usan los colaboradores como medio transporte para llegar a sus lugares de trabajo.

Es por esto que nuestra sede principal se ha acogido a la campaña del Área Metropolitana llamada "Comparta su Carro", la cual pretende agrupar personas que cuentan con rutas de transporte similares, para que lo hagan juntas, generando un impacto positivo en la calidad del aire y la movilidad en la ciudad. Aportando a esta iniciativa, se contribuye a la mejoría de la calidad del aire en la ciudad, se promueve una mejor convivencia y se descongestionan nuestras instalaciones.

Adicional al este programa, se promueve la reducción del uso de transporte particular de los colaboradores, prestando el servicio de transporte hasta las estaciones del Sistema Metro, articulándose con el sistema de transporte masivo de la ciudad. En 2011 se prestó este servicio a 3.168 personas.

Campañas de uso racional de recursos

Dentro de la Compañía se promueve el cuidado del medio ambiente y se educa a los colaboradores a través de las campañas de Uso Racional de Recursos. Estas campañas están enfocadas en temas de ahorro de agua, energía y papel, disminuyendo su consumo y con esto reduciendo nuestra huella ecológica. Con estas campañas promovemos un compromiso ambiental tanto dentro como fuera de la Compañía, creando cultura del cuidado ambiental en la sociedad.

EN29
EN30



Dimensión social

Somos una empresa que administra el futuro de sus clientes y que participa de forma activa en la construcción del futuro de sus colaboradores. Queremos contribuir a crearles un mejor presente. Nuestro programa de calidad de vida y de beneficios, y la políticas de contratación y compensación, lo hacen posible.



Nuestros Colaboradores

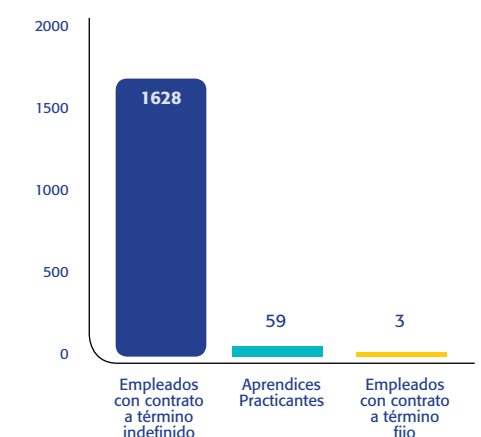
LA1

1. Política de Contratación

Dentro de la Política de contratación Protección S.A., ha incorporado el respeto por los "Derechos Laborales Fundamentales", los cuales han sido reconocidos internacionalmente por la OIT y por la Constitución Política de Colombia, con el fin de proteger las garantías laborales dentro de la compañía, teniendo como fundamento un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

En conexión con este marco normativo, y con el fin de profundizar en la cultura de la responsabilidad social corporativa promovida por el Pacto Global al cual estamos adheridos, impulsamos el reconocimiento de los principios laborales y promovemos el cumplimiento de los derechos humanos y los derechos laborales al interior de la Organización.

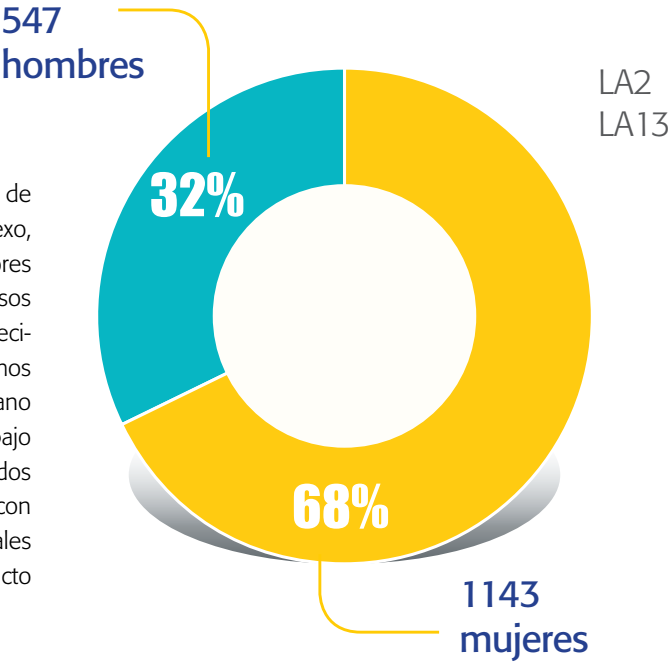
Nuestros Colaboradores, su distribución, tipo de contratación y diversidad



Tipo de contrato	Colaboradores	Región	Número	%
Empleados con contrato a término indefinido	1628	Dirección General	352	22
		Regional Antioquia	317	19
		Regional Bogotá	290	18
		Regional Bogotá y Central	283	17
		Regional Occidente y Cafetera	228	14
		Región Caribe	158	10
Aprendices – Practicantes	59	Dirección General (Medellín)	34	58
		Regional Antioquia	11	19
		Regional Bogotá	5	8
		Regional Bogotá y Central	3	5
		Regional Occidente y Cafetera	4	7
		Región Caribe	2	3
Empleados con contrato a término fijo	3	Dirección General (Medellín)	3	100
Empleados a 31 de diciembre 2011			1690	

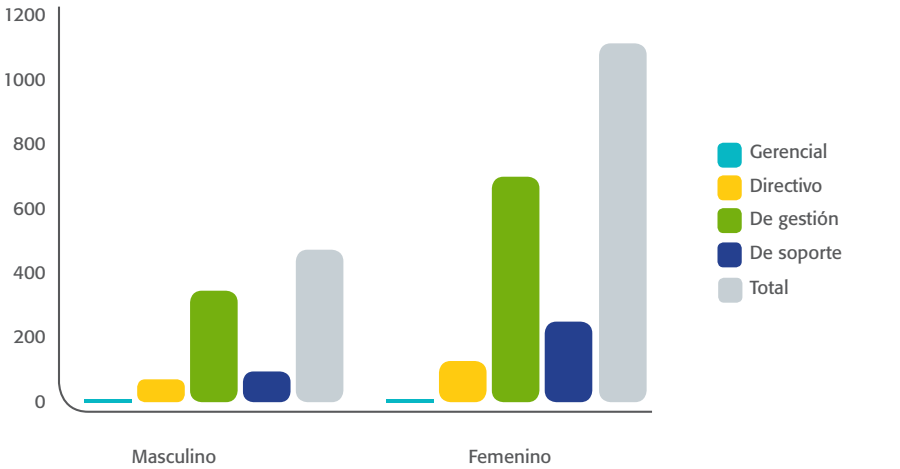
2. Diversidad

En la Organización se respetan los derechos de igualdad y diversidad. No se discrimina por sexo, religión, o afinidad sexual, todos los colaboradores tienen los mismos derechos y deberes expresos en el reglamento interno de trabajo, establecido en todos los contratos de trabajo. Estamos comprometidos con la no contratación de mano de obra infantil y con la eliminación del trabajo forzoso, siendo esto también aplicable a todos nuestros proveedores. Nuestro compromiso con el respeto a los derechos humanos y laborales lo ratificamos a través de la adhesión del Pacto Global en el 2010.



Distribución de la población por niveles jerárquicos, género y rango de edad

Nivel	Masculino	Femenino	Total	Promedio de edad
Gerencia	7	7	14	46
Directivo	65	131	196	40
De gestión	389	720	1109	36
De soporte	86	285	371	33
Total	547	1143	1690	39

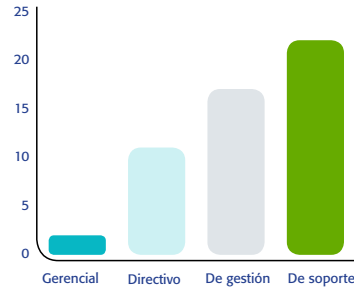


Se disminuyó el índice de rotación de 10,25% en 2010 a 9,33% en 2011, lo que permitió retener aún más a nuestro talento y aumentar la estabilidad laboral con calidad dentro de la Compañía. Además, se cumplió la meta prevista.

Cantidad de Retiros durante el 2011

Cargos	No. de Retiros 2011	Edad Promedio
Gerencial	2	41
Directivo	11	37
De gestión	17	36
De soporte	22	32
Total	52	36

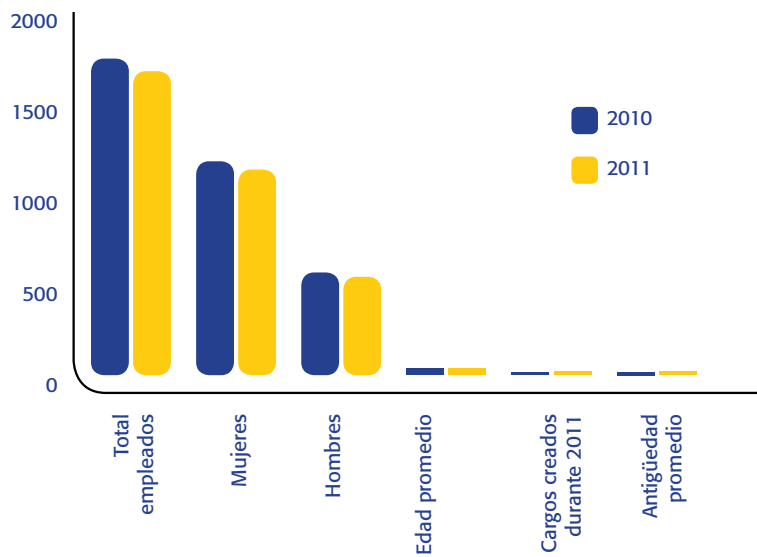
Rotación Media 2011



Índice de Rotación comparativo

Información Demográfica				
	2010	%	2011	%
Total empleados	1.760		1.690	
Mujeres	1.189	68%	1.143	68%
Hombre	571	32%	547	32%
Edad promedio	36		36	
Cargos creados durante el año	5		7	
Antigüedad promedio	7 años		8 años	
Índice de Rotación	9,33%	Sin rotación natural (muertes, pensiones, cambios de ciudad, viajes por estudio)		

Índice de Rotación comparativo



La Compañía apoya el crecimiento personal y laboral y fomenta la contratación interna y la promoción de sus colaboradores. En 2011 cumplimos la meta de promoción* del 60%, lo que nos permitió llegar al 59.68% para el año reportado.

*El porcentaje de promoción corresponde a los movimientos cubiertos con personal interno que implicaron ascensos.

Objetivos del programa Calidad de Vida

- Incentivar el sentido de pertenencia.
- Incentivar el compromiso y la responsabilidad.
- Formalizar la flexibilidad laboral.
- Construir entornos laborales más humanos.
- Ganar autonomía y empoderamiento.
- Generar oportunidades y retos en el trabajo.

Pilares del Programa de Calidad de Vida



3. Programa de calidad de vida
Protección Una Empresa Familiarmente Responsable

LA2
LA3

“Por la búsqueda del equilibrio entre la vida laboral y familiar, fundamentado en el compromiso y la responsabilidad de los empleados”

Lograr un equilibrio entre la vida laboral y la familiar es una tarea con la cual estamos comprometidos. Para lograrlo, creamos el Programa de Calidad de Vida, diseñado bajo las premisas de compromiso, respeto, productividad, buen desempeño, confianza, equidad basada en logros, eliminación de paradigmas y buen criterio. El programa consiste en generar más opciones de flexibilidad horaria, posibilidad de obtener permisos especiales, acceso a tiempo extra para estudio y licencias.



4. Gestión del desempeño

Para administrar el desempeño de cada colaborador, partimos de la valoración de los componentes del modelo SER Competente* y definimos metas de productividad que permitan potenciar su desarrollo integral en la Organización.

Este proceso incluye las evaluaciones de desempeño y el cumplimiento de metas anuales realizadas a los colaboradores de la compañía. Para 2011 de 1.690 empleados, se negoció desempeño con 852.

Dentro de la gestión de desempeño también hace parte la medición de competencias, que inicia desde el proceso de selección con el informe psicológico y continua con una medición 360° para líderes (realizada por el líder, compañeros o pares, colaboradores a cargo y una autoevaluación) y una medición 270° para administrativos y comerciales (realizada por el líder, compañeros o pares y la autoevaluación).

Esta medición valora las competencias de las personas frente a su perfil actual, lo que permite tener una visión integral de cómo son valoradas las competencias de cada empleado y a su vez que las personas desarrollen sus competencias, para alcanzar resultados sobresalientes, a partir de la elaboración de un plan de desarrollo y cierre de brechas. A diciembre de 2011 se evaluaron 744 personas de los 1.690 colaboradores.

*Modelo interno de competencias basado en el poder, querer y saber hacer dentro de la compañía.



5. Salud Y Seguridad en el Trabajo

LA6
LA7

COPASO

El Comité Paritario de Salud Ocupacional —COPASO— vele por el desarrollo y seguimiento del programa de salud ocupacional de la Compañía y propone actividades y estrategias para mantener la seguridad y la salud en los ambientes de trabajo, prevenir los posibles riesgos y participar en las capacitaciones de salud ocupacional. Está conformado por 8 representantes de los empleados distribuidos en todo el país, elegidos por votación de los mismos empleados y por 8 representantes de la Compañía elegidos por las directivas. De estos, 4 son principales y 4 suplentes.



Adicional al COPASO, se cuenta con varios grupos de apoyo, entre los que se encuentran:

- **Comité de Emergencias:** conformado por 10 personas responsables de idear estrategias para el control y manejo de emergencias. Está integrado por el área de comunicaciones encargado de brindar la información de forma asertiva y oportuna, el área de riesgo para analizar y evaluar el riesgo del negocio en caso de emergencia, el área de servicios administrativos, encargados del control logístico y de infraestructura, y el área de tecnología encargados del soporte tecnológico necesario en emergencias.
- **Coordinadores de Evacuación:** conformado por 28 personas, responsables de coordinar las evacuaciones dentro de las instalaciones de la Compañía durante una emergencia.
- **Brigadistas:** integrado por 16 personas con conocimientos básicos de atención pre-hospitalaria capaces de atender a las personas que lo requieran durante una emergencia o en el día a día.

Representación en Copaso y otros comiyé de S&SO

Nivel	Número de empleados
Directivo	9
De gestión	42
De soporte	19
Total	70

Tasas de Ausentismo

La tasa de ausentismo revela la cantidad de días de tiempo perdido en relación con la cantidad de días hábiles de los empleados de una empresa. La tasa de ausentismo de la compañía tiene en cuenta los días hábiles no laborados por enfermedad común y accidentes de trabajo. En 2011 las principales causas de ausentismo fueron enfermedades en el sistema respiratorio, seguidas por enfermedades en el sistema osteo-muscular. Durante el año reportado, se presentaron 42 accidentes de trabajo, sin ningún accidente mortal.

Nivel	Número de empleados	No. días por Enfermedad	No. días por Accidente Laboral
Directivo	139	866	15
De gestión	687	4286	165
De soporte	350	1855	2
Total	1176	7007	182

6. Formación Y Educación

LA10 LA12
LA11 HR8



La gestión del talento y la formación de los colaboradores en la Compañía son pieza fundamental para el logro de los objetivos empresariales, para nuestra mejora continua y para la construcción de capital social de categoría mundial en el país.

La inversión de los programas de formación a colaboradores durante 2011 ascendió a \$1.878.744.420 de pesos. Esta cifra corresponde a programas de formación interna, cursos externos, cursos de idiomas, especializaciones y subsidios para las becas Fullbright. Los cursos internos comprenden temas referentes al negocio, beneficios, relaciones laborales y al crecimiento del ser de nuestros colaboradores.

Los temas de Derechos Humanos y Medio Ambiente se fortalecen a través de las campañas de movilizaciones internas que se realizan durante todo el año y, en especial durante la semana de la Responsabilidad Social, donde se llevaron a cabo actividades para el fortalecimiento de los conocimientos sobre los principios del Pacto Global, con una gran participación de nuestros colaboradores.

Formaciones externas

Programas	No. de Retiros 2011	Edad Promedio
Charlas, conferencias, congresos, cursos, conversatorios, diplomaturas, seminarios, talleres, foros, programas	251	100%

Formaciones externas

Programa	No. de participantes	Horas por participante	% Participación
Inducción y entrenamiento	208	104,00	100%
Saro y Sarlaft	1.645	2,00	98%
Comercial	770	28,00	95,84%
Formación producto Mi Reserva	383	16,00	99,47%
Renovación Certificación AMV	127	108,00	100%
Reserva Futuro Protección	104	16,00	100%
Actualización Tributaria	191	8,00	97,94%
Escuela de Liderazgo	193	16,00	98,00%
Certificación Promotores Comerciales	769	100,00	89,98%
Inducción a proveedores	230	24,00	98%



Especializaciones y becas Fullbrigh

27 participantes

Subsidio de idiomas (inglés)

60 participantes

7. Derechos Humanos

En Protección S.A. no se han presentado incidentes de explotación infantil, discriminación o trabajo forzoso. Para garantizarlo, la Compañía cuenta con una política de Relaciones Laborales, que adopta los principios laborales del Pacto Global, donde se estipula el cumplimiento del marco normativo y la conexión con la cultura de la Responsabilidad Social Corporativa con la que se impulsa el reconocimiento de los principios laborales en el desarrollo de nuestras actividades.

HR4
HR6

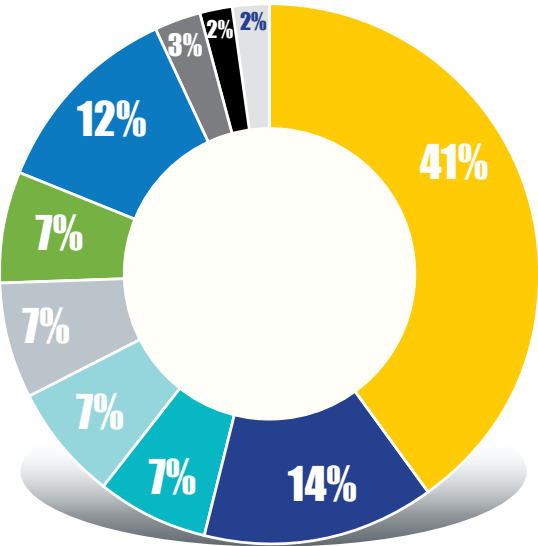
Nuestra Comunidad

4.12
S01

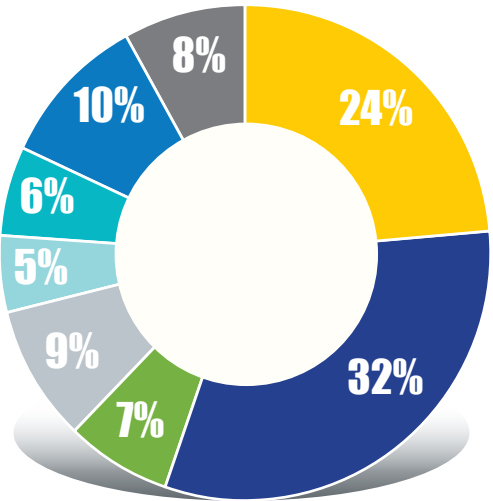
Durante 2011 parte de la inversión social de la Compañía se concentró en apoyar al desarrollo de comunidades de escasos recursos y en condición de vulnerabilidad, para mejorar su calidad de vida y aumentar sus oportunidades a través de donaciones, apoyo a proyectos productivos y de desarrollo rural y empresarial.

Descripción de la Inversión Social de PROTECCIÓN S.A. por regiones en el 2011

Ciudad	Inversión
Antioquia	488.930.000
Nacional	162.725.596
Valle	80.000.000
Norte del Cauca	80.000.000
Bolívar	81.674.294
Chocó	80.000.000
Cundinamarca	140.000.000
Atlántico	31.426.849
Santander	25.000.000
Manizales	20.000.000



Descripción de la Inversión Social de PROTECCIÓN S.A. por líneas en el 2011



Ciudad	Inversión
Educación	281.156.739
Generación de ingresos y nutrición	385.000.000
Niñez	78.660.000
Cultura	104.110.000
Deporte	57.880.000
Aportes a la democracia	70.000.000
Tercera Edad	114.310.000
Otros	98.640.000
Total	1.189.756.739



Gran parte de estos proyectos se desarrollan en conjunto con empresas amigas a través de las Alianzas Empresariales para el Desarrollo (AED). Esta iniciativa nació en el año 2007 y desde ese entonces se trabaja en conjunto para lograr integralidad en los proyectos, contribuir al desarrollo local, promover las alianzas interinstitucionales e intersectoriales y lograr una participación en el mediano y largo plazo en el desarrollo de las comunidades.

El desarrollo de estos proyectos está enmarcado en la línea de trabajo de Inversiones Sociales de nuestra estrategia de gestión en sostenibilidad.

Programa de Desarrollo Integral Comunitario de Bareño

Por 5 años consecutivos este proyecto ha aportado al desarrollo comunitario a través de procesos y actividades que contribuyen a la generación de ingresos, la seguridad alimentaria y nutricional y a la educación y la formación de los pobladores de la Vereda de Bareño.

Durante el 2011 las actividades se enfocaron en el mejoramiento productivo y de infraestructura del Trapiche la Avención, principal fuente de ingresos de la comunidad y en procesos de formación de los beneficiarios del proyecto y sistematización del proceso comunitario.

Minicadena de Frutos del Bosque Fundación Espavé

Este proyecto tiene como objetivo el fortalecimiento de la cadena productiva y de comercialización de productos naturales del bosque húmedo de la selva del pacífico chocoano.

Durante el 2011 se obtuvieron avances en temas de producción, de formación y capacitación, de seguridad alimentaria, educación e infraestructura comunitaria y en el desarrollo del negocio.

Lugar:
Yolombó (Antioquia)

Inversión 2011
\$20.000.000

Línea
Generación de ingresos, nutrición y educación.

Fecha de inicio: 2007

Lugar:
**Vigía del Fuerte (Antioquia)
Bojayá (Chocó)**

Inversión 2011
\$80.000.000

Línea
Generación de ingresos y seguridad alimentaria.

Fecha de inicio: 2009

Franja Agrícola del Norte del Cauca, Vallenpaz

El desarrollo de la producción vocacional agrícola y comercial de la región, el mejoramiento de los niveles educativos de los beneficiarios y las condiciones de seguridad alimentaria y nutricional de niños y sus familias son los objetivos de este proyecto que en 2011 logró que se beneficiaron 927 familias sembrando 449 hectáreas nuevas de cacao.

Esto permitió que alcanzaran unos ingresos por comercialización que oscilan entre dos y tres smmlv por familia. Se obtuvo la certificación del ICONTEC y Biotrópico para algunos de los productores, beneficiando su proceso de producción y sus ingresos por comercialización. El proceso educativo benefició a 1.248 estudiantes con el programa de lectoescritura y a 124 de carreras técnicas. También se invirtió en el mejoramiento de infraestructura y dotación de la Institución Educativa de la región. A través de huertas comunitarias se mejoraron las condiciones de seguridad alimentaria y nutricional de 651 familias de la zona.

Lugar:
Padilla, Guachené, Villa Rica, Caloto, Miranda, Puerto Tejada, Corinto y Florida (Cauca)

Inversión 2011
\$80.000.000

Línea
Generación de ingresos, educación, seguridad alimentaria y nutricional.

Fecha de inicio: 2008



Franja Agrícola de Buenaventura, Vallenpaz

Este proyecto se enfoca en el desarrollo de la producción vocacional agrícola y comercial de la región, el mejoramiento de los niveles educativos de los beneficiarios, en las condiciones de seguridad alimentaria y nutricional de niños y sus familias y en la consolidación del tejido social, beneficiando a 200 familias de la zona. Durante el 2011, se observaron indicios de la reactivación del conflicto armado en la región, deteriorando los niveles de seguridad y retrasando el cumplimiento de los objetivos pactados. Los logros más relevantes se concentraron en la creación de una asociación comunitaria y el desarrollo de actividades de fortalecimiento de la confianza.

Se fortalecieron la escuela de artes y oficios, la escuela de economía solidaria y comercio justo y la escuela de básica primaria y bachillerato para adultos. Adicionalmente, se destaca la conformación de tres grupos de transformación de alimentos, y el inicio de un proceso de siembra de cacao tecnificado bajo un modelo agroforestal con una apuesta integral (organizativo, productivo, comercial).

Lugar:
**Corregimiento 8
Municipio de Buenaventura (Valle)**

Inversión 2011
\$80.000.000

Línea
Generación de ingresos, educación, seguridad alimentaria y nutricional.

Fecha de inicio: 2008



Patios Productivos Fundación Semana

Un proyecto que busca construir tejido social a partir de la constitución de huertos comunitarios que además de aportar verduras y frutas a su dieta, se construyan espacios de intercambio para el fortalecimiento de la confianza y la vida comunitaria. A través de las huertas comunitarias se pretende disminuir en 90% el nivel de desnutrición infantil, en 100% el de desnutrición en población adulta mayor y en 50% en las tasas de morbilidad. El proyecto beneficia a 62 familias, más de 200 participantes de patios con sistemas de producción estables de hortalizas y verduras, que suplan las necesidades alimenticias diarias y permitan el trueque de productos y semillas entre los beneficiarios, disminuyendo los gastos en la canasta familiar y generando un ingreso adicional.

Lugar:
**El Salado - Montes de María
(Sucre y Bolívar)**

Inversión 2011
\$30.000.000

Línea
**Seguridad alimentaria y
nutricional y Generación de
ingresos.**

Fecha de inicio: 2010

Patios Productivos Fundación Granitos de Paz

Patios Productivos - Fundación Granitos de Paz. Este proyecto tiene como objetivo mejorar la seguridad alimentaria y contribuir a la generación de ingresos de 50 familias de escasos recursos del sector de Ricaurte en Cartagena, a través de la venta de su cosecha y recolección. A través de la Fundación Granitos de Paz, los beneficiarios comercializan sus productos en hoteles, restaurantes y locales para maximizar su ingreso. Durante el 2011 se realizaron actividades de construcción de eras para cultivo, dotación con insumos, formación en agricultura urbana, costos de producción y talleres de cocina.

Lugar:
Cartagena (Bolívar)

Inversión 2011
\$130.000.000

Línea
**Seguridad alimentaria y
nutricional y Generación de
ingresos.**

Fecha de inicio: 2011

Huertas Comunitaria, Corporación PBA

Este proyecto busca la implementación de un proceso de capacitación y construcción de huertas caseras con énfasis en el cultivo, aprovechamiento, conservación y consumo de hortalizas, leguminosas y frutas de la zona, el establecimiento y funcionamiento de una sede comunitaria para el desarrollo de actividades comunitarias y la creación de un fondo rotatorio para la producción de semillas de papa criolla de alta calidad.

Se benefician 30 familias directas y 50 indirectas a través de actividades de capacitación en nutrición, manejo de las huertas y de promoción y seguimiento de buenos hábitos nutricionales. Durante el 2011 se desarrollaron actividades de formación, comercialización y se definió el terreno donde se construirá la sede comunitaria, que se inaugurará en el primer semestre de 2012.

Lugar:
**Veredas de Carrizal y
Sabaneta, Municipio de
Granada (Cundinamarca)**

Inversión 2011
\$30.000.000

Línea
**Generación de ingresos,
educación, seguridad alimentaria
y nutricional.**

Fecha de inicio: 2010

Red Sembrando Vida - Agricultura Urbana, Universidad del Rosario

Tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los agricultores urbanos principalmente adultos mayores y sus familias, a través del fortalecimiento técnico y comercial de productos cosechados en huertas urbanas. La meta es la comercialización de hortalizas y algunas plantas aromáticas con buenas prácticas agrícolas, generando ingresos complementarios y fortaleciendo el tejido social. Beneficia a 75 agricultores urbanos en 6 lotes de producción a través de capacitaciones y talleres.

En 2011 se elaboró un portafolio de productos presentado en ferias, con el fin de darse a conocer de manera inicial en otros espacios comunitarios. Los beneficiarios reciben capacitaciones en temas técnicos, de generación y elaboración de reglamentos en cada huerta, de emprendimiento, sistemas de ahorro y cosechas.

Lugar:
**Codito, Localidad de
Usaquén (Bogotá)**

Inversión 2011
\$30.000.000

Línea
**Generación de ingresos,
educación, seguridad alimentaria
y nutricional.**

Fecha de inicio: 2011



Terrazas Productivas, Fundación la Purnia Campesina

Con recursos donados en el 2010 la Compañía apoyó los proyectos que desarrolla la fundación la Purnia Campesina en la vereda Purnia Nueva en Santander en temas agrícolas, educativos, comerciales, culturales y de generación de ingresos que contribuyen al desarrollo integral de las comunidades de la zona.

Para el 2012, continuaremos apoyando a la Fundación y así mismo a las comunidades de la región.

Lugar:

Vereda Purnia Nueva, Mesa de los Santos (Santander)

Línea

Generación de ingresos, cultura y educación

Fecha de inicio: 2009



Fruqueña, Fundación El Cinco

Este programa se concentra en el fortalecimiento productivo de 700 pequeños productores de fruta pequeña de clima frío. Su intención es beneficiar a la población a través de actividades que generen impacto social y económico en la región.

En el 2011 se vio la necesidad de replantear el alcance y la continuidad del programa y actualmente se está en proceso de evaluación con la comunidad beneficiada y con la fundación.

Lugar:

San Vicente (Antioquia)

Línea

Generación de ingresos

Fecha de inicio: 2007



Voluntarios Protección

Nuestro compromiso social nos motiva a trabajar por el bienestar de las comunidades de bajos recursos y en condición de mayor vulnerabilidad en el país.

Con el objetivo de impactar con buenas acciones y de fomentar la solidaridad y la sensibilidad ante nuestra realidad, Protección S.A ofrece los recursos y los espacios para que sus colaboradores sean parte de las actividades de voluntariado corporativo, en donde además de aportar al mejoramiento de la educación y de la calidad de vida de muchos colombianos, trascendemos en el intercambio de experiencias de vida y fomentamos la interacción con nuestro entorno.

A través de actividades de acompañamiento académico a niños y adolescentes, transferencia de conocimientos a microempresarios, acompañamiento y lecturas con abuelos, apoyo a la educación a través de material didáctico, mejoramiento de infraestructura en instituciones educativas y actividades ambientales, nuestros voluntarios se comprometen año tras año con nuestra sociedad y con su bienestar.

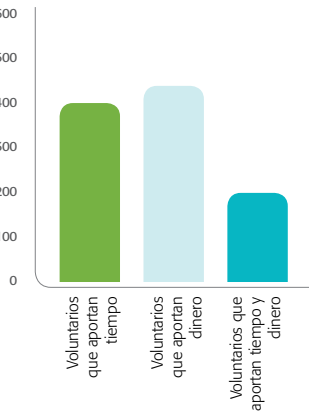
Durante 2011 tuvimos 1.176 voluntarios de todo el país, 70% del total de nuestros colaboradores, que quisieron compartir su tiempo, dinero y capacidades para contribuir en el desarrollo de las comunidades a través de organizaciones y fundaciones en todo el país, que al igual que nosotros trabajan por este objetivo.

En 2011 pasamos de **78 a 213 voluntarios**

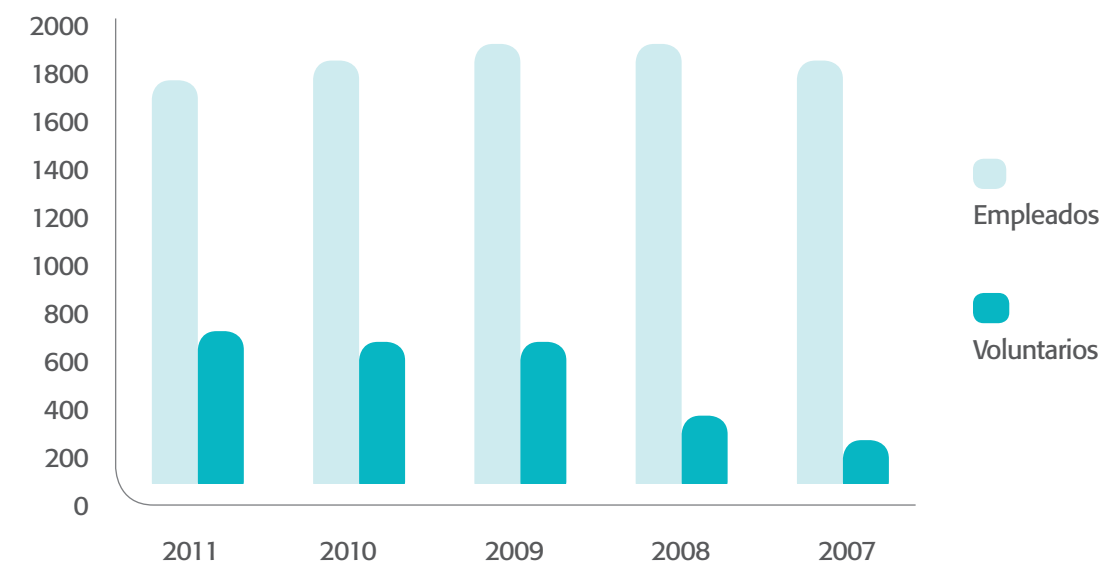
continuos en todo el país.

Indicadores 2011	
Voluntarios que aportan tiempo	447
Voluntarios que aportan dinero	486
Voluntarios que aportan tiempo y dinero	243
Voluntarios Protección	1176
Horas donadas	5311

Nuestros Voluntarios



Nuestra evolución de voluntarios de tiempo



Actividades Destacadas Voluntarios Protección 2011

Programa de apoyo a la tercera edad Vida Activa

Un programa piloto donde nuestros voluntarios acompañan y trabajan por mejorar y aprovechar el tiempo libre de los adultos mayores, y así contribuir con el concepto del envejecimiento activo. A través de la lectura en voz alta, actividades de recreación, lúdica y manualidades, en el 2011 30 voluntarios de Protección S.A y sus acompañantes aportaron a la calidad de vida de 277 abuelos en 5 centros de bienestar del anciano en el departamento de Antioquia. Este fue el primer año de trabajo del programa, que pretendía recoger experiencias y definir la estrategia de trabajo de expansión a la demás ciudades del país en 2012.

Principales logros del programa en 2011:

- a. Desarrollo de 70 talleres de acompañamiento y lectura.
- b. Mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los abuelos beneficiados por el programa.
- c. Existencia de nuevos hábitos de lectura y de disposición para actividades de recreación y lúdica por parte de los abuelos.
- d. Mejoramiento de la memoria y de la motricidad en los abuelos beneficiados por el programa.
- e. Mayor motivación de los voluntarios para propiciar nuevos espacios de sensibilización e integración familiar.
- f. Rescatar la memoria y el recuerdo de los abuelos por medio de la lectura y las actividades desarrolladas.



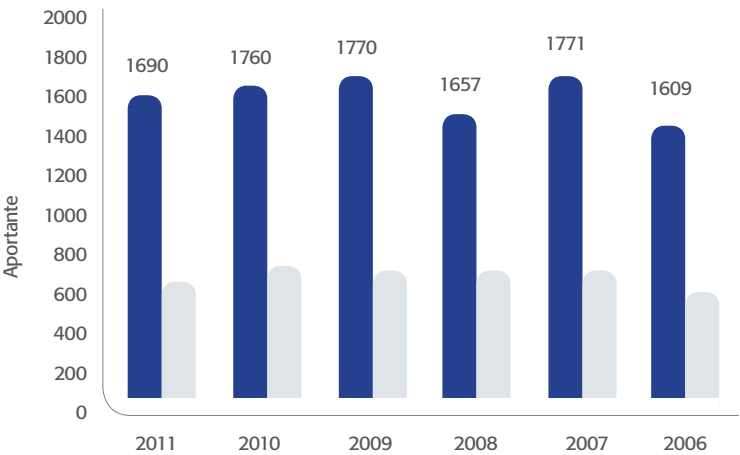
Jornada de Voluntariado Conjunta
Mi tiempo es tu tiempo

Una iniciativa de trabajo conjunto que contó con la participación del Ministerio de Educación, Protección y las Fundaciones Argos, Bancolombia, Grupo Nutresa y Suramericana, que se unieron para apoyar integralmente a dos Instituciones educativas y cerca de 3600 estudiantes afectados por la ola invernal en el municipio de Sabana-grande (Atlántico). Durante la jornada, de un día, participaron 212 Voluntarios de todas las compañías, de los cuales 47 fueron de Protección. En esta jornada se realizaron actividades de organización, limpieza, dotación y formación con cerca de 1200 estudiantes de las dos I.E. del municipio.

Bolsa Navideña

Por quinto año consecutivo en el mes de diciembre realizamos la Bolsa Navideña, actividad donde involucramos a voluntarios del todo el país quienes regalaron una tarde de navidad a niños, ancianos y comunidades vulnerables. En esta jornada tuvimos la participación de 277 voluntarios a nivel nacional y logramos donar 1.496 regalos a población con escasos recursos de nuestro país.

Nuestra evolución de voluntarios con aportes en dinero



Fondos solidarios

Gracias al aporte y a la solidaridad de 732 colaboradores correspondientes al 43% del total a nivel nacional, en 2011 se donaron \$198.573.972 de pesos a Dividendo por Colombia y a Fondo Unido. Es así como peso a peso, entre la compañía y los colaboradores se logró aportarle a la niñez y la educación de nuestro país y a generar más oportunidades para niños y niñas en extra-edad para que finalicen su etapa escolar y visualicen un mejor futuro.

Campañas Solidarias

Durante el fuerte invierno que azotó al país en 2011, la Compañía en conjunto con sus colaboradores participó de forma activa en varias campañas solidarias para ayudar a contrarrestar los efectos de la ola invernal. Específicamente, nos solidarizamos con la tragedia en el sector de la iguana en la ciudad de Medellín, donde la quebrada que lleva su nombre se desbordó afectando a 150 familias que habitan en la zona. A esta campaña se vincularon los voluntarios de la Compañía, recolectando alimentos, ropa y demás elementos de utilidad para donar a las familias afectadas.

Nuestros Clientes

PR5

Estamos convencidos de la importancia de establecer y mantener relaciones basadas en la confianza y en la transparencia con todos nuestros clientes, 2.866.041 afiliados y 6.362 pensionados (en retiro programado):*

Pensionados

- A través de la Revista Vivir Bien se informa sobre temas del negocio, cambios de ley, temas financieros aplicables a su situación de pensionados y aspectos sobre cómo fortalecer y mejorar su calidad de vida.
- A cada uno de los pensionados se les envía una tarjeta de celebración de cumpleaños. Durante 2011 se celebraron 1.531 cumpleaños.
- El día del Pensionado es un evento de celebración. Precisamente, en 2011 se envió una comunicación física a 1.974 pensionados junto con un regalo en honor a su día.

Afiliados

Educación Financiera: Seguimos en la tarea de educar a nuestros afiliados en el desarrollo de habilidades en temas financieros, a través de una mayor comprensión de los conceptos y productos que les permita la tomar decisiones acertadas frente a su ahorro previsional.

En 2011 se impartieron 1.026 Formaciones Empresariales, con un total de 25.593 asistentes. En el campo de la educación virtual, hemos avanzado con el desarrollo de 3 charlas virtuales sobre temas del negocio (Pensional Básica, Multifondos y Cesantías). A las que, entre noviembre de 2010 y noviembre de 2011, han ingresado 42.995 personas.

En esta misma línea, Protección se vinculó al Programa de Educación Financiera para TODOS, liderado por el Autorregulador del Mercado de Valores de Colombia (AMV), que busca coordinar esfuerzos y contribuir a que las actividades de diferentes entidades logren un mayor impacto.

*datos a dic 2011

Nuestros Proveedores

EC1
EC6

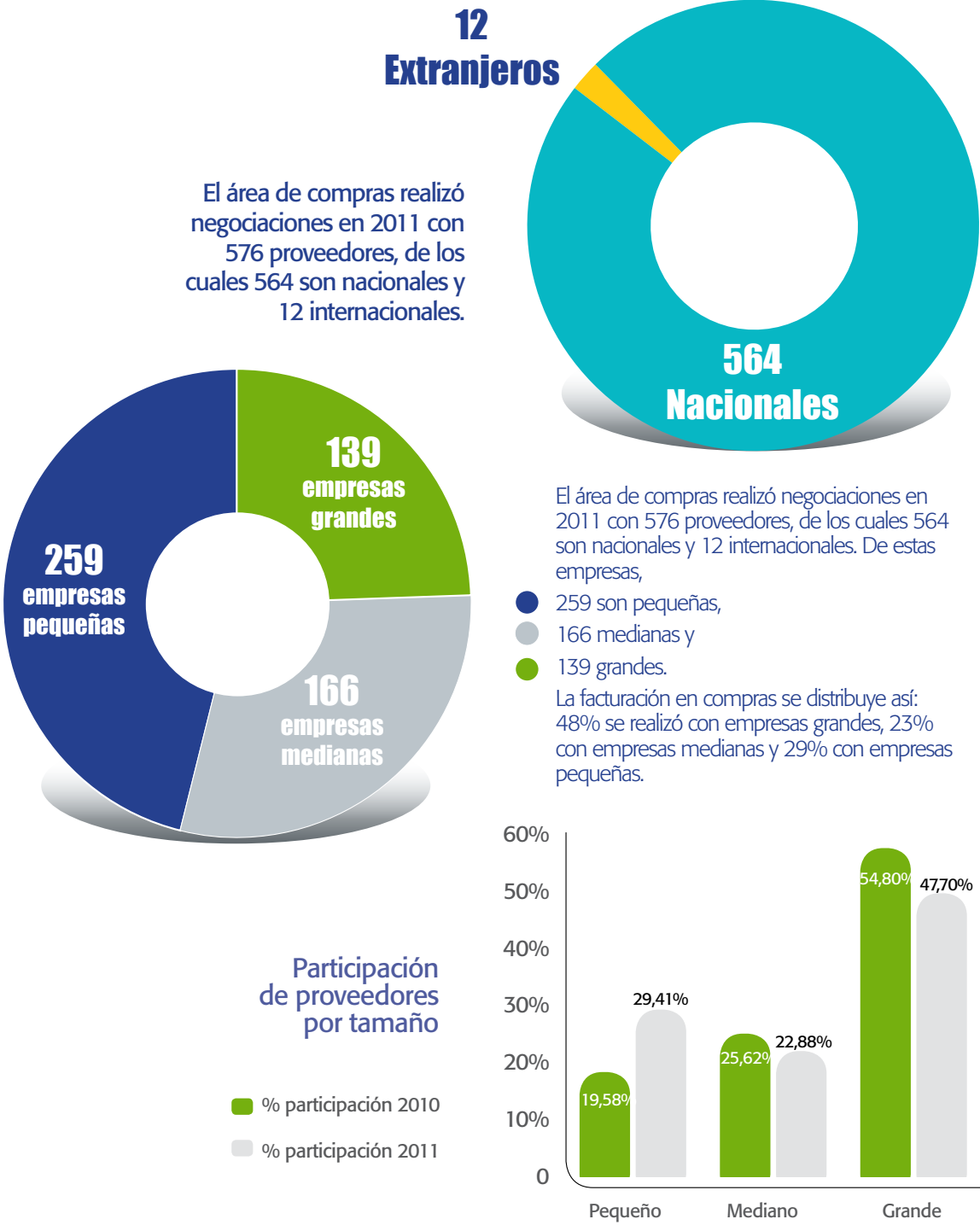
En Protección S.A. queremos tener relaciones de largo plazo basadas en la ética y en la confianza, por eso contamos con un sistema de gestión de proveedores donde relacionamos toda la información necesaria para definir las compras de productos y servicios según las necesidades de la Compañía.

Para el fortalecimiento de las relaciones con nuestros proveedores se cuenta con el Boletín Aliados, diseñado especialmente para ellos, el Encuentro de Proveedores, la Línea Ética y canales propios de comunicación.

1. Boletín Aliados: un medio de comunicación que presenta lo más relevante en temas corporativos, legales, contables, de responsabilidad social, políticas y procesos de selección; es enviado a 737 proveedores a nivel nacional tres veces al año.

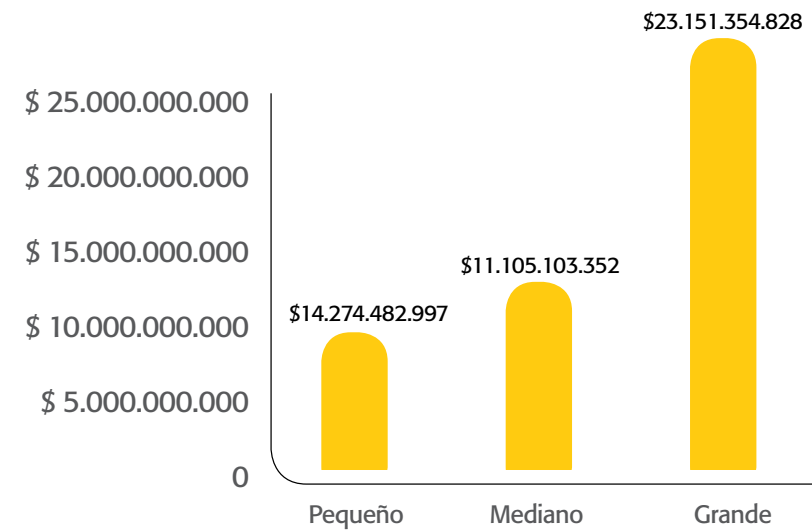
2. Línea de Atención y el correo electrónico proveedores@proteccion.com.co donde nuestros proveedores pueden resolver dudas sobre plazos, formas de pago, trámites de facturas o negociación de un descuento financiero.

3. Línea Ética: Por medio de esta herramienta de comunicación creada por Protección S.A., se los proveedores pueden denunciar aquellas conductas irregulares que estén en contra de los principios, deberes, y valores relacionados con la ética corporativa de la Organización. Los reportes se realizan al correo electrónico linea.etica@proteccion.com.co.



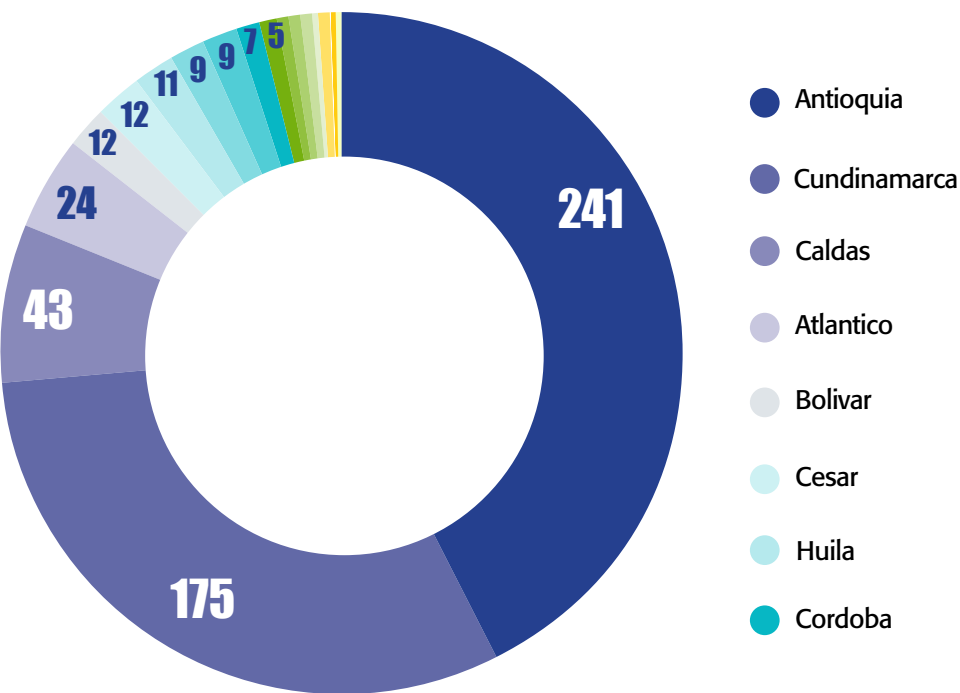
Las compras en 2011 se concentraron básicamente en empresas medianas y pequeñas, alcanzando un valor de \$25.379 millones de pesos. Esto demuestra nuestro compromiso con el desarrollo de las pyme.

Valor facturado



La selección de los proveedores está directamente relacionada con la ubicación de las oficinas principales, donde Medellín cuenta con la mayor participación, siendo esta nuestra ciudad sede.

Ubicación por proveedor



Derechos Humanos

HR1
HR2
HR6

Protección S.A vela por el cumplimiento de los derechos humanos en su cadena de valor y especialmente con sus proveedores a través de cláusulas definidas en la política de contratación, donde se especifican la no contratación de servicios de personas naturales o jurídicas que practiquen o apoyen el uso de trabajo infantil o de personas naturales o jurídicas que practiquen o apoyen el uso de trabajo forzoso y obligatorio.

Esta es una de las medidas tomadas con la intención de no ser cómplices de abusos, de gestionar nuestros riesgos, y de involucrar a toda la cadena de valor en el cumplimiento de los derechos humanos y de los principios de Pacto Global.

El cumplimiento de estos estándares se verifica a través de la información suministrada en el Sistema de Gestión de Proveedores y en las visitas realizadas a cada uno de ellos previo a su contratación.

Anticorrupción

SO3
SO2
SO4

Transparencia y Honestidad - Nuestros Valores

Coherentes con nuestros valores corporativos de Transparencia y Honestidad, dentro de la Compañía se cuenta con mecanismos para la evaluación de los riesgos asociados al negocio.

Los sistemas de Administración de Riesgo Operativo (SARO) y de Administración del Riesgo Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT) son los mecanismos a través de los cuales Protección S.A. administra la exposición que como Organización tiene ante los riesgos.

Mediante los estos sistemas se identifican probables eventos que pudieran llegar a afectar la consecución de los objetivos, incurrir en una pérdida económica o reputacional derivada de un evento operativo o de fraude, un incumplimiento legal, y la pérdida de información para determinar la exposición y la mejor manera de controlar los mismos.



Estos sistemas involucran en mayor o menor medida a todas las personas de la Organización, las cuales participan de los ejercicios para gestionar los riesgos y de las actividades de formación que programa la Organización, las cuales durante 2011 fueron impartidas a un total de 1.608* colaboradores que representan el 98% del total

Dentro de las metodologías de evaluación de riesgo definidas se analiza si el procedimiento es vulnerable al riesgo de fraude. Actualmente se han realizado las evaluaciones de riesgo al 100% de los procedimientos, ya sea por medio de evaluaciones exhaustivas, autoevaluaciones cuantitativas o autoevaluaciones cualitativas.

Medidas para la prevención del riesgo

- Proceso de selección de los empleados.
- Segregación de funciones. Controles duales en procedimientos para revisión y aprobación de operaciones.
- Póliza de infidelidad y riesgos financieros.
- Definición de los atributos para la aprobación de los diferentes pagos que se realizan en la Organización.
- Conciliaciones bancarias.
- Controles en los cheques (Doble firma, protectora de valores, sellos, endosos, entre otros).
- Arqueos y revisiones de los pagos que se realizan en el día.
- Niveles de seguridad en los afiliados, perfiles de usuario en cada aplicativo.
- Planes de control de los procedimientos.
- Monitoreo que se realiza para identificar operaciones inusuales.
- Verificaciones que realiza la auditoría interna y la revisoría fiscal.

*Medición para un grupo base de 1.645 personas.

Como resultado a nuestro interés para la gestión del riesgo, en 2010 se incluyeron parámetros ambientales y sociales dentro de los criterios de evaluación de inversión de los fondos, dándole continuidad a lo estipulado dentro de la política de inversiones sobre estos temas. Como reto para 2012 se tiene la investigación e integración de nuestra política de inversiones con los Principios de Inversión Responsable, para así trabajar en nuestra mejora continua y en la rentabilidad de los fondos a través de inversiones más sostenibles.

Como estrategia adicional de trabajo continuo y conjunto en contra de la corrupción, desde 2011 somos miembros activos de la Mesa de Anticorrupción de la Red del Pacto Global en Colombia. Desde allí en conjunto con otras entidades públicas y privadas y con el continuo acompañamiento de la red del Pacto Global y las Naciones Unidas, aunamos esfuerzos para establecer metodologías de trabajo y definir estrategias para implementar en cada una de las organizaciones y trabajar todas en contra de la Corrupción y en pro de la Sostenibilidad. En el 2012 continuaremos nuestro trabajo y nuestro aporte para darle continuidad a los avances realizados durante el 2011.

Línea Ética

Como medio para la denuncia de conductas irregulares por parte de personas internas y externas a la Compañía, Protección S.A. cuenta con la línea Ética. A través de esta línea pueden ser informados los eventos que en el ejercicio de las actividades propias del objeto social, estén en contra de los principios, deberes, y valores relacionados con la ética corporativa que deben ser observados por los colaboradores de la organización o por las personas que presten servicios para la misma, en el marco del Código de Conducta y ética y el Código de Buen Gobierno Corporativo. Durante el 2011 sólo se reportaron dos denuncias a través de la Línea Ética de Protección S.A.



Tabla Indicadores GRI

Principios del Pacto Global

Item	Título Indicador GRI	Principio del Pacto Global	Página	Observaciones
1. Estrategia y análisis.				
1.1	Declaración de relevancia de la sostenibilidad.	Declaración del Presidente de compromiso con los principios del pacto.	8	No es un principio pero si un compromiso para la Comunicación en progreso.
1.2	Principales impactos, riesgos y oportunidades en sostenibilidad		9	
3. Parámetros del informe				
PERFIL DEL INFORME				
3.1	Periodo cubierto.		9	
3.3	Ciclo de presentación del informe.		9	
3.4	Área de contacto para los temas relativos al informe o su contenido.		9	
ALCANCE Y COBERTURA DEL INFORME				
3.6	Cobertura del informe.		9	
3.7	Limitaciones del alcance o cobertura.		9	
4. Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés				
GOBIERNO				
COMPROMISOS CON INICIATIVAS EXTERNAS				
4.11	Adopción del principio de precaución.		8 y 9	Incluida en la Carta del Presidente
4.12	Programas sociales, económicos y ambientales desarrollados externamente.		10 y 27	
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS				
4.14	Relación de los grupos de interés que se han incluido.		11	

Item	Título Indicador GRI	Principio del Pacto Global	Página	Observaciones
5. Enfoque de gestión e indicadores de desempeño				
ASPECTO: DESEMPEÑO ECONÓMICO				
EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costos de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.		12 y 36	
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.		13	
ASPECTO: PRESENCIA EN EL MERCADO				
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.		14	
DIMENSIÓN AMBIENTAL				
ASPECTO: MATERIALES				
EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen.	Principio 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	15	
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.		15	
ASPECTO: ENERGÍA				
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	Principio 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	16	
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.		16	
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.		16	
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.		16	

Item	Título Indicador GRI	Principio del Pacto Global	Página	Observaciones
ASPECTO: AGUA				
EN8	Captación total de agua por fuentes.		16	
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.		16	
ASPECTO: BIODIVERSIDAD				
EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.	Principio 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente	17	
ASPECTO: EMISIONES, VERTIDOS Y RESIDUOS				
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	Principio 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	16	
EN21	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.		17	
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.		17	
ASPECTO: TRANSPORTE				
EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	Principio 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	18	Este principio también está mencionado en el programa de Uso Racional de Recursos
ASPECTO: GENERAL				
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.		18	

Item	Título Indicador GRI	Principio del Pacto Global	Página	Observaciones
DIMENSIÓN SOCIAL				
ASPECTO: EMPLEO				
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	19	
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	Principio 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	20 y 22	
		Principio 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.		
		Principio 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.		
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.	Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	22	
ASPECTO: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO				
LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.	Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	24	
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.		24	

Item	Título Indicador GRI	Principio del Pacto Global	Página	Observaciones
ASPECTO: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN				
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.		25	
LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.		25	
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.		25	
ASPECTO: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES				
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	Principio 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. Principio 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil. Principio 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	20	
ASPECTO: PRÁCTICAS DE DIRECCIÓN				
HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	Principio 2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.	39	
HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.		39	
ASPECTO: NO DISCRIMINACIÓN				

HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	26
ASPECTO: EXPLOTACIÓN INFANTIL			
HR6	Actividades identificadas que conlleven un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	Principio 2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.	26 y 39
ASPECTO: PRÁCTICAS DE SEGURIDAD			
HR8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.		25
ASPECTO: COMUNIDAD			
SO1	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.		27
ANTICORRUPCIÓN			
SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	Principio 10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	39
SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.		39
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.		39
PRODUCTO			
ASPECTO: ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS			
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.		36

Comprueba cómo te acompañamos



Línea Marco Augusto de Atención al Cliente
Bogotá: 3430010 **Medellín:** 5109099
Línea nacional: 01 8000 52 8000



Asesoría en las Oficinas
de Atención al Cliente



pensionados@proteccion.com.co



Encuétranos en
facebook.com/proteccionsa