



# GESTION EN RESPONSABILIDAD SOCIAL

## REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2012



# SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA



<b>TABLA DE CONTENIDO</b>		<b>PAGINA INICIO</b>
<b>1. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS</b> 1.1 Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización 1.2 Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.		<b>4</b>
<b>2. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN</b> 2.1 Nombre de la organización. 2.2 Servicios 2.3 Estructura operativa de la organización, incluidas 2.4 Localización de la sede principal de la organización. 2.5 Número de países en los que opera la organización Países de operación: 2.6 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica. 2.7 Mercados servidos 2.8 Dimensiones de la organización informante, 2.9 Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en: 2.10 Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo		<b>6</b>
<b>3. PARAMETROS DE LA MEMORIA</b> 3.1 A 3.4 Perfil De La Memoria 3.5 A 3.11 Alcance Y Cobertura De La Memoria 3.12 Índice del contenido del gri 3.13 Verificación		<b>9</b>
<b>4. GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS</b> 4.1 A 4.10 Gobierno: misión visión planeación 4.11 A 4.13 Compromisos con iniciativas externas 4.14 A 4.17 Participación de los grupos de interés : identificación valoración exploración triada <i>Respuesta a las expectativas de los grupos de interés</i> <ul style="list-style-type: none"><li>1 Plan de mejora profesionalización</li><li>2. Plan de mejora ahorro programado</li><li>3. Plan de Mejora: Incentivos</li><li>4. Plan de mejora: seguridad y salud ocupacional</li><li>5. Respeto a los derechos humanos</li><li>6. Compromiso con el medio ambiente</li></ul>		<b>13</b>

<b>ELABORADO POR:</b>	<b>APROBADO POR:</b>
Dir. Sistema de Gestión :JULIAN D. RENDON	Gerente: JUAN CARLOS CASTANO H.
fecha elaboración: 1 de junio 2013	fecha Aprobación: 1 de junio 2013



## TABLA DE CONTENIDO

PAGINA  
INICIO

### 5. ENFOQUE DE GESTION E INDICADORES DE DESEMPEÑO *INDICADOR GRI*

38

#### 5.1 INDICADORES AMBIENTALES

DIMENSIÓN MEDIOAMBIENTAL	
1	EN1: Materiales utilizados por peso o volumen
2	EN2: Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados
3	EN3: Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias
4	EN4 Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias
5	EN8 Captación total de agua por fuentes:
6	EN27: Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos
7	EN28: Coste de multas significativas y número de sanciones monetarias por incumplimiento de la normatividad ambiental

42

#### 5.2 INDICADORES SOCIALES

EDIMENSION SOCIAL	
8	LA1 : Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo
9	LA7: Tasas de absentismo, enfermedades, profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo
10	LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado
11	LA15 Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad desglosados por sexo
12	HR3 Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados
13	HR4 Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas
14	HR5 Operaciones y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos
15	HR6 Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil
16	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.
17	HR11 Número de quejas relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos conciliatorios formales
18	SO2 Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.
19	SO3 Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.
20	SO4 Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.(Aspecto: Corrupción)
21	PR5 Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente

51

#### 5.3 INDICADORES ECONOMICOS

DIMENSIÓN ECONOMICA	
EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.

72

### 6. RESULTADOS TOTALES Y RETOS 2013

73

### 7. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI 3.1

75



## **1. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS**

### **1.1 Declaración del máximo órgano de gobierno**

Nos sentimos orgullosos de ver que nuestra empresa es considerada por nuestros usuarios como un gran aliado estratégico en el servicio de vigilancia y seguridad privada.

Durante estos 40 años de vida Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., ha mantenido el liderazgo en la prestación de servicios de óptima calidad y hemos logrado el reconocimiento en la ciudad de Medellín por nuestro trabajo ético, moral y responsable lo cual nos obliga a tener un mayor compromiso y dedicación por esta gran empresa.

Somos conscientes de todos los retos que se avecinan y por ello hemos venido trabajando arduamente por nuestra gente y grupos de interés con los que interactuamos y así poder seguir ofreciendo servicios de alta calidad y prácticas socialmente responsables a través de nuestro sistema de gestión en responsabilidad social empresarial. Como parte de nuestra estrategia de corto, mediano y largo plazo nos esforzaremos por el fortalecimiento de nuestros planes en RSE: profesionalización, ahorro programado y vivienda, Incentivos, seguridad y salud ocupacional, Respeto a los derechos humanos, Compromiso con el medio ambiente.

Por lo anterior nos sentimos muy orgullosos de poder entregar este reporte de sostenibilidad y responsabilidad social donde declaramos que:

Seguridad de Colombia Antioquia fija su actuación para el logro de los objetivos estratégicos, teniendo como marco la Responsabilidad Social Empresarial, a través de la generación de valor social, económico y ambiental, para contribuir al desarrollo sostenible.

Seguridad de Colombia Antioquia, reconoce los impactos que sus decisiones y actuaciones tienen sobre los grupos de interés y como fundamento ético lo gestiona en sus actividades diarias. Para dar consistencia e integralidad a las actuaciones, cumpliendo con la Responsabilidad Social en Seguridad de Colombia Antioquia, se da cumplimiento a estos lineamientos:

- La Responsabilidad ambiental hace parte de la Responsabilidad Social Empresarial.
- Relación de mutuo beneficio con la sociedad.
- Respeto absoluto a los derechos humanos.
- La gestión de riesgos es una fuente para la detección de posibles desviaciones en RSE
- Los funcionarios son parte fundamental en la aplicación de la actuación socialmente responsable.
- Uso de fortalezas propias como palanca para lograr impactar en lo social a nuestras partes interesadas
- La Responsabilidad Social Empresarial se ejerce desde el rol de prestador de servicios de vigilancia y seguridad privada
- La universalización y el desarrollo son el foco de la actuación socialmente responsable
- Medida de la gestión y de los impactos.
- Se respetan las tradiciones y costumbres nacionales

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. Identifica como sus grupos de interés y declara su propuesta de valor con cada uno de ellos: Accionistas, Comunidad, Empleados y familias, Gobierno local, Proveedores, Clientes, y otros.

La organización a través del Comité de responsabilidad social y Ética, supervisa el cumplimiento de los compromisos y presenta a la junta de socios y Accionistas y demás parte interesadas un informe sobre su gestión en responsabilidad social empresarial y realiza los ajustes que permitan honrar su compromiso con los grupos de interés.

Como parte de nuestros retos no logrados:

- Reducir el consumo de combustible
- Incrementar los subsidios para vivienda y número de postulados

Como parte de nuestros logros podemos destacar:

- En lo económico: distribución de la riqueza: más del 90 % de las ventas netas se distribuyen entre nuestras partes interesadas diferentes a los socios y accionistas.
- En lo ambiental: reducción en el consumo de energía, agua, papel con lo que mejoramos el desempeño ambiental
- En lo social: prácticas justas de operación y prácticas laborales por encima de lo legal, no se presentan casos de violación de derechos humanos, trabajo infantil, corrupción, acoso laboral, no se presentan muertes y enfermedades profesionales por la prestación de servicios de vigilancia
- La obtención del evaluación por el Icontec con excelente resultado (95.5%) EN RESPONSABILIDAD SOCIAL es la consecuencia de una gestión socialmente responsable en todos los escenarios de influencia directa de la organización

Estos logros que presentamos a ustedes son el fruto de un trabajo en equipo de todos nuestros trabajadores, proveedores, clientes, y partes interesadas, a todos ellos nuestros más sinceros agradecimientos porque nos han permitido lograr paso a paso nuestros objetivos.



## 1.2 Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.

### ASPECTOS E IMPACTOS AMBIENTALES

ASPECTOS AMBIENTALES DE ENTRADA			APLICA		
COMPONENTE	TIPO	IMPACTO RELACIONADO	SI : oficina	SI : operación	NO
AGUA	Consumo de agua de acueducto	Aumento en la demanda de los recursos naturales	X	X	
ENERGIA	Consumo de energía eléctrica	Aumento en la demanda de los recursos naturales	X	X	
COMBUSTIBLES	Consumo de gasolina	Aumento en la demanda de los recursos naturales		X	
OTROS	Consumo de papel	Aumento en la demanda de los recursos naturales	X	X	
ASPECTOS AMBIENTALES DE SALIDA			APLICA		
COMPONENTE	TIPO	IMPACTO RELACIONADO	SI : oficina	SI : operación	NO
AGUA	Generación de aguas residuales domésticas	Aumento del agua residual a tratar		X	
AIRE	Emisión de gases	Afectación del aire		X	
RESIDUOS	Generación de residuos no especiales aprovechables	Aumento de la cantidad de residuos no especiales a manejar		X	
RESIDUOS	Disposición de residuos no especiales	Aumento de la cantidad de residuos no especiales enviados a disposición final		X	
ASPECTOS AMBIENTALES DE SALIDA			APLICA		
COMPONENTE	TIPO	IMPACTO RELACIONADO	SI : oficina	SI : operación	NO
PELIGROS TECNOLÓGICOS	Explosión LEVE	Posible daño a la salud de la comunidad interna y/o externa, al medio ambiente o a la propiedad		X	
ASPECTOS AMBIENTALES DE SALIDA			APLICA		
COMPONENTE	TIPO	IMPACTO RELACIONADO	SI : oficina	SI : operación	NO
PELIGROS ASOCIADOS CON TRANSPORTE	Fuga de Gases en el transporte	Posible daño a la salud de la comunidad interna y/o externa, al medio ambiente o a la propiedad		X	
PELIGROS PROVENIENTES DEL MEDIO AMBIENTE	Contaminación del aire de fuente externa	Posible daño a la salud de la comunidad interna y/o externa, al medio ambiente o a la propiedad			X

### RIESGO A LA SEGURIDAD:

NOMBRE DEL RIESGO IDENTIFICADO	DESCRIPCION DEL RIESGO	FUENTES DEL RIESGO AGENTE GENERADOR	RECEPTOR	CONCECUENCIAS REALES	VALOR EL RIESGO	ESTIMACION DEL RIESGO
manejo de armas	posibilidad de que se dispare el arma de forma accidental , descuido o mal manejo	arma de fuego	vigilante, supervisor , clientes otros	muerte, lesiones graves, pánico,	9	grave
incendio	posibilidad que se genere un incendio en las instalaciones en los archivos de papel	archivos en papel	archivo de recursos humanos, contabilidad, calidad, gerencia, comercial	mueres, lesiones , detrimento patrimonial	9	grave
tránsito vehicular	posibilidad que ocurra accidentes de tránsito en vehículos que prestan servicio a la empresa	vehículo y trafico vehiculos	empleados a dministrativos, supervisores y coordinadores	mueres, lesiones , detrimento patrimonial	9	grave
hurto	posibilidad que ocurra hurto de información	sistema informático y de archivo digital de la información	información sensible	imposibilidad de realizar la continuidad del proceso por falta de información	9	grave
psicolaboral	posibilidad que ocurra cambios psicológicos del comportamiento o trastornos físicos en el trabajador	cambios psicológicos en el trabajador	personal administrativo y operativo	estrés, desconcentración, desmotivación, fatiga	9	grave
publico	posibilidad que ocurran robos en el puesto de trabajo	robos de elementos	personal administrativo y operativo	mueres, shock, heridas en múltiples partes del cuerpo	9	grave

### OPORTUNIDADES

Desarrollo de metodologías de gestión que permitan atender los riesgos desde la implementación de procesos que permitan reducir la probabilidad de siniestros en estos riesgos:

- Plan de seguridad manejo de armas
- Plan de seguridad conducción vehicular
- Plan de seguridad riesgo publico
- Plan de seguridad informático
- Proceso de seguridad instalaciones

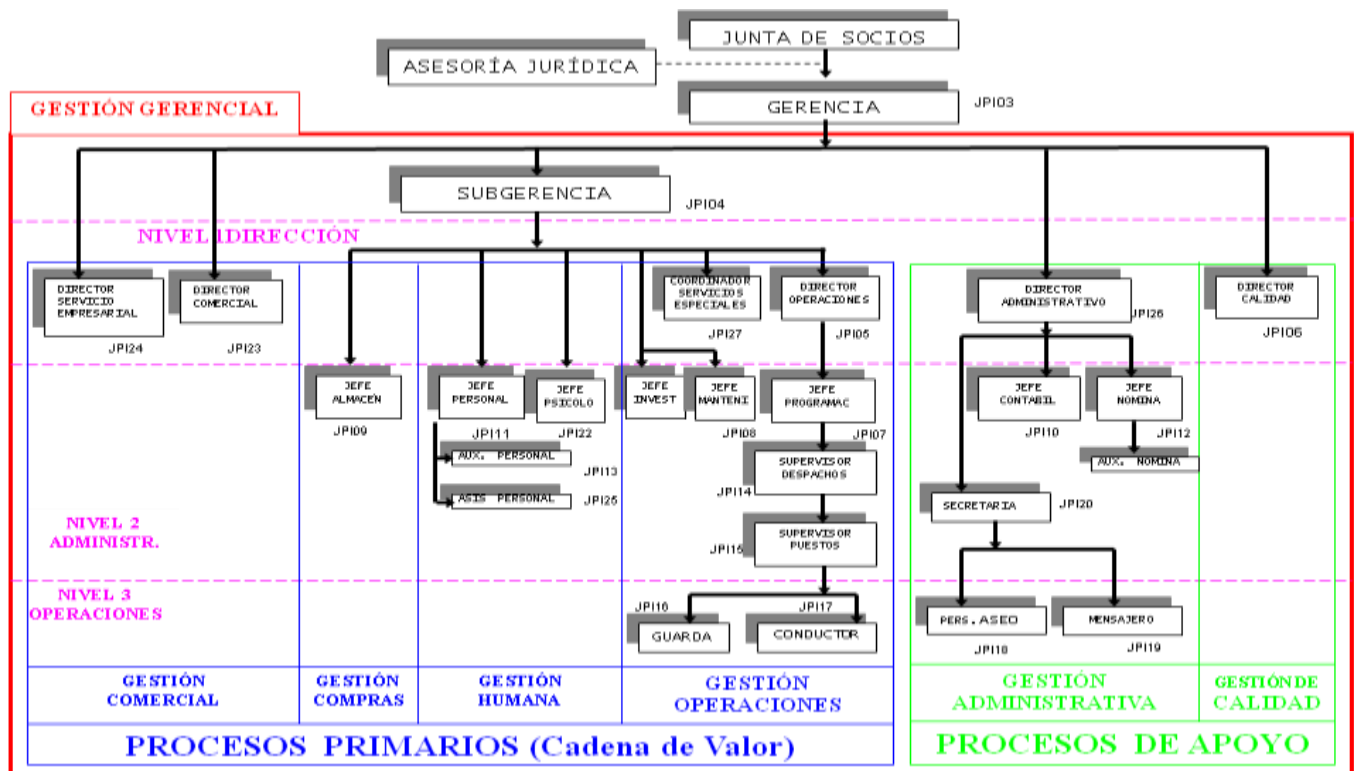


## 2. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

2.1 Nombre de la organización. **SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA.**

2.2 Servicios: **SERVICIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA:** Conjunto de actividades desarrolladas por Seguridad de Colombia a través de su personal operativo, administrativo y directivo para generar confianza y tranquilidad a nuestros clientes a través de la prestación de servicios para minimizar los riesgos de daños por terceros a los bienes y a la integridad personal de nuestros clientes.

2.3 Estructura operativa de la organización, incluidas



2.4 Localización de la sede principal de la organización.

País: Colombia,  
Departamento de: Antioquia,  
Municipio de: Medellín  
Dirección: Crr 43 dd # 8 -06

2.5 Número de países en los que opera la organización Países de operación:

Solo operamos en Colombia

2.6 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.

**LA ORGANIZACIÓN:** SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA Ltda. Es una compañía constituida por escritura pública N° 5129, otorgada en la notaria 6ta de Medellín, en Noviembre 22 de 1972, inscrita en la Cámara de comercio de Medellín el 22 de Noviembre del 1972.

Objeto social: Dedicada a la prestación remunerada de servicios de vigilancia y seguridad privada; en la modalidad de protección a bienes muebles e inmuebles, personas naturales y jurídicas y demás actividades afines.

2.7 Mercados servidos

Los sectores en los que prestamos nuestros Servicios de Vigilancia y Seguridad son:

- Estatal,
- Empresarial,
- Residencial,
- Bancaria y
- Comercial





## 2.8 Dimensiones de la organización informante,

- Número de empleados: 880 incluidos gerenciales, administrativos y operativos
- Número de operaciones: 90 clientes con 400 puestos de vigilancia
- Ventas netas: 17.931'287.598
- Capitalización total, desglosada en términos de
  - Deuda : 1.695.637.852
  - Patrimonio neto : 2.421.348.951
  - Activo: 4.116'986.803
  - Cantidad de productos o servicios prestados: 820 guardas distribuidos en 400 puestos de vigilancia

## 2.9 Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en:

- **El tamaño:** en este sentido la organización del año 2011 al 2012 no ha sufrido cambios
- **Estructura organizacional** sigue siendo casi la misma que se presentó en el año 2011, solo se incorporó un nuevo cargo que es el de jefe de investigaciones.
- **Propiedad de la Organización**, los socios siguen siendo los mismos sin cambios en sus participaciones accionarias.
- **La localización de las actividades:** las áreas de influencia siguen siendo el valle de aburra en su área metropolitana y algunos municipios cercanos como los son Rionegro y La Estrella.
- **Cambios producidos en las instalaciones** continuamos en las mismas instalaciones, no hemos creado nuevas sedes u oficinas.
- **Cambios en la estructura del capital social y de otros tipos de capital, mantenimiento del mismo y operaciones de modificación del capital (para organizaciones del sector privado):** sigue siendo una sociedad privada , de tipo limitada y no hemos realizado ningún cambio en el tipo de sociedad



### 2.10 Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo. Ojo revisión de certificados

#### SISTEMAS DE GESTIÓN SEGURIDAD DE COLOMBIA:

Al contratar servicios de vigilancia y seguridad privada con Seguridad de Colombia Antioquia adquiere la prestación de servicios que han sido evaluados por auditores internacionales que han reconocido que las metodologías desarrolladas cumplen las más exigentes normas internacionales, para así dar cumplimiento a los requisitos:

#### Calidad ISO 9001



#### Salud ocupacional OHSAS 18001



#### Seguridad en la cadena de suministro BASC ISO 28000



#### RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL



95,5 % de cumplimiento en  
Evaluación en Responsabilidad Social ISO 2600:10

A la fecha los certificados de BASC y OHSAS 18001 han sido renovados pero por problemas de los Entes Certificadores aún no tenemos los certificados para 2013, como el reporte es a diciembre 31 de 2012 estos eran los vigentes.



### 3. PARÁMETROS DE LA MEMORIA

#### PERFIL DE LA MEMORIA

- |     |  |   |
|-----|--|---|
| 3.1 | Periodo cubierto por la información contenida:                           | Del primero de enero al 31 de diciembre de 2012 |
| 3.2 | Fecha de la memoria anterior más reciente:                               | Del primero de enero al 31 de diciembre de 2011 |
| 3.3 | Ciclo de presentación de memorias  | Anual.  |
| 3.4 | Punto de contacto para cuestiones relativas a la Memoria o su contenido. | Sede Medellín Colombia, crr43dd 8 -6            |

#### ALCANCE Y COBERTURA DE LA MEMORIA

- 3.5 Proceso de definición del contenido de la memoria, incluido:
- **Determinación de la materialidad:** esta la realizamos a través de una consulta que hicimos a nuestras partes interesadas más relevantes, a través de exploración con una cobertura porcentual superior al 65% en donde hemos identificados como elementos materiales los siguientes:

*Respuesta a las expectativas de los grupos de interés*

- 1. Plan de mejora profesionalización
- 2. Plan de mejora ahorro programado
- 3. Plan de Mejora: Incentivos
- 4. Plan de mejora: seguridad y salud ocupacional
- 5. Respeto a los derechos humanos
- 6. Compromiso con el medio ambiente

- **Prioridad de los aspectos incluidos en la memoria**

#	ASPECTO	MATERIALIDAD
<b>DIMENSIÓN MEDIOAMBIENTAL</b>		
1	<b>Materiales</b>	Reducir la intensidad de uso de materiales e incrementar la eficiencia de la economía permite reducir el consumo, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurar la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos.
2	<b>Materiales</b>	<b>Reducir el consumo de materiales</b> que sustituyen a materiales vírgenes, adquiridos u obtenidos de fuentes externas o internas mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurar la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos,
3	<b>Energía</b>	Reducir el consumo de la intensidad de fuentes de energía primaria directa adquirida, que en nuestra organización es la gasolina como derivado del petróleo permite reducir las emisiones y contaminación generados por esta fuente de energía , mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurando la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos,
4	<b>Energía</b>	Reducir el consumo <b>indirecto de energía</b> a, que en nuestra organización es la eléctrica permite preservar las fuentes hídricas, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurando la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos,
5	<b>Agua</b>	Reducir el consumo <b>DE AGUA</b> , que en nuestra organización proviene del acueducto de servicios públicos de EPM, permite preservar las fuentes hídricas, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurando la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos,
6	<b>Productos Y Servicios</b>	El aprovechamiento de productos que se han destruido dando le un segundo uso como reciclaje
7	<b>Comportamiento normativo</b>	El cumplimiento de la organización del marco legal indica la capacidad de la dirección para asegurar que las operaciones se ajustan a requisitos de todas las partes interesadas y el desempeño se realiza dentro del marco legal.
<b>DIMENSIÓN SOCIAL</b>		
8	<b>Empleo</b>	Dar a conocer con precisión el número de trabajadores, por sexo, tipo de contrato, regiones. Permite interpretar el esfuerzo realizado por la organización en materia de RSE, tanto en los social, económico y ambiental.
9	<b>Salud y Seguridad</b>	Asegurar que las prácticas de gestión de seguridad y salud OHSAS 18001 se traducen en un menor número de incidentes de seguridad y salud en el trabajo.
10	<b>formación y educación</b>	El aumento del nivel de formación de los guardas, supervisores y empleados permite un mejor desempeño laboral, bajar la siniestralidad, profesionalizar la carrera en la organización.
11	<b>empleo</b>	La igualdad de sexos en la elección de la licencia por maternidad o paternidad, así como otro tipo de licencias, puede dar lugar a una mayor contratación y retención de profesionales cualificados, además de mejorar la moral de los empleados y su productividad
12	<b>Derechos Humanos formación prácticas de inversión y abastecimiento</b>	la capacidad de Seguridad de Colombia para implementar sus políticas y procedimientos en materia de derechos humanos depende directamente de la cantidad y calidad de la formación suministrada en derechos humanos
13	<b>Derechos Humanos No Discriminación</b>	Para garantizar la igualdad y el respeto de los derechos es necesario que se asegure que no se presentan casos de discriminación



#	ASPECTO	MATERIALIDAD
14	<i>Derechos Humanos Libertad De Asociación Y Convenios Colectivos</i>	El Derecho a la Libertad de Asociación es una disposición fundamental de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU y está definido en los Convenios Fundamentales 87 y 88 de la OIT, seguridad de Colombia respeta y no ejerce ninguna presión para impedir o disuadir su aparición
15	<i>Derechos Humanos Explotación Infantil</i>	La existencia y la implementación efectiva de políticas sobre trabajo infantil constituyen expectativas básicas de una conducta socialmente responsable, seguridad de Colombia vigila que este tipo de comportamientos no se presenten
16	<i>Prácticas de seguridad</i>	A mayor capacitación en derechos humanos menos incidentes de este tipo se presentarán. El comportamiento del personal de seguridad hacia terceros se sustenta en su formación en temas de derechos humanos, especialmente respecto al uso de la fuerza. Formar al personal de seguridad puede ayudar a prevenir litigios y riesgos para la reputación derivados de acciones inapropiadas o comportamientos no admitidos por la organización informante.
16	<i>Remediación</i>	Es necesario que la organización cuente con mecanismos de detección de eventos que afecten los derechos humanos, que se emprenda respuesta inmediata para atender e impedir que se continúe presentando
17	<i>Libertad De Asociación Y Convenios Colectivos</i>	la gestión del riesgo es un elemento clave para disuadir , prevenir detectar y repeler que se cometan actos ilícitos en la organización entre ellos la corrupción
18	<i>Corrupción</i>	La Formación es un elemento para combatir el riesgo de la corrupción, ya que desarrolla la concienciación interna y las capacidades necesarias para prevenir incidentes de corrupción.
19	<i>Corrupción</i>	Asegurar las medidas específicas adoptadas para limitar la exposición a fuentes de corrupción y reducir el riesgo de nuevos casos de corrupción.
20	<i>Responsabilidad sobre productos Etiquetado de Productos y Servicios</i>	La satisfacción del cliente mide la sensibilidad de una organización respecto a las necesidades de sus clientes y, desde la perspectiva organizacional, es clave para tener éxito a largo plazo.

## DIMENSIÓN ECONOMICA

21	<i>desempeño económico</i>	Los datos sobre creación y distribución de valor económico proporcionan indicaciones básicas sobre la forma en que la organización ha creado riqueza para sus grupos de interés. La divulgación de esta información permite demostrar que SEGDECOL distribuye entre sus partes interesadas más del 93% de los recursos generados
22	<i>desempeño económico</i>	Un plan de jubilación proporcionado la organización a sus empleados se convierte en compromisos que los beneficiarios tengan en cuenta para planificar su bienestar económico a largo plazo
23	<i>Presencia en el mercado</i>	El bienestar económico es una de las vías que utiliza la organización para invertir en sus empleados. Este indicador ayuda a demostrar cómo contribuye una organización al bienestar de sus empleados en los lugares donde realiza una actividad significativa.
24	<i>Presencia en el mercado</i>	La influencia que la organización puede tener sobre la economía local se extiende más allá de los empleos directos y el pago de salarios e impuestos

- **Identificación de los grupos de interés que la organización prevé que utilicen la memoria**

### Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.

Accionistas, Gerencias, subgerencia, Clientes, Proveedores, Guardas, Empleados, Directores de procesos, Sociedad civil; comunidad. Cercana (vecinos), Sociedad civil; comunidad. Lejana (en puestos), Puestos de vigilancia, Familias de los guardas.

### Orientaciones para la definición del contenido de la memoria:

Para esta identificación contamos con las recomendaciones de Diana Asprilla, quien es un experto en RSE y reportes GRI, ella nos recomendó unos grupos de aspectos relevantes para la organización, realizamos exploración a nuestros grupos de interés y consulta con los socios y gerencia para llegar a la identificación de contenido que tendría nuestro reporte 2012 también determinamos que seguiríamos el Protocolo técnico la guía para la elaboración del memorias de sostenibilidad reporte GRI3.1

### Los principios a asociados:

Principios de elaboración de la memoria:

- Materialidad
- Participación de grupos de interés
- Contexto de sostenibilidad
- Exhaustividad

Principios de calidad de la información:

- Equilibrio
- Comparabilidad
- Precisión
- Periodicidad
- Fiabilidad
- Claridad



**Aplicación de los principios para la definición del contenido de la memoria:**

Para la aplicación de los principios se ha conformado un equipo multidisciplinario bajo la responsabilidad de la gerencia y se han realizado evaluaciones de cumplimiento tanto a la aplicación de los principios de elaboración como los de calidad de la información

**3.6 Cobertura de la memoria**

Única sede en Colombia, Departamento de Antioquia, municipio de Medellín, Dirección Crr 43 DD # 8 -06

- Número de empleados: 880 incluidos gerenciales, administrativos y operativos
- Número de operaciones: 92 clientes con 400 puestos de vigilancia

**3.7 Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.**

La cobertura y el alcance tratan todos los impactos económicos, ambientales y sociales de la organización para la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada.

**3.8 La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos.**

No presentamos negocios conjuntos, somos totalmente autónomos en nuestras decisiones,

**3.9 Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.**

Se han aplicado los Protocolos de Indicadores del GRI, siguiendo la guía G3.1 y se han incluido herramientas de medición adicionales para poder precisar actividades particulares realizadas en nuestra gestión con la RSE

**3.10 Descripción del efecto que pueda tener la re expresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha re expresión**

Los indicadores GRI utilizados no ha tenido cambios a los expresado en la guía GRI 3.1, los indicadores adicionales no chocan con la información de los indicadores GRI, simplemente los complementa para dar más claridad y precisión al reporte

**3.11 Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.**

El anterior reporte del año 2011, no se construyó siguiendo la metodología GRI, por tal motivo no sirve con herramienta para asegurar el principio de comparabilidad entre reportes, pero es un referente de los primeros reportes que hemos elaborado y de la rendición de cuentas a cada uno de nuestros grupos de interés.

**ÍNDICE DEL CONTENIDO DEL GRI**

**3.12** Tabla que indica la localización de las Contenidos básicos en la memoria.

Contenidos	Pagina
Estrategia y análisis, 1.1–1.2	4 a 6
• Perfil de la organización, 2.1–2.8	6 a 9
• Parámetros de la memoria, 3.1–3.16	9 a 13
• Gobierno, compromisos y participación, 4.1–4.17	13 a 37
• Información sobre el enfoque de la dirección, por dimensiones	42 a 44
• Principales indicadores del desempeño	52 a 72
• Indicadores adicionales del GRI que se hayan incluido	13 a 37

**VERIFICACIÓN**

**3.13 Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria.**

Auto declaración del nivel de aplicación del GRI a nuestra Memoria de Sostenibilidad.

En SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA. Declaramos que la presente Memoria se encuentra dentro de los Niveles de aplicación del GRI B, se ha construido siguiendo la guía 3.1 Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad, para asegurar su veracidad y generar credibilidad a nuestras partes interesadas hemos decidido realizar una verificación externa, por tal motivo ha sido verificada por el Icontec, con quien no tenemos ninguna relación de subordinación contractual en la prestación de servicios de vigilancia y seguridad, laboral o de otra índole, Icontec es un organismo acreditado ante la ONAC Organismo Nacional de Acreditación de Colombia.

**Cualquier inquietud o duda que se presente**, con gusto será atendida a través de la línea ética, tel. 2684800, o en la página web, [www.sedecol.com](http://www.sedecol.com) : contáctenos

**Divulgación de la memoria a las partes interesadas:** los mecanismos de divulgación de esta memoria serán:

- **Página web:** a todos los públicos
- **CD:** socios, clientes y proveedores, ente verificador.
- **Boletín:** a Guardas y Supervisores, familias de guardas en un resumen simple y claro. Y la invitación a consultar más información en la página web.

## **4. GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS**

### **GOBIERNO**

- 4.1 La estructura de gobierno de la organización**, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.

La gestión empresarial de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. Se guía por el Modelo de Gestión Integral, el cual es un marco que permite alinear, focalizar y priorizar adecuadamente el accionar de la empresa y, está constituido por tres elementos básicos:

**Direccionamiento Estratégico**, son los lineamientos que dan sentido al direccionamiento que hace la Empresa para desarrollar sus objetivos a corto, mediano y largo plazo;

**Gerencia del día a día**, la cual comprende el conjunto de actividades cotidianas adelantadas para llevar a cabo los sistemas de gestión implementados integrados a través el ciclo PHVA sobre los procesos, que son los que deben permitir el cumplimiento de la misión, el logro de la visión y el alcance de los objetivos empresariales;

**Cambio y Cultura**, elemento que busca desarrollar las competencias, habilidades y comportamientos requeridos para lograr los resultados de la Organización a través del gerenciamiento de los procesos.

Dentro del Direccionamiento Estratégico se mantiene actualizado el marco de referencia corporativo, el cual lo constituye la misión, la visión, los valores, los principios, las políticas, el Código de Buen Gobierno y Ética, así como la estrategia diseñada para alcanzar la visión.

#### ***Deben describirse el mandato y la composición del máximo órgano de gobierno***

- Está compuesto por 11 socios entre los que aún se encuentra los fundadores
- Estos 11 socios conforma el máximo órgano de gobierno de la organización, en quienes esta la responsabilidad de la toma de decisiones y la gobernanza y estrategia organizacional
- Mas del 70 % de la organización se encuentra en 5 socios los que tiene mayor representación en la junta
- De 11 socios la mitad más uno son mujeres (6)
- El 46.56 de la composición accionaria está en poder de la mujeres socias y dueñas de la empresa

- 4.2 Indicar si El presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo**

La empresa no cuenta con una junta directiva permanente o asesora, el máximo órgano de decisiones está compuesto por los socios y estos eligen un presidente y secretario para cada una de las reuniones ordinarias o extraordinaria de asamblea de socios.

- 4.3 Las organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número y el sexo de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.**

*Seguridad de Colombia Antioquia no tiene junta directiva, la máxima autoridad para la toma de decisiones en el día a día es el gerente, quien está facultado por los estatutos de la sociedad.*

- 4.4 Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.**

- *Los accionistas* transmiten sus inquietudes y recomendaciones a través de reuniones de socios ya se sean ordinarias o extraordinarias.
- *Los empleados*: se tiene acceso a la gerencia por medio de reuniones directas en donde se plantean las inquietudes y recomendaciones.

- 4.5 Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos:**

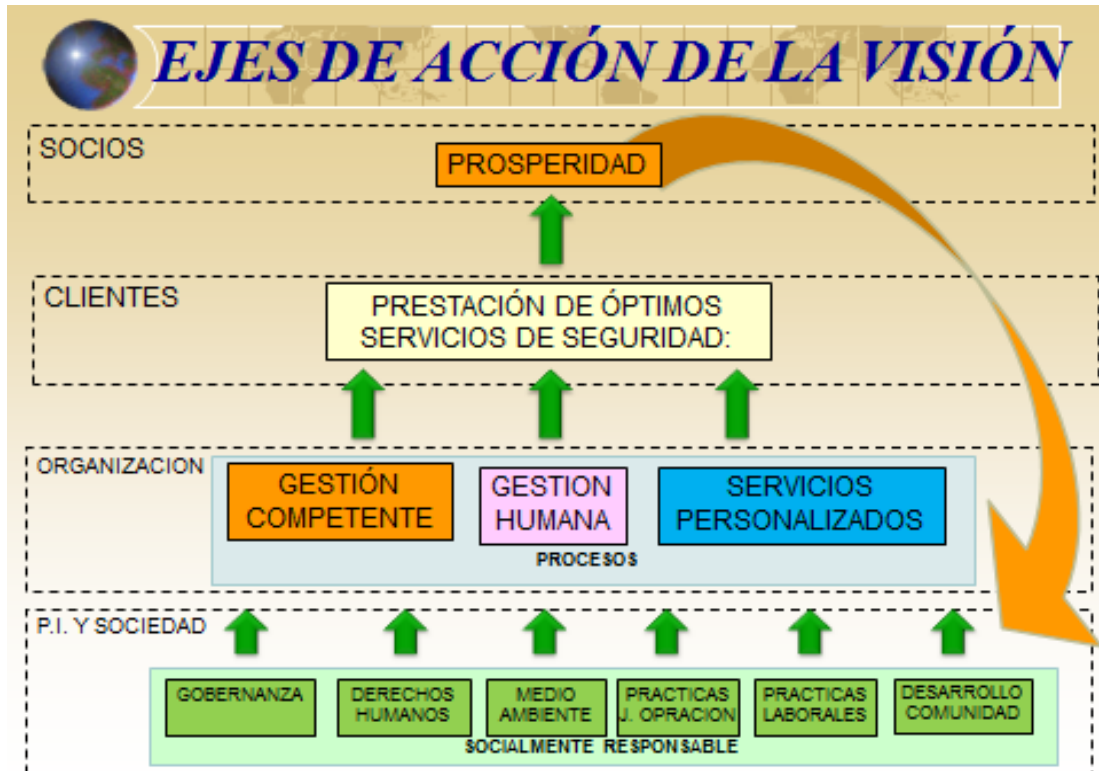
En el caso de los socios quien son los miembros de la asamblea estos reciben ingresos por las utilidades y estas se reparten según su participación accionario, en el caso de los gerentes, subgerente y ejecutivos esto se realiza por salarios aprobados por la asamblea de socios, con incrementos anuales según el costo de vida decretado por el gobierno nacional.

- 4.6 Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.**

Los estatutos de la sociedad regulan la toma de decisiones y permite tener mecanismos de solución de controversias

- 4.7 Procedimiento de determinación de la composición, capacitación y experiencia exigible los miembros del máximo órgano de gobierno y sus comités, incluida cualquier consideración sobre el sexo y otros indicadores de diversidad.**  
La organización no cuenta con una junta asesora externa, para lo cual se deba determinar un perfil de competencias y un proceso de selección, se tiene una asamblea de socios quienes son los dueños de la organización y de forma autónoma toman las decisiones según sus intereses, los de la organización y las partes interesadas implicadas en cada caso.
- 4.8 Declaraciones de misión y valores desarrollados internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.**

**Direccionamiento estratégico:**



La Empresa ha diseñado con la participación activa de sus empleados, la misión, visión y valores corporativos, los cuales se encuentran direccionados al cumplimiento de los objetivos empresariales y están previstos en el plan de negocios, de la siguiente manera:

**Misión:** Somos una empresa comprometida con la satisfacción de nuestros clientes a través de la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada, Respetando los derechos humanos, el medio ambiente, los intereses de la partes comprometidas, buscando la prosperidad y la responsabilidad social empresarial

**Visión:** Consolidar nuestra organización como la principal alternativa para prestación de óptimos servicios de seguridad: personalizados, competentes, humanos y responsables, a nivel nacional.

**Valores Empresariales:** Para Seguridad de Colombia, los valores son aquellas cosas que no están dispuestos a negociar. Es todo aquello que da sentido y propósito a la gestión. Los comportamientos están enmarcados dentro de los siguientes valores:

- Honestidad y Transparencia
- Vocación de servicio al cliente
- Compromiso y Cumplimiento
- Responsabilidad
- Respeto
- Calidad
- Actitud Gana – Gana

Seguridad de Colombia viene trabajando en la implementación de la norma NTC ISO 26000, la cual tiene su enfoque en Responsabilidad Social. Esto quiere decir que está buscando comprender las distintas dimensiones



de la sociedad, como son la dimensión social, ambiental y económica, teniendo en cuenta que el mejorar la calidad de vida está ligado con el crecimiento económico, la productividad y el compromiso de las organizaciones en fomentar y respetar los derechos humanos y el medio ambiente.

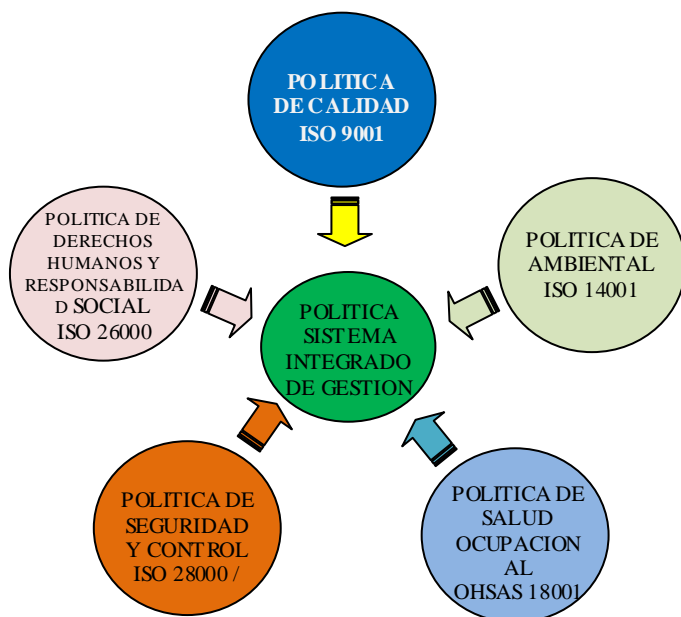
Para llevar a cabo dicha implementación Seguridad de Colombia ha creado las siguientes políticas además del código de ética (visita nuestra página web [www.sedecol.com](http://www.sedecol.com)) el cual tiene como destinatarios: directivos, empleados, guardas y proveedores de SEGDECOL; las políticas se basaron en las necesidades de las partes interesadas (Accionista, Empleados, clientes, proveedores y comunidad cercana).

**LA POLÍTICA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN** es la compilación de varias políticas que para facilitar su entendimiento y comprensión han sido integradas en una sola que contenga los compromisos de cada sistema de gestión y con factor común de todas las políticas un compromiso con la mejora continua de la eficacia y el cumplimiento de requisitos así

### ***POLÍTICA SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO***

En Seguridad de Colombia Antioquia nuestra prioridad es:

- Prestar servicios integrados de vigilancia y seguridad privada que nos permita Satisfacer las necesidades de nuestros clientes. **(Calidad ISO 9001)**
- Velar por la Seguridad, la salud y el bienestar de nuestro personal y otros involucrados. **(Salud Ocupacional OHSAS 18001)**
- Identificar las amenazas a la seguridad en la cadena de suministro, evaluar los riesgos, controlar y mitigar sus consecuencias. **(Seguridad cadena suministro BASC ISO 28000)**
- Respetar los derechos humanos, el medio ambiente, los intereses de la partes comprometidas, buscando la prosperidad y la responsabilidad social empresarial **(Responsabilidad Social Empresarial ISO 26000 Y Derechos Humanos)**
- Cumplir con los requisitos, las normas legales, y de otra índole
- Asegurar La permanencia en el mercado en armonía con la comunidad.
- Lograr el mejoramiento continuo del sistema integrado de gestión



### **Buen Gobierno Corporativo**

Las prácticas de Buen Gobierno Corporativo constituyen para nosotros un factor determinante en la generación de credibilidad sobre la forma en que operamos, garantizando a nuestros grupos de interés la transparencia, objetividad y competitividad, y donde priman la preservación del medio ambiente, los principios éticos y De conducta, la responsabilidad social empresarial y el adecuado manejo de riesgos y compensaciones.

Nuestro máximo órgano de gobierno es la Junta de Socios, encargada de controlar las diferentes prácticas y el cumplimiento de nuestro Código de Buen Gobierno.

No recibimos ayudas por parte del Gobierno Nacional, ni este último se encuentra dentro de la estructura de Accionistas de Seguridad de Colombia Antioquia.

Contamos con el Código de Ética en el cual se establecen nuestros principios éticos y de conducta para actuar con mayor transparencia ante nuestros grupos de interés. Para más información ver [www.sedecol.com](http://www.sedecol.com).

- 4.9 Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.**

- **Se ha constituido el comité de ética:** quien es el responsable de desarrollar todas las actividades necesarias para la eficaz implementación del sistema de gestión en RSE





- **Se cuenta con un representante de la gerencia para las actividades de RSE**, quien independientemente de otras responsabilidades, tiene la responsabilidad y autoridad para :
  - asegurarse de que se establecen, implementan y mantienen los procesos necesarios para el sistema de gestión de responsabilidad social,
  - informar a la alta dirección sobre el desempeño *económico, social y medioambiental* del sistema de gestión de RSE y de cualquier necesidad de mejora, y
  - asegurarse de que se promueva la toma de conciencia de las necesidades y expectativas de las partes interesadas en todos los niveles de la organización.
- la frecuencia con la que el máximo órgano de gobierno evalúa su desempeño en materia de sostenibilidad es cada tres meses a través de reuniones del comité de ética.

**4.10 Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.**

Anualmente la Gerencia General realiza una Revisión por la Dirección, en donde se evalúa el desempeño del sistema en RSE, (ver procedimiento de revisión por la gerencia en RSE).

**COMPROMISOS CON INICIATIVAS EXTERNAS**

**4.11 Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.**

Para asegurar la adopción del principio de precaución Seguridad de Colombia Antioquia aplica una metodología de gestión del riesgo en donde se asegura que tanto los riesgos en salud ocupacional, en RSE, medioambientales como los de seguridad física se encuentra bajo condiciones que permitan la prestación del servicio, si se presentan novedades emprende la acciones necesarias para llevarlo a niveles de riesgos tolerable por la organización.

- **En seguridad física:** Conocer el nivel general de seguridad de todos los puestos, pudiendo identificar y cuantificar cuales son las principales debilidades de los clientes, y según los resultados informarles y brindar las asesorías profesionales en seguridad que se requieran, para que nuestros clientes conviertan sus debilidades en fortalezas y de esta manera reducir al mínimo la vulnerabilidad
  - Inspección De Seguridad: para poder asegurar una óptima prestación del servicio se realiza la inspección de seguridad en donde se evalúa el grado de vulnerabilidad y el porcentaje de SEGURIDAD de cada puesto de vigilancia, para esto se visita el cliente y se valora la probabilidad y la severidad de cada uno de los elementos clave que componen las instalaciones, esta actividad se realiza antes de iniciarse o máximo en la primer semana de prestación del servicio por el funcionario responsable de realizar el seguimiento mensual que es designado por el Gerente General ( subgerente, Director Comercial, Director de servicio empresarial y director comercial), con esta información se realizan las recomendaciones que se le harán al cliente para que se mantenga un estándar superior al 80% en su porcentaje de seguridad. Al momento que el cliente realice las recomendaciones se reevalúa.
  - Esquema De Seguridad: teniendo en cuenta las consignas del puesto y el resultado de la visita de inspección en seguridad se construye el ESQUEMA DE SEGURIDAD, este esquema tiene toda la información necesaria para poder dar cumplimiento a las consignas particulares y a través de las actividades de vigilancia y seguridad del guarda, poder reducir el grado de vulnerabilidad y aumentar el porcentaje de seguridad del puesto.
- **En salud ocupacional:** El representante para SG SSO realiza una evaluación a cada uno de los puestos para identificar las fuentes de riesgos, según la periodicidad definida en el procedimiento **CLP02** Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos, realiza la valoración e identifica cuales sobrepasa el valor del riesgo permitido por la organización, y por el marco legal que tenga dicho riesgo, para poder evidenciar el cumplimiento de los niveles permitidos por la ley se realizan mediciones de las variables que generan el riesgo, de encontrasen valores que sobrepasan estos límites se emprenden acciones de mejoramiento

**4.12 Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.**

- Carla Cristina: fundación para la adopción de niños,
- *Plan de mejora ahorro programado vivienda: comfama subsidios para vivienda*
- *Plan de Mejora: Incentivos diferentes entidades ARL, EPS, caja de compensación familiar, Otros*



**4.13 Principales asociaciones a las que pertenezca:**

Andevip: asociación nacional de empresas de vigilancia privada

**PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS**

**4.14 Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.**

- Accionistas
- Gerencias, subgerencia
- Clientes
- Proveedores
- Guardas
- Empleados
- Directores de procesos
- Sociedad civil; comunidad. Cercana (vecinos)
- Sociedad civil; comunidad. Lejana (en puestos)
- Puestos de vigilancia
- Familias de los guardas

**4.15 Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.**

Continuamos fortaleciendo nuestra relación con los grupos de interés y nos preocupamos por conocer lo que piensan acerca de nuestra gestión e interacción con ellos. Por esta razón, realizamos una consulta en la que queremos resaltar las opiniones de las comunidades cercanas a nuestros proyectos y operación en la prestación de servicios de vigilancia.

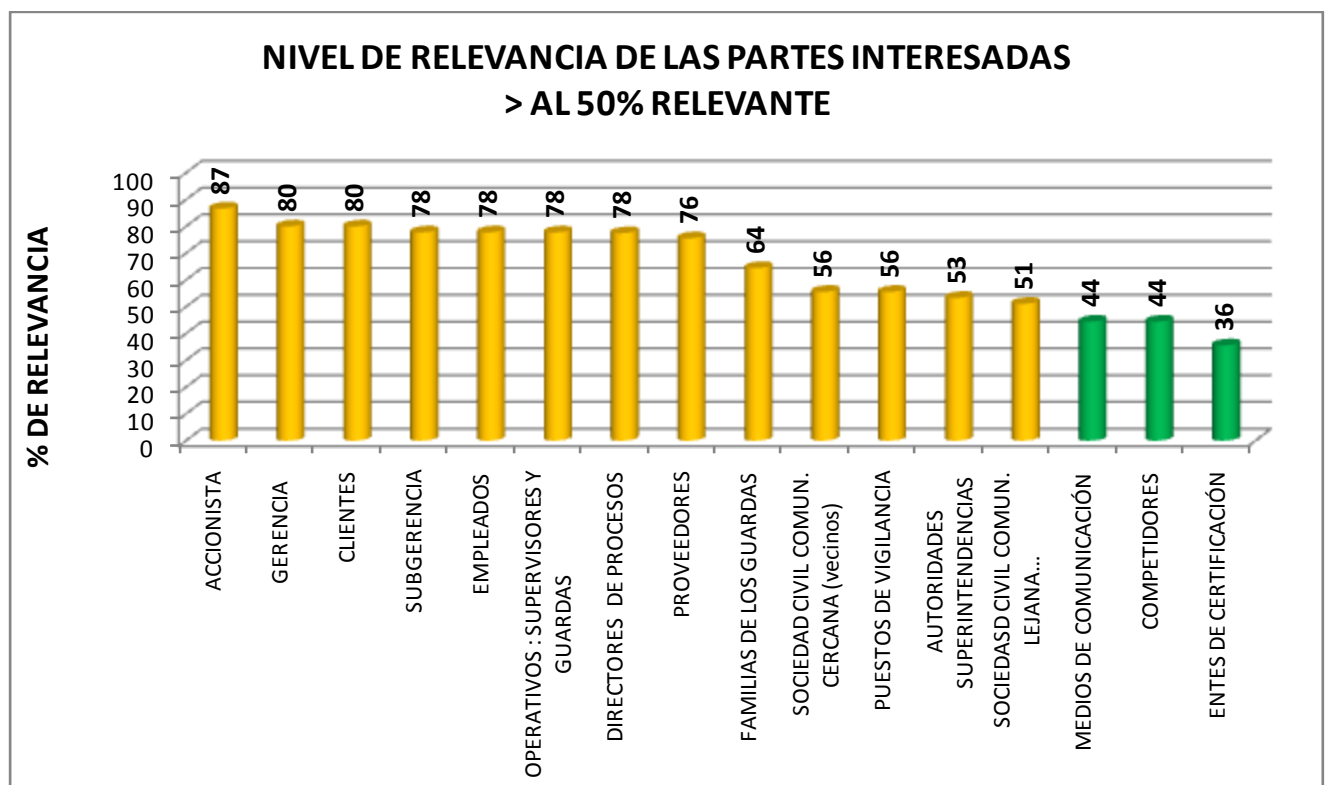
Con nuestras partes interesadas hemos empezamos a interactuar hace mas de 5 años con un enfoque socialmente responsable, en este tiempo ya habíamos construido una herramienta que permitiese diagnosticar los puntos sensibles en responsabilidad social y de allí, nuestro interés en que sean las personas que están en ese entorno, quienes nos evalúen y califiquen., para el año 2012 hemos realizado una nueva metodología y la hemos formalizado en un procedimiento documentado en donde hemos ampliado el numero de partes interesadas y la metodología de valoración de impactos incluye un análisis de 360 grados, y contempla el impacto de doble vía de la organización a las partes interesadas y de estas hacia la organización , fruto de esta metodología hemos podido identificar las siguiente partes interesadas:



### Análisis de representatividad de partes interesadas

CRITERIOS DE ANALISIS EN LA RELACION CON LAS P.I.	PARTES INTERESADAS IDENTIFICADAS															
CALIFICACION DE REPRESENTATIVIDAD 1. NO TIENE 2. BAJA 3. MEDIA 4. ALTA 5. MUY ALTA	ACCIONISTA	GERENCIA	SUBGERENCIA	DIRECTORES DE PROCESOS	EMPLEADOS	OPERATIVOS : SUPERVISORES Y GUARDAS	CLIENTES	Proveedores	SOCIEDAD CIVIL COMUNIDAD. CERCANA (vecinos)	SOCIEDASD CIVIL COMUNIDAD LEJANA (En puestos)	PUESTOS DE VIGILANCIA	FAMILIAS DE LOS GUARDAS	ENTES DE CERTIFICACIÓN	AUTORIDADES SUPERINTENDENCIAS	MEDIOS DE COMUNICACIÓN	COMPETIDORES
Con quien tiene obligaciones legales?	5	5	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	5	2	2
Quien podría verse afectado positivamente por la decisiones o actividades de la organización?	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2
Quien podría verse afectado negativamente por la decisiones o actividades de la organización?	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2
Quien es más probable que exprese sus inquietudes acerca de las decisiones y actividades de la organización?	5	5	5	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	5	4	4
Quien estuvo involucrado en el pasado cuando fue preciso atender inquietudes similares?	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2
Quien puede ayudar a la organización a tratar impactos específicos?	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1	2	2	2
Quien puede afectar la capacidad de la organización para cumplir con sus responsabilidades?	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
Quien quedaría desfavorecido si se le excluyera del involucramiento?	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	2	2	2
Quien se ve afectado en la cadena de valor	4	3	3		4	4	4	4	2	2	3	5	2	2	2	2

TOTAL	39	36	35	31	35	35	36	34	25	23	25	29	16	24	20	20
PROMEDIO	4,3	4,0	3,9	3,9	3,9	3,9	4,0	3,8	2,8	2,6	2,8	3,2	1,8	2,7	2,2	2,2
NIVEL DE REPRESENTATIVIDAD	86,7	80,0	77,8	77,5	77,8	77,8	80,0	75,6	55,6	51,1	55,6	64,4	35,6	53,3	44,4	44,4





# SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

## REPORTE DE SOSTENIBILIDAD AÑO 2012

16 Mayo 2013

Versión: 02

						CRITERIOS PARA DETERMINAR EL IMPACTO							Color de Identificación		Categoría	Puntuación
DIMENSIONES DE SOSTENIBILIDAD	ÁMBITO	GRUPOS DE INTERÉS	#	SUBGRUPOS	INFLUENCIA DE LAS PARTES INETRESADAS EN LA ORGANIZACIÓN EN SU DESEMPEÑO Y SU GESTION				SE VE AFECTADO ESTE GRUPO POR DESEMPEÑO DE LA ORGANIZACIÓN EN				TOTAL POR SUBGRUPO	TOTAL POR GRUPO DE INTERES	IDENTIFICACION DE GRUPO DE INTERES PRIORITARIO	
	MATERIA FUNDAMENTAL ISO 26000				Toma de decisiones	Operación del negocio	Estrategia empresarial	Reputación	Obtención de ingresos	impacto ambiental	Impacto social					
1/2 AMBIENTE	Prácticas Ambientales	medio ambiente y comunidad	7	Comunidad en general	3	3	3	3	3	3	3	21	19,5	IMPORTANTE		
SOCIAL	DDHH	Empleados	4	Guardas-super	4	5	4	5	5	5	5	33	33	ESENCIAL		
	Prácticas Laborales			Empleados -	4	5	4	5	5	5	5	33				
	Practicass justas de operación			Directores de procesos	4	5	4	5	5	5	5	33				
	participación activa y dlo de la comunidad	Familias empleados	5	Padres, esposa e hijos	3	3	2	3	5	3	5	24	24	IMPORTANTE		
	Prácticas con la Comunidad-Sociedad	Sociedad civil	6	Superintendencia vigilancia	4	4	3	4	2	2	2	21	17	BASICOS		
				Comun. Cercana (vecinos)	2	3	2	3	1	2	2	15				
Comun. Lejana (en puestos)				2	3	2	3	2	2	2	16					
ECONÓMICO	Prácticas de Gobernanza	Gobierno	1	Accionista	4	3	5	3	5	2	3	25	24	IMPORTANTE		
				Gerencias	5	5	4	4	4	2	2	26				
				Subgerencia	4	4	3	4	3	2	2	22				
	Prácticas Clientes	Clientes	2	Clientes y puestos de vigilancia	5	5	4	4	4	4	4	30	30	ESENCIAL		
	Prácticas con Proveedores	Proveedores y contratistas	3	Proveedores críticos	4	5	4	4	4	3	4	28	28	ESENCIAL		

Por tal motivo realizamos la identificación y priorización así:

TRIADA de priorización de partes interesadas según la representatividad, relevancia e impactos



### 4.16 Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación Por tipos y categoría de grupos de interés.

**EXPLORACIÓN SEGUIMIENTO:** El comité de ética y RSE, cada fin año realiza la revisión gerencial y con esta información califica el desempeño del sistema y determina si es pertinente realizar la identificación, análisis y valoración de impactos a partes interesadas.

- **Validación De Exploraciones:** Para la realización de la exploración el comité de ética y RSE determina la pertinencia de las exploraciones presentadas por el Representante de la Gerencia en RSE, el comité realiza los ajustes y determina el formato final de las Exploraciones en RSE GEF03,
- **Ejecución De La Exploración:** según las partes interesadas identificadas en el análisis de impacto, determina de cada P.I. EL universo y el plan de muestreo y se envía al funcionario directamente implicado en la relación con la parte interesada para que realice la exploración.

A través de una encuestamos realizamos la exploración de puntos sensibles con nuestras partes interesadas, para un total de 316 partes interesadas exploradas, con una cobertura superior al 32 % según total parte interesadas calificadas como esenciales o importantes, y con una calificación promedio de cobertura superior al 65 % del porcentaje de partes interesadas relevantes.

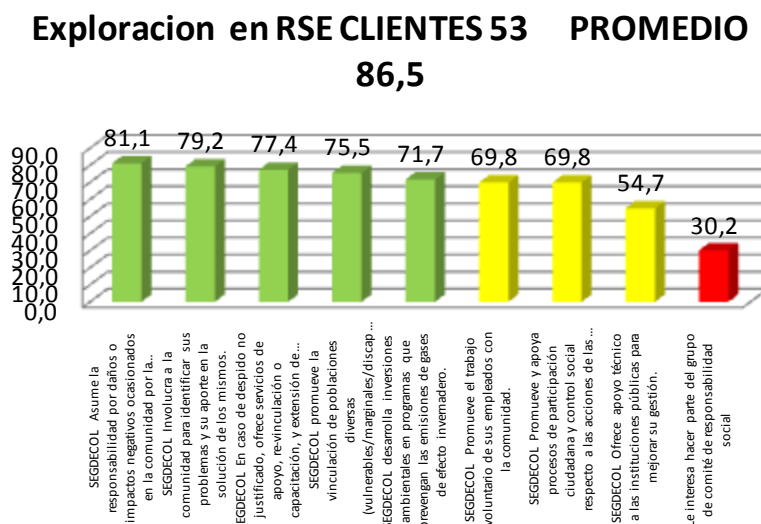
PARTE INTERESADA	# DE ENCUESTAS	UNIVERSO	% DE ENCUESTADOS
Clientes	53	90 (850G)	60%
Proveedores	15	19	79%
Guardas de seguridad y familias	221	850	26 %
Empleados Administrativos directores	19	23	82.6 %
Socios	5	11	45 %
Comunidad cercana (vecino)	3	3	100 %
# de partes evaluadas =6	316	995	promedio % = 65,4%

El ciento por ciento de ellos afirma en diferentes porcentajes, conocernos y saber qué actividades realizamos. De igual forma, manifiestan que mantenemos con ellos relaciones de cercanía y confianza, perciben los resultados de nuestra gestión social, ambiental y económica, y valoran el impacto positivo que ha tenido en sus comunidades el trabajo generado por Seguridad de Colombia Antioquia

### 4.17 Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.

**Resultado de la Exploración En Responsabilidad Social A Nuestra Partes Interesadas**  
¿Qué dicen nuestros grupos de interés?

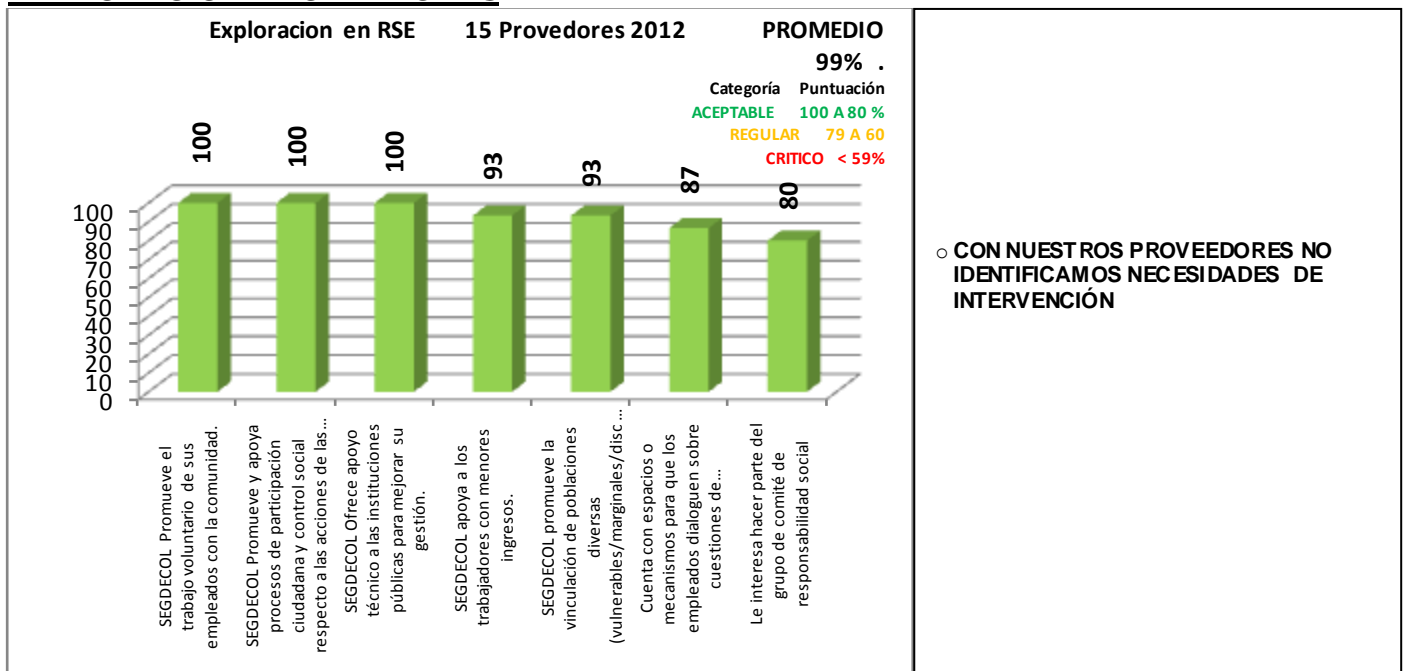
#### EXPLORACION SUBGRUPO CLIENTES



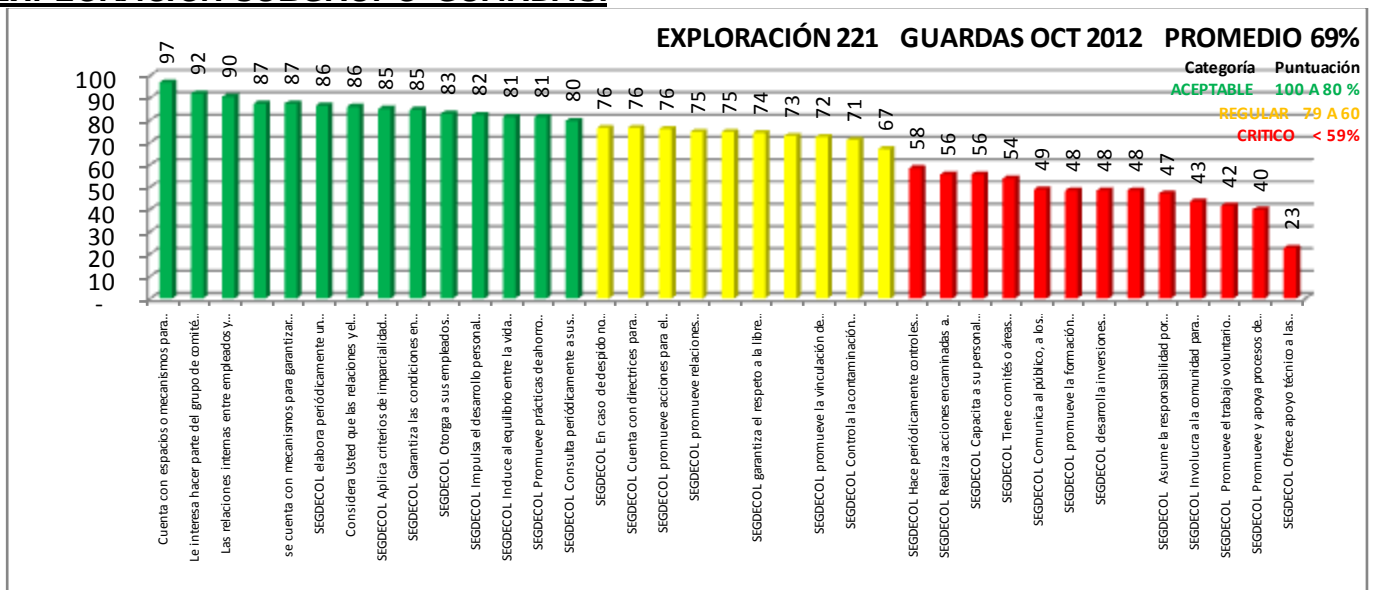
- **Trabajo voluntario:** no se han presentado iniciativas de los empleados en la participación de grupos de voluntariado, si se presentan daremos los espacios para su participación.
- **Apoyo a procesos de participación ciudadana:** se ha permitido la participación en marchas contra el secuestro, por la paz a los empleados que los han solicitado
- **Apoyo a instituciones públicas para mejorar su gestión:** invitación a reuniones a clientes y proveedores y de mas partes interesadas para socializar la responsabilidad social empresarial y colocarnos a su disposición nuestra experiencia para la implementación de modelos de gestión según su necesidad
- **Comité De Ética:** Nuestros clientes no desean hacer parte del comité de ética de la organización es una invitación simplemente



## EXPLORACION PROVEEDORES



## EXPLORACION SUBGRUPO GUARDAS.



Elementos con calificaciones inferiores a		Análisis del aspectos	Atención	Responsable
SEGDECOL Consulta periódicamente a sus empleados para conocer su opinión acerca de su desempeño y sobre cómo mejorarlo.	80	Se realiza esta exploración , se publica cada tres meses un periódico que llega a cada uno de los guardas y está publicado en nuestra página w eb, proveedores y clientes se cuenta con canales comunicación permanente y línea ética	Divulgación en periódico	Gerencia Representante de sso
SEGDECOL En caso de despido no justificado, ofrece servicios de apoyo, re-vinculación o capacitación, y extensión de beneficios a los trabajadores cesados.	76	No se realizan despidos sin justa causa, se realizan remplazos, vacaciones y acompañamiento psicológico si es del caso.	Divulgación en periódico	Representante de sso
SEGDECOL Cuenta con directrices para prevenir y sancionar todo tipo de acoso.	76	Si se tiene el comité de ética y convivencia quienes atienden estos casos y se cuenta con control de incidentes para que cuenten con investigación y atención	Divulgación en periódico	Representante de sso
SEGDECOL promueve acciones para el desarrollo educativo y profesional de sus trabajadores.	76	Cuenta con el programa de profesionalización	Divulgación en periódico, suministrar cifras y evidencias que lo soporten	Subgerente
SEGDECOL promueve relaciones respetuosas entre todos los miembros de la organización.	75	Se cuenta con el código de ética y buen gobierno	Divulgación en periódico	Representante de sso





# SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

## REPORTE DE SOSTENIBILIDAD AÑO 2012

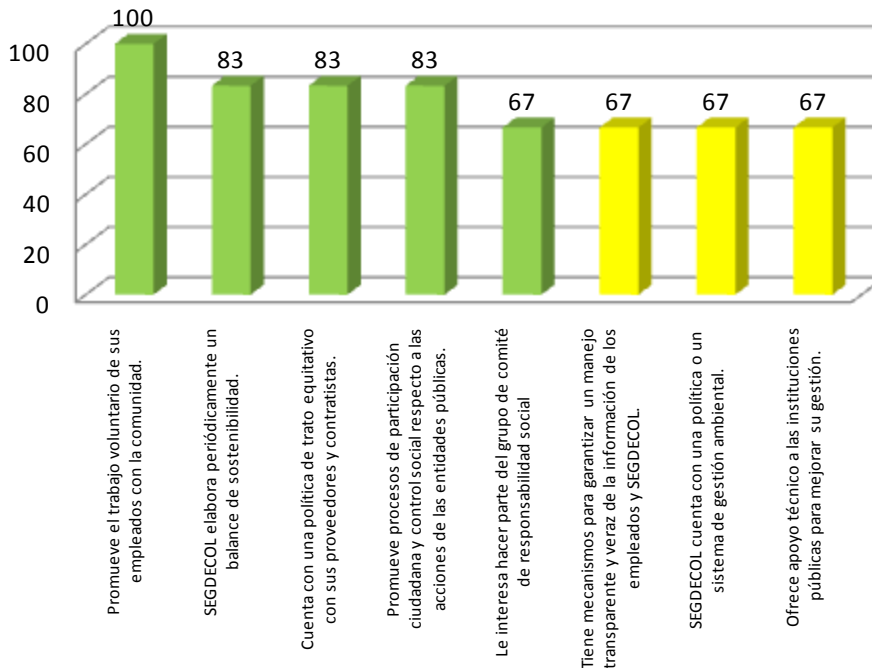
16 Mayo 2013

Versión: 02

SEGDECOL fomenta espacios o mecanismos para que los trabajadores expresen sus ideas, sugerencias, propuestas o quejas.	75	Proceso de formación anual , buzón de sugerencias , reporte de incidentes: se requiere que este mecanismo se divulgue a cada uno de los guardas y empleados de la organización	Divulgación en periódico	Representante de sso Subgerente
SEGDECOL garantiza el respeto a la libre asociación.	74	No tenemos casos en donde se haya solicitado, pero de presentarse se respetaran y se llegaran a los acuerdos que sean necesarios	No emprenderemos	gerente
SEGDECOL apoya a los trabajadores con menores ingresos.	73	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se requiere que se programe a los trabajadores con más necesitados en los puestos 24 horas para que tengan los mejores salarios.</li> <li>Todos los guardas ganan más del mínimo mensual legal</li> </ul>	Implementar una programación que permita que los guardas más necesitados gane mas	gerente
SEGDECOL promueve la vinculación de poblaciones diversas (vulnerables/marginales/discapacidad).	72	Si, no se presenta ninguna restricción o discriminación, por sexo edad, color, raza, religión , discapacidad otros, simplemente cumplir con el perfil del cliente y de la empresa	No emprenderemos	gerente
SEGDECOL Controla la contaminación causada por equipos, maquinaria y vehículos propios o de terceros a su servicio.	71	Divulgar gestión ambiental	Divulgación en periódico	Representante de sso
SEGDECOL desarrolla iniciativas para promover la reducción, reutilización y reciclaje de materiales (papel, plásticos, cartón, vidrio, etc.).	67	Divulgar gestión ambiental	Divulgación en periódico	Representante de sso
SEGDECOL Hace periódicamente controles ambientales a sus actividades.	58	Divulgar gestión ambiental	Divulgación en periódico	Representante de sso
SEGDECOL Realiza acciones encaminadas a la reducción del consumo de energía, agua, productos tóxicos y materias primas.	56	Divulgar gestión ambiental	Divulgación en periódico	Representante de sso
SEGDECOL Capacita a su personal regularmente sobre el tema 1/2ambiental.	56	Divulgar gestión ambiental	Divulgación en periódico	Representante de sso
SEGDECOL Tiene comités o áreas responsables para la ejecución de las acciones ambientales.	54	Divulgar gestión ambiental	Divulgación en periódico	Representante de sso
SEGDECOL Comunica al público, a los empleados y a los usuarios su desempeño ambiental.	49	Divulgar gestión ambiental	Divulgación en periódico	Representante de sso
SEGDECOL promueve la formación ambiental de sus colaboradores y el fortalecimiento de la cultura de responsabilidad ambiental.	48	Divulgar gestión ambiental	Divulgación en periódico	Representante de sso
SEGDECOL desarrolla inversiones ambientales en programas que prevengan las emisiones de gases de efecto invernadero.	48	Divulgar gestión ambiental, pago de tres de las cuatro a pruebas de gases de todos las motos de los supervisores (cada tres meses)	Divulgación en periódico	Representante de sso
SEGDECOL cuenta con una política o un sistema de gestión ambiental.	48	Divulgar gestión ambiental	Divulgación en periódico	Representante de sso
SEGDECOL Asume la responsabilidad por daños o impactos negativos ocasionados en la comunidad por la actividad que realiza.	47	Divulgar gestión ambiental	Divulgación en periódico	Representante de sso
SEGDECOL Involucra a la comunidad para identificar sus problemas y su aporte en la solución de los mismos.	43	Se realiza esta exploración, con la comunidad cercana (vecinos) , se coloca en contacto a la comunidad con la autoridades pertinentes para la atención. Se publica cada tres meses un periódico que llega a cada uno de los P.I. y está publicado en nuestra página web, para proveedores y clientes se cuenta con canales comunicación permanente y línea ética	Divulgación en periódico	Representante de sso
SEGDECOL Promueve el trabajo voluntario de sus empleados con la comunidad.	42	se han tenido voluntarios en cruz roja y bomberos y se les ha dado los permisos para sus actividades	Divulgación en periódico	Representante de sso
SEGDECOL Promueve y apoya procesos de participación ciudadana y control social respecto a las acciones de las entidades públicas.	40	Sedecol se encuentra en la red de apoyo brindado soporte y colocando su sistema de comunicaciones al servicio de la red de apoyo	Subgerente Divulgación en periódico	Representante de sso
SEGDECOL Ofrece apoyo técnico a las instituciones públicas para mejorar su gestión.	23	Sedecol ha implementado un diagnostico en seguridad con la identificación y valoración de riesgos de cada uno de los clientes y realizando las recomendaciones para que la gestión en seguridad de nuestros clientes	Subgerente Divulgación en periódico	Representante de sso

### EXPLORACION GOBERNANZA SUBGRUPO SOCIOS, GERENCIA Y SUBGERENCIA

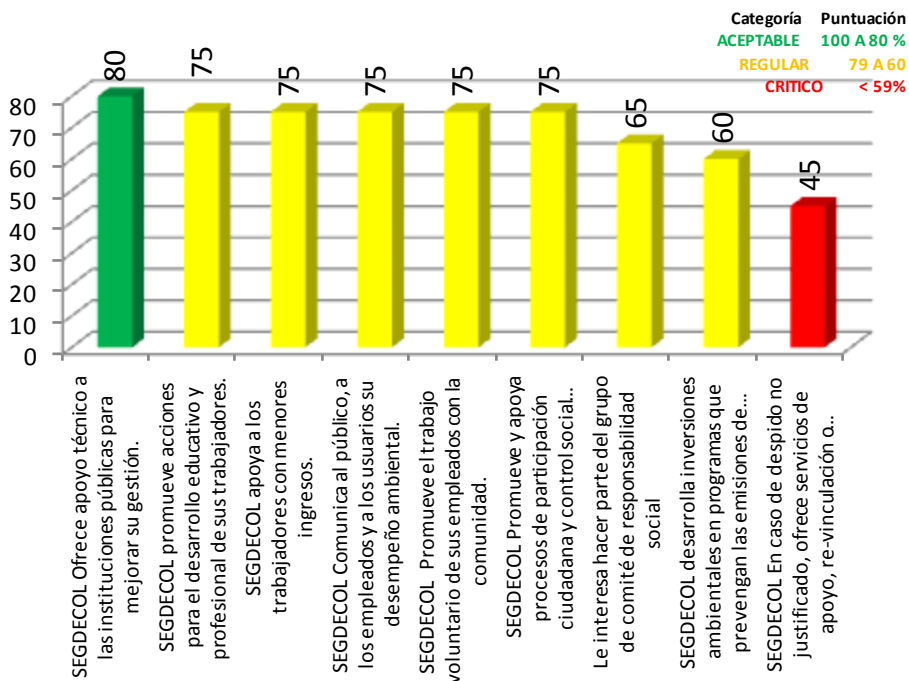
#### Exploracion RSE SOCIOS Promedio 97%



- **Comité De Ética:** Nuestros clientes no desean hacer parte del comité de ética de la organización es una invitación simplemente
- **manejo transparente y veraz de la información de los empleados:** realizamos consultas con los accionistas y gerencia y subgerencia y se concluye que fue una mal interpretación de la pregunta
- **POLITICA AMBIENTAL:** divulgación de política ambiental , de los aspectos e impactos
- **Apoyo a instituciones públicas para mejorar su gestión:** invitación a reuniones a clientes y proveedores y de mas partes interesadas para socializar la responsabilidad social empresarial y colocarnos a su disposición para la implementación de modelos de gestión según su necesidad

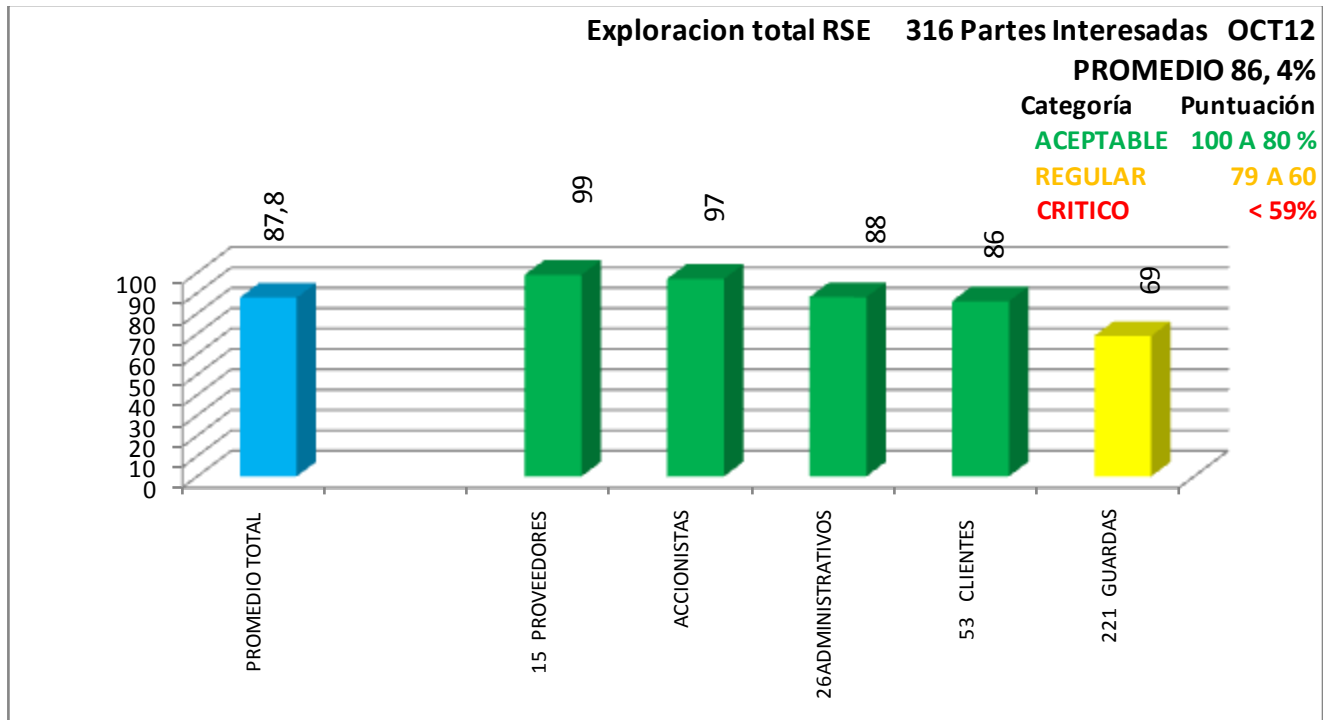
### EXPLORACION SUBGRUPO ADMINISTRATIVOS

#### EXPLORACION RSE 26 ADMINISTRATIVOS OCT 2012 PROMEDIO 88%



- Promueve La Profesionalización:** programa de profesionalización de sus empleados y especialización
- TRABAJADORES DE MENOS INGRESOS:** Programación de los guardas con menos ingresos en turnos 24 horas
- **Comité De Ética:** Nuestros clientes no desean hacer parte del comité de ética de la organización es una invitación simplemente
  - **POLITICA AMBIENTAL:** divulgación de política y toda la gestión ambiental , de los aspectos e impactos
  - **Trabajo voluntario:** no se han presentado iniciativas de los empleados y no hemos realizado invitaciones para que nuestros empleados participen en actividades de voluntariado
  - **despido no justificado:** No se realizan despidos sin justa causa, se realizan remplazos, vacaciones y acompañamiento psicológico si es del caso.

Resultado total de las exploraciones 87,8 EN 2011, y en 2012 resultado 86.4 lo que nos mantiene por encima del 85%



**CONSOLIDADO DE EXPECTATIVAS DE LAS PARTES INTERESADAS – ASPECTOS SENSIBLES**

PRIORIZACION influencia impacto	GRUPOS DE INTERÉS	#	SUBGRUPOS	Temas Relevantes Planes de mejora	Tema Latente	Tema Emergente	Tema en Consolidación	Tema Institucionalizado
ESENCIAL	Gobierno Corporativo	1	Accionista Gerencias subg	Ahorro programado y vivienda	X	X	X	X
				Gestión ambiental	X	X	X	
ESENCIAL	Clientes y usuarios	2	Clientes	Profesionalización	X	X	X	
				Seguridad -salud OHSAS	X	X	X	X
				Incentivos	X	X	X	X
				Sistema de seguridad física visitas de inspección	X	X	X	X
ESENCIAL	Empleados y familias	4	Guardas Empleados - Directores de procesos Familias empleados	Profesionalización	X	X	X	
				Ahorro programado y vivienda	X	X	X	X
				Vida en familia	X	X	X	X
IMPORTANTE	Proveedores	3	Proveedores	Profesionalización	X	X	X	
				Ahorro programado y vivienda	X	X	X	X
				Vida en familia	X	X	X	
IMPORTANTE	Medio Ambiente	6	Empleados Oficinas puestos v ligilancia Supervisores	Gestión ambiental	X	X	X	
BASICOS	Sociedad	5	Comunidad. Cercana (vecinos)	Gestión ambiental	X	X	X	
			Comunidad. Lejana (en puestos)	Gestión ambiental	X	X	X	



**RESPUESTA A LAS EXPECTATIVAS DE LAS PARTES INTERESADAS**

Para dar respuesta a las expectativas de las partes interesadas hemos construido los siguientes planes de mejoramiento que siguen estructuras metodológicas bajo el modelo P, H, V, A, con a siguiente estructura estratégica de objetivos y sus respectivas herramientas de medición de la gestión.

DIMENSIÓN	#	EXPECTATIVA	SUBGRUPOS IMPACTADOS	RESPONSABLE	DESCRIPCION DE LA ESTRATEGIA	OBJETIVOS
ECONOMICA	1	PROFESIONA-LIZACION	clientes guardas directores de procesos empleados - proveedores	Subgerencia jefe personal	Plan de mejora profesionalización	incrementar formación académica tercero de bachillerato (8 grado) implementar un plan de carrera en la organización
	2	AHORRO PROGRAMADO Y VIVIENDA	Accionista gerencias subgerencia guardas directores de procesos empleados - proveedores	subgerencia jefe personal	Plan de mejora ahorro programado y vivienda	Incrementar el número de guardas postulados incrementar el número subsidios para vivienda otorgados
SOCIAL	3	INCENTIVOS	empleados	representante de seguridad y salud ocupacional	Programa de incentivos	familia: contribuir a la salud mental de los guardas y su núcleo familiar
						alimentación: contribuir e incentivar los adecuados hábitos alimenticios en el personal de Sedecol
						Tener actividades dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y sus familias.
						salud: incentivar la prevención de posibles enfermedades comunes a través del boletín y la jornada de la salud
						recreación: fomentar actividades recreativas y deportivas en los empleados
						empleo: asegurar que se mantenga los puestos de trabajo cumpliendo con toda la legislación labor
						Garantizar que cada guarda tenga un descanso básico que permita compartir e integrar la familiar.
	4	SEGURIDAD – SALUD OHSAS	empleados	representante de seguridad y salud ocupacional	Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional	Mejorar ergonomía
						Asegurar control visual: salud visual: concientizar al personal con problemas visuales en la importancia de la intervención de su patología
						Reducir % de ausentismo
						Reducir enfermedades generales
						Promoción y prevención vida saludable físico- mental
						Reducir el riesgo mecánico armas
						Reducir el riesgo manejo vehicular seguro
						Reducir el riesgo publico
						Reducir accidentalidad
						Reducir accidentalidad tasa
						Reducir promedio de evaluación de riesgo
						Mejorar plan de evacuación ohsas
						Asegurar inspección de sitios de trabajo asegurar seguridad en puestos cliente incrementar el número de inspecciones de seguridad realizadas
	5	DERECHOS HUMANOS	Sociedad o comunidad. cercana - lejana empleados oficinas puestos vigilancia supervisores accionista gerencias subg	Jefe de recursos humanos	Respeto a los derechos humanos asegurar que	Suministrar formación al 100% de los empleados Asegurar que no se presenten casos de violación de los derechos humanos Reducir el riesgo de eventos a derechos humanos
AMBIENTAL	5	GESTION AMBIENTAL	Sociedad o comunidad. cercana - lejana empleados oficinas puestos vigilancia supervisores accionista gerencias subg	representante de seguridad y salud ocupacional	Plan de mejora gestión ambiental	aire: reducir al mínimo el consumo de combustible
						papel: reducir al mínimo el consumo de papel
						agua : reducir consumo de agua
						energía: reducir consumo de electricidad
						maximizar recursos por venta de residuos
						reducir al mínimo la generación de co2

## 1 PLAN DE MEJORA PROFESIONALIZACIÓN

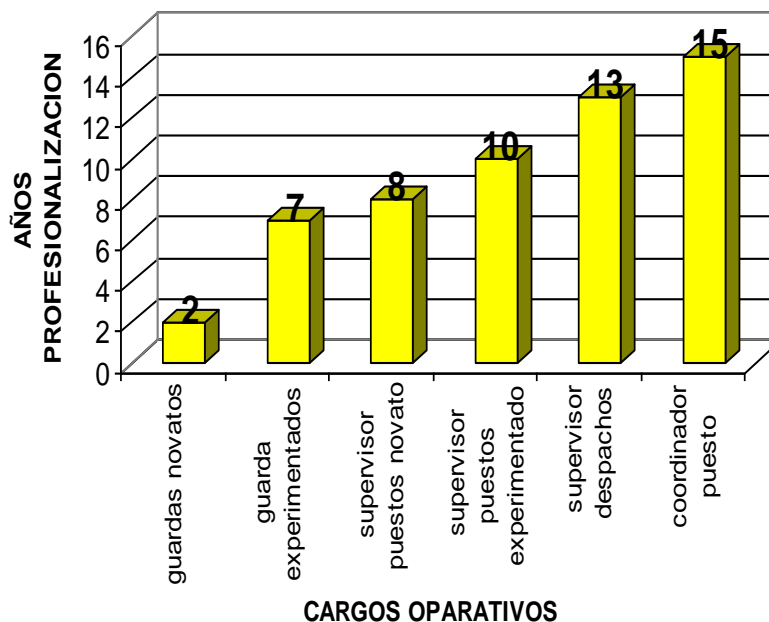
### OBJETIVO GENERAL

Diseñar un plan metodológico que permita el logro de la profesionalización del personal operativo con el propósito de brindar formación con sello e identidad empresarial que permita la promoción del guarda en servicios especializados y el logro de ascensos en la organización por su calidad de desempeño y conocimiento de la operación.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Mejorar la calidad de vida de nuestros empleados
- Incrementar la fidelización y reducir la rotación laboral
- Mejorar la calidad en la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada, asegurando un alto nivel técnico y profesional en los operadores mediante métodos pedagógicos de alta competencia que permitan el desarrollo de gestiones de prevención y disuasión de acuerdo con el área de especialización.
- Establecer condiciones de excelencia en la prestación de nuestros servicios, dirigidos a los diferentes usuarios para garantizar plena seguridad y atención profesional.
- Mantener el ciclo de formación dirigido a la profesionalización que permita asegurar el recurso humano calificado para la prestación del servicio y la promoción a cargos de mayor jerarquía en el nivel operativo.

**PLAN DE CARRERA PERSONAL OPERATIVO**



### RESULTADOS DEL PLAN DE MEJORA PROFESIONALIZACIÓN

OBJETIVOS	INDICADOR	META	Ene11	Feb11	Mar11	Abr11	May11	Jun11	Jul11	Ago11	Sep11	Oct11	Nov11	Dic11
Incrementar Formación académica tercero de bachillerato (8 grado)	$\frac{\# \text{Guar.} > 8 \text{vo grado}}{\text{total guardas}} \times 100$	100%	94,6	94,7	94,5	94,7	94,9	94,8	94,9	94,0	95,1	95,2	95,3	90,0
Asegurar Formación básica en vigilancia y seguridad ,	$\# \text{Guar. Puntajes} > 80 \times 100$	100%	100,0	72,9	98,9	98,8	98,1	99,5	99,3	99,2	98,9	99,3	99,3	90,0

evaluación															
Incrementar el número de guardas profesionalizados	# total de guardas novatos que cumplen con todos los requisitos # total de guardas	<= a 50%	90.8%	91%	90.8%	91	91.4%	91.2%	91.5%	91.6%	92	92	91.6%	92	
Incrementar el número de supervisores puestos profesionalizados	# total de supervisores novatos que cumplen con todos los requisitos # total de supervisores	<= a 50%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	

OBJETIVOS	INDICADOR	META	Ene12	Feb12	Mar12	Abr12	May12	Jun12	Jul12	Ago12	Sep12	Oct12	Nov12	Dic12
Incrementar Formación académica tercero de bachillerato (8 grado)	# Guar. > 8vo grado x100 total guardas	100%	93,8	93,9	94,2	94,4	94,2	93,1	93,8	93,1	93,2	93,3	93,9	93,9
Asegurar Formación básica en vigilancia y seguridad , evaluación	# Guar. Puntajes > 80 x100	100%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

## DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES

MESES	ene/mar/12	abr-12	may-12	jun-12	jul-12	ago-12	sep-12	GRAN TOTAL
TOTAL MES	344	69	57	56	66	50	75	717

## ESPECIALIZACIÓN:

ESPECIALIZACION EN:	abr-12	may-12	jun-12	jul-12	ago-12	sep-12	GRAN TOTAL
EDUCATIVA	24	12	17	14	11	27	
ENTIDADES OFICIALES	14	7	7	15	7	13	
TOTAL MES	38	19	24	29	18	40	168

## Análisis información:

- Se ha incentivado al personal cada año para que a través de un convenio educativo con la empresa puedan terminar su bachillerato. Existen casos especiales donde los guardas vinculados son exonerados de este perfil por solicitud del cliente, donde cumplen con la experiencia pero no cumplen el nivel de estudio, de igual forma se les ha invitado a terminar con sus estudios.
- Año por año se envía al personal a actualizar el curso de vigilancia, es un indicador que va en aumento, pero nos retrasa el hecho de que cuando vinculamos personal nuevo ingresa con cursos de básico o avanzado este indicador avanzara notablemente en el momento que se inicie el convenio de estudio, ya que este indicador pertenece al personal no conforme y de iniciarse el convenio llegaríamos a la meta trazada
- Este es un plan NUEVO de mejora con el fin de que nuestro personal tenga las facilidades y el acceso a un ascenso en la empresa, con el fin de darle la oportunidad de tener carrera de profesionalicen en Seguridad de Colombia en donde ya se cumplen con algunos requisitos, quedando por trabajar para cumplir con la nivelación





## **2. PLAN DE MEJORA AHORRO PROGRAMADO Y VIVIENDA**

### **OBJETIVO**

Establecer el método para lograr el proceso necesario para que nuestro personal pueda adquirir vivienda o postularse para subsidios o beneficios del estado de las cajas de compensación familiar.

### **ALCANCE**

Aplicable a todo el personal operativo guardas, supervisores y administrativo de SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA.

**Estado actual:** se cuenta con una metodología formalizada, documentada, implementada mantenida y mejorada, que permite incentivar el acceso de nuestro personal a los subsidios de gobierno y a los planes de Vivienda de interés social, de tal manera que genere un incentivo que permita fortalecer el sentido de pertenencia y la mejora de la calidad de vida de nuestros empleados.

**Razones que exigen la implementación:** exploración en RSE realizada a los guardas, Supervisor, empleados, accionistas socios y clientes, se ha podido identificar la necesidad de construir un plan de mejorar que estructure los pasos a seguir para la adquisición de vivienda de nuestros empleados en donde desde el momento de ingreso del guarda se inicie un proceso de desarrollo de condiciones necesarias que permitan lograr tener todos los requisitos exigidos para aplicar a los subsidios y obtener su de VIS.

### **Resultado esperado:**

Desarrollar un plan de adquisición de vivienda en nuestros trabajadores, donde un guarda no esté sometido a vivir bajo la cuota de un arrendamiento y que fruto del desarrollo del plan de ahorros le permita acceder a una mejores condiciones para adquirir su vivienda propia.

Tener identificadas las poblaciones de guardas y supervisores que se requieren mejorar en sus viviendas y darles la posibilidad de realizarlas gracias a la gestión de Sedecol, el gobierno, las cajas de compensación, otras entidades

### **RESULTADOS DEL PLAN DE MEJORA : AHORRO PROGRAMADO Y VIVIENDA**

OBJETIVOS	INDICADOR	ene-11	feb-11	mar-11	abr-11	may-11	jun-11	jul-11	ago-11	sep-11	oct-11	nov-11	dic-11
Incrementar el número de guardas postulados	<u># total de empleados postulados para vivienda</u> <u># total de guardas SIN VIVIENDA</u>	0,98%	N/A	N/A	N/A	0,39%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Incrementar el número subsidios para vivienda otorgados	<u>total subsidios otorgados</u> <u># total de empleados postulados para vivienda</u>	40%	N/A	N/A	N/A	50%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

OBJETIVOS	INDICADOR	ene-12	feb-12	mar-12	abr-12	may-12	jun-12	jul-12	ago-12	sep-12	oct-12	nov-12	dic-12
Incrementar el número de guardas postulados	<u># total de empleados postulados para vivienda</u> <u># total de guardas SIN VIVIENDA</u>	0,19%	0,39%	0,19%	0,39%	0,19%	2,37%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Incrementar el número subsidios para vivienda otorgados	<u>total subsidios otorgados</u> <u># total de empleados postulados para vivienda</u>	100%	100%	100%	100%	100%	33,3%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

### **INDICADOR DE VIVIENDA 2011-2012**

Durante el año 2011 se postularon 7 personas para el subsidio de vivienda de los cuales 3 fueron favorecidos. Con el fin de incrementar y motivar a la población se realizó una campaña informativa y se les brindó la oportunidad de ser asesorados por el personal de Comfama en las instalaciones de la empresa, permitiendo incrementar el número de postulantes.

Durante el 2012 se postularon 19 personas de los cuales 3 postulantes fueron aceptados y 8 subsidios fueron asignados, para un total de 11. Esto debido a que algunos postulantes no cumplen con algunos requisitos. Se continúa informando a la población con respecto a las actualizaciones que deben hacer anualmente para adquirir el subsidio de vivienda por Comfama.

### 3. PLAN DE MEJORA: INCENTIVOS

#### OBJETIVO

Desarrollar un programa que le permita a la empresa tener actividades dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y sus familias.

#### ALCANCE

Aplicable a todo el personal operativo guardas, supervisores y administrativo de SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA.

**Incentivo**, del latín *incentivus*, es aquello que **mueve a desear o hacer algo**. Puede tratarse algo real (como **dinero**) o simbólico (la intención de dar u obtener una satisfacción).

La acción humana suele regirse por incentivos, incluso inconscientes (ya que no son pensados con detenimiento). Cada vez que una persona realiza una determinada actividad, lo hace con un fin que, de una forma u otra, le brindará satisfacción. Dicho fin es el incentivo que moviliza el accionar.

El incentivo puede tratarse de la **estimulación** que se le otorga a un sujeto por su buen funcionamiento en cualquier ámbito (laboral, afectivo, etc.) con la intención de que se siga esforzando por mantenerlo. Se trata, por lo tanto, de una **recompensa** o un **premio**.

#### JUSTIFICACIÓN:

**Estado actual:** En el momento se llevan a cabo varias actividades que permiten incentivar a los empleados sin embargo no se encontraban adheridas a un programa documentado como tal.

**Razones que exigen la implementación:** exploración en RSE realizada a los guardas, Supervisor, empleados, accionistas socios y clientes, se ha podido identificar la necesidad de construir un plan de mejora que estructure las diferentes actividades en relación al manejo de incentivos.

#### Resultado esperado:

Desarrollar un plan de incentivos para nuestros trabajadores, donde los empleados se motiven a realizar mejor su trabajo y puedan disfrutar de las diferentes actividades que ofrece el plan de incentivos.

Mantener incentivado al personal y poder identificar incremento en la motivación personal. Poder identificar a través de la evaluación de desempeño el grado de sentido de pertenencia y la motivación laboral para realizar su trabajo.

#### META PRECISA

Conseguir que el 100% de los empleados puedan disfrutar de las actividades que brinda el programa de incentivos.

Lograr que el 100% de los empleados esté motivado y lo evidencie en su desempeño.



**ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL**

**FAMILIA:** Contribuir a la salud mental de los guardas y su núcleo familiar

**ALIMENTACIÓN:** Contribuir e incentivar los adecuados hábitos alimenticios en el personal de SEDECOL

**SALUD VISUAL:** Concientizar al personal con problemas visuales en la importancia de la intervención de su patología

**SALUD:** Incentivar la prevención de posibles enfermedades comunes a través del boletín y la jornada de la salud

**RECREACIÓN:** Fomentar actividades recreativas y deportivas en los empleados

**EMPLEO:** Asegurar que se mantenga los puestos de trabajo cumpliendo con toda la legislación labor

**VIDA EN FAMILIA:** Garantizar que cada guarda tenga un descanso básico que permita compartir e integrar la familiar.



# SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

## REPORTE DE SOSTENIBILIDAD AÑO 2012

16 Mayo 2013

Versión: 02

### RESULTADOS DEL PLAN DE MEJORA : INCENTIVOS

OBJETIVOS	INDICADOR	META	PLAZO	Ene11	Feb11	Mar11	Abr11	May11	Jun11	Jul11	Ago11	Sep11	Oct11	Nov11	Dic11
FAMILIA: Contribuir a la salud mental de los guardas y su núcleo familiar	# Total personas atendidas x 100 # total de personas solicitantes	100%	Dic-12	N/A	100%	N/A	100%	N/A	100%	N/A	100%	100%	100%	100%	100%
ALIMENTACION: Contribuir e incentivar los adecuados hábitos alimenticios en el personal de SEDECOL	#Total de Personal informado x 100 # Total de empleados	100%	Dic-12	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	100%
SALUD VISUAL: Concientizar al personal con problemas visuales en la importancia de la intervención de su patología	#Personal remitido x 100 # Personal con problemas visuales	100%	Dic-12	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
SALUD: Incentivar la prevención de posibles enfermedades comunes a través del boletín y la jornada de la salud	# asistentes a semana de la salud x 100 # Total de empleados	50%	Dic-12	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	7%	N/A	N/A
RECREACION: Fomentar actividades recreativas y deportivas en los empleados	# Total de participantes x 100 # Total del personal	50%	Dic-12	20/	20/	20/	20/	20/	20/	20/	20/	20/	20/	20/	20/
EMPLEO: Asegurar que se mantenga los puestos de trabajo cumpliendo con toda la legislación labor	% de capacidad instalada	>100 %	Dic-12	2,28 %	2,28 %	2,28 %	2,28 %	2,28 %	2,28 %	2,28 %	2,28 %	2,28 %	2,28 %	2,28 %	2,28 %
VIDA EN FAMILIA: Garantizar que cada guarda tenga un descanso básico que permita compartir e integrar la familiar.	# Guardas programados 4x2 x 100 # total de la población	100%	Dic-12	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

OBJETIVOS	INDICADOR	META	PLAZO	Ene12	Feb12	Mar12	Abr12	May12	Jun12	Jul12	Ago12	Sep12	Oct12	Nov12	Dic12
FAMILIA: Contribuir a la salud mental de los guardas y su núcleo familiar	# Total personas atendidas x 100 # total de personas solicitantes	100%	Dic-11	N/A	N/A	100 %	N/A	N/A	N/A	100 %	100 %	100 %	N/A	N/A	N/A
ALIMENTACION: Contribuir e incentivar los adecuados hábitos alimenticios en el personal de SEDECOL	#Total de Personal informado x 100 # Total de empleados	100%	Dic-11	N/A	N/A	100 %	N/A	N/A	100 %	N/A	N/A	100 %	N/A	N/A	100 %
SALUD VISUAL: Concientizar al personal con problemas visuales en la importancia de la intervención de su patología	#Personal remitido x 100 # Personal con problemas visuales	100%	Dic-11	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
SALUD: Incentivar la prevención de posibles enfermedades comunes a través del boletín y la jornada de la salud	# asistentes a semana de la salud x 100 # Total de empleados	50%	Dic-11	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	10%	N/A	N/A
RECREACION: Fomentar actividades recreativas y deportivas en los empleados	# Total de participantes x 100 # Total del personal	5%	Dic-11	2,28 %	2,28 %	2,28 %	2,28 %	2,28 %	2,28 %	2,28 %	2,28 %	2,28 %	2,28 %	2,28 %	N/A
EMPLEO: Asegurar que se mantenga los puestos de trabajo cumpliendo con toda la legislación labor	% de capacidad instalada	>100 %	Dic-11	170	174	168	170	165	167	167	167	170	167	162	161
VIDA EN FAMILIA: Garantizar que cada guarda tenga un descanso básico que permita compartir e integrar la familiar.	# Guardas programados 4x2 x 100 # total de la población	100%	Dic-12	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

### Análisis de información

#### FAMILIA: Contribuir a la salud mental de los guardas y su núcleo familiar.

Dicho indicador ha sido medido a partir de la participación de los empleados y teniendo en cuenta el respeto hacia la intimidad del personal que solicita asesoría psicológica dando cumplimiento a la demanda del número de personas, en horarios que se acomodan a sus turnos.

#### ALIMENTACIÓN: Contribuir e incentivar los adecuados hábitos alimenticios en el personal de SEDECOL

Durante el año 2012 se continuó con la realización del boletín donde se divulgaron temas que permiten mejorar los hábitos alimenticios, dicho boletín llegó al 100% de la población objetivo; ha sido difundido trimestralmente y su propósito es contribuir con la calidad de vida a nivel de alimentación.

#### SALUD: Incentivar la prevención de posibles enfermedades comunes a través del boletín y la jornada de la salud.

El objetivo de promover la prevención de enfermedades comunes propuesto por el programa de Salud ocupacional ha sido preservado a través de las actividades del boletín y la jornada de salud que permiten evidenciar el incremento en la conciencia de las personas y hábito de la prevención y auto cuidado.

**RECREACIÓN: Fomentar actividades recreativas y deportivas en los empleados** Durante el año 2012 se incrementó el número de jugadores del equipo de fútbol dando mayor oportunidad al grupo de trabajadores para contar con un espacio de recreación y participar de manera activa; Se continúa otorgando a los mejores guardas del mes paseos con sus familias a los diferentes parques de comfama; se donaron materiales didácticos para algunas escuelas en reemplazo de la fiesta tradicional que se hace a los niños en el mes de diciembre.

#### EMPLEO: Asegurar que se mantenga los puestos de trabajo cumpliendo con toda la legislación labor.

El personal de la empresa desde sus distintos departamentos vela porque la presentación del servicio sea eficiente y eficaz en los puestos permitiendo la permanencia de la empresa en el sector comercial.



#### **4. PLAN DE MEJORA: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

##### **OBJETIVO**

Brindar seguridad y salud A nuestros empleados y demás parte interesadas que participan en la prestación del servicio I Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional.

Este sistema de gestión implementado por **SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA** tiene la capacidad de lograr el mejoramiento continuo de la organización y cumplir con los requisitos de la norma **OHSAS 18001**.

##### **ALCANCE**

El Alcance del Sistema de gestión en Seguridad y Salud Ocupacional implementado por Seguridad de Colombia Antioquia aplica para las actividades de: **PRESTACIÓN DE SERVICIOS INTEGRADOS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA CON PERSONAL CAPACITADO** para generar confianza y tranquilidad a nuestros empleados, clientes y demás partes interesadas a través de la prestación de servicios para minimizar los riesgos de daños a la integridad personal de nuestras parte interesadas.

**Certificación EN Salud ocupacional OHSAS 18001:** Permite asegurar que en cada sitio en donde se presta el servicio se cuenta con condiciones optimas de salud del guarda, un ambiente de trabajo evaluado para identificar peligros y preparar a los guardas para evitar accidentes, rigurosa formación el manejo de arma de fuego que brinden seguridad al cliente, competencia para la atención de emergencias, cumplimiento de toda la exigente legislación de seguridad y salud ocupacional nacional e internacional.

**SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA** ha estructurado el Programa de Seguridad y Salud Ocupacional en 3 Subprogramas básicos que son: Medicina preventiva y del trabajo, seguridad industrial, higiene industrial,

Además de estos Subprogramas, se tienen otras actividades que atienden las necesidades originadas por los riesgos que son de carácter general en la prestación del servicio como ergonómicos, manejo de armas, origen social así:

- **CLT06 SUBPROGRAMA CONTROL ERGONOMÍA:** Desarrollar en cada uno de los puestos de trabajo (tanto administrativos, operativos y de vigilancia) condiciones ergonómicas seguras y que el Guarda, Supervisor y personal administrativo sea consciente de su responsabilidad en la autoprotección
- **PLAN DE SEGURIDAD CONTROL MANEJO DE ARMAS:** Desarrollar en cada uno de los Guardas y Supervisores el respeto por las armas de fuego, que sean conscientes de su responsabilidad en la autoprotección y los riesgos que se tiene en el manejo de las armas.
- **PLAN DE SEGURIDAD CONTROL ORIGEN PÚBLICO:** Identificar las condiciones necesarias para la prestación del servicio de vigilancia e identificar los riesgos que se presentan en los puestos de vigilancia que aplican a las actividades desarrolladas por Seguridad de Colombia para asegurar condiciones controladas de seguridad y salud ocupacional.
- **CLT09 SUBPROGRAMA CONTROL RIESGO PSICOSOCIAL**  
Proporciona estrategias con el fin de prevenir, controlar y disminuir los factores de riesgo Psicosocial del personal administrativo y/o operativo de SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA.

#### **RESULTADOS DEL PLAN DE MEJORA: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

OBJETIVOS	INDICADOR	META	PLAZO	ene-11	feb-11	mar-11	abr-11	may-11	jun-11	jul-11	ago-11	sep-11	Oct-11	Nov-11	Dic-11
ERGONOMÍA	# PERSONAS CAPACITADAS EN FACT RIESGO ERGO X 100 TOTAL EMPLEADOS	100%	Dic-11	N/A	N/A	55%	100%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
CONTROL VISUAL	# CASOS ATENDIDOS X 100 POBLACION OBJETIVO	100%	Dic-11	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
% DE AUSETISMO	# CASOS ATENDIDOS X 100 TOTAL PERSONAL ORGANIZA	<10%	Dic-11	6.7%	7.4%	7.5%	6.6%	7.7%	7.5%	8.6%	8.8%	9.1%	8.5%	8.2%	6,5%
ENFERMEDADES GENERALES	# CASOS ENFERMEDAD X 100 TOTAL PERSONAL	<5%	dic-11	6.4%	7.3%	6.8%	6.3%	7.0%	6.8%	8.2%	8.5%	8.1%	8.2%	7.4%	5,9%
VIDA SALUDABLE FISICO-MENTAL	# PERSONAS CAPACITADAS X 100 TOTAL EMPLEADOS	>70%	dic-11	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	100%
MECÁNICO ARMAS	#ACCIDENTES ARMASX100 TOTAL EMPLEADOS ARMADOS	0%	dic-11	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
MANEJO VEHICULAR SEGURO	#ACCIDENTE DE TRANSITO X100 TOTAL CONDUCTORES	10%	dic-11	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
RIESGO PUBLICO	# ACCIDENTE R. PUBLICO X 100 TOTAL PERSONAS ORGANIZACIÓN	<1%	dic-11	0	0.1%	0	0	0.1%	0.1%	0	0	0	0%	0%	0%
ACCIDENTALIDAD	# DE PERSONAS CAPACITADAS EN PREVENCION DE AT X100 TOTAL DE PERSONAL OPERATIVO	100%	dic-11	N/A	N/A	0,55	1	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
ACCIDENTALIDAD TASA	#ACCIDENTE X100 TOTAL EMPLEADOS	< 1%	dic-11	0.1%	0.3%	0.5%	0.2%	0.7%	0.1%	0.3%	0.2%	0,3	0,8	0,2	0,3
PROMEDIO DE EVALUACIÓN RIESGO	PROMEDIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS GENERAL	<300 %	dic-11	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	90
PLAN DE EVACUACIÓN OHSAS	% DE CALIFICACIÓN DEL SIMULACRO DE EVACUACIÓN	< 80%	dic-11	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	90%
INSPECCION DE SITIOS DE TRABAJO	#de puestos sin novedades Total puest os inspeccionados	< 90%	dic-11	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



# SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

## REPORTE DE SOSTENIBILIDAD AÑO 2012

16 Mayo 2013

Versión: 02

OBJETIVOS	INDICADOR	META	PLAZO	Ene12	Feb12	Mar12	Abr12	May12	Jun12	Jul12	Ago12	Sep12	Oct12	Nov12	Dic12
ERGONOMÍA	# PERSONAS CAPACITADAS EN FACT RIESGO ERGO X 100 TOTAL EMPLEADOS	100%	Dic-12	N/A	N/A			N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A		N/A
CONTROL VISUAL	# CASOS ATENDIDOS X 100 POBLACION OBJETIVO	100%	Dic-12	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
% DE AUSETISMO	# CASOS TOTALAUSE X 100 TOTAL PERSONAL ORGANIZA	<10%	Dic-12	6.5%	6.9%	7.0%	4.4%	6.2%	6.7%	6.8%	6.8%	6.5%	6.1%	7.6%	5.9%
ENFERMEDADES GENERALES	#CASOS ENFERMEDAD X100 TOTAL PERSONAL	<5%	Dic-12	6.4%	7.3%	6.8%	4.0%	6.1%	5.8%	6,60%	6.5%	6.4%	5.9%	7.4%	5.1%
VIDA SALUDABLE FISICO-MENTAL	#PERSONAS CAPACITADAS X 100 TOTAL EMPLEADOS	>70%	Dic-12	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	100%
MECÁNICO ARMAS	#ACCIDENTES ARMASX100 TOTAL EMPLEADOS ARMADOS	0%	Dic-12	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
MANEJO VEHICULAR SEGURO	#ACCIDENTE DE TRANSITO X100 TOTAL CONDUCTORES	10%	Dic-12	0%	0%	0%	0%	0.1%	0.1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
RIESGO PUBLICO	#ACCIDENTE R. PUBLICO X 100 TOTAL PERSONAS ORGANIZACIÓN	<1%	Dic-12	0%	0%	0%	0.1%	0.1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
ACCIDENTALIDAD	#DE PERSONAS CAPACITADAS EN PREVENCIÓN DE AT X100 TOTAL DE PERSONAL OPERATIVO	100%	Dic-12	N/A	N/A	CAP Anual	CAP Anual	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
ACCIDENTALIDAD TASA	#ACCIDENTE X100 TOTAL EMPLEADOS	< 1%	Dic-12	0.1%	0.3%	0.4%	0.3%	0.1%	0.6%	0.0%	0.2%	0,60%	0,10%	0,20%	0,50%
PROMEDIO DE EVALUACIÓN RIESGO	PROMEDIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS GENERAL	<300 %	Dic-12	97	97	97	97	97	90	93	93	93	93	93	93
PLAN DE EVACUACION OHSAS	% DE CALIFICACIÓN DEL SIMULACRO DE EVACUACIÓN	< 80%	Dic-12	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	95%	N/A	N/A
INSPECCIÓN DE SITIOS DE TRABAJO	#de puestos sin novedades Total puestos inspeccionados	< 90%	Dic-12	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

### DESEMPEÑO de SSO de la organización y Grado de cumplimiento de los objetivos

#### Informe del desarrollo del SG S&SO.

El plan de trabajo del SG OHSAS 18001 se desarrolló según lo planificado. Actividades como la del panorama de riesgos, panorama clínico, preparación para emergencia, Programas de intervención y las auditorías internas se desarrollaron según lo planificado.

**Identificación de peligros, valoración de riesgos:** Con el fin de contribuir con el programa de gestión ambiental, las actualizaciones se están realizando por medio de un sello, con el cual se confirma la revisión de los riesgos del puesto de trabajo y por ende se evita afectar el indicador de consumo de papel propuesto, se continúan realizando los panoramas de los puestos que llegan nuevos y recibiendo los reportes que hacen los guardas y supervisores ante el representante en SSO para la inmediata intervención.

Cada uno de los puestos de vigilancia cuenta con su panorama de riesgos, estos han sido divulgados a los guardas al momento de instalarse el puesto y se realiza un seguimiento diario para que se mantengan condiciones seguras en SSO

Se ha levantado el panorama de riesgos del 100 % de los puestos en donde se presta el servicio de vigilancia y seguridad. Esta actividad ha dejado como resultado un promedio de -94.4 en el grado de peligrosidad, esta valoración nos da una estimación de RIESGO MEDIO lo que nos exige mantenernos alerta realizando seguimientos a los puestos. Ver gráficas estadísticas de factores de riesgo y formato CLF01

Se continúa realizando seguimiento al personal que ingresa a la empresa por medio del panorama clínico, remitiendo a toda aquella persona que por recomendaciones médicas debe ser evaluada por otro profesional especializado; el personal identificado durante el año 2012 fue remitido según agenda del proveedor proporcionado por la Arl. Ver gráficas estadísticas de panorama clínico y resultados del examen periódico enviados por el proveedor.

#### Programas y subprogramas de intervención.

##### Medicina preventiva y del trabajo:

El resultado del indicador se mantuvo por debajo de la meta propuesta lo cual permite concluir se están obteniendo resultados positivos con respecto a la dieta alimenticia y el manejo de las recomendaciones que se envían en el boletín están siendo acatadas de manera eficaz, es significativa la disminución de casos virales durante el mes de Abril donde debido a la temporada invernal por lo general se incrementan.

##### Jornada de la salud

En el mes de octubre se llevó a cabo la jornada de la semana de la salud la cual fue realizada dentro de las instalaciones de la empresa apoyados por la Eps Sura, Arl Sura, Caja de compensación Comfama, Clínica Cardiovascular con quienes se desarrollaron las siguientes actividades: tamizaje de mama, tamizaje cardiovascular, masajes anti estrés, gimnasia y donación de sangre. La jornada fue de gran aceptación, asistió un número significativo de personal perteneciente a los grupos familiares de los guardas.

##### Control Visual

**Panorama visual (sistema de vigilancia epidemiológico de salud visual):** las personas que ingresan a la empresa están siendo remitidas al optómetra y oftalmólogo, según las observaciones que envía el médico ocupacional, con el





fin de mantener a la población informada con respecto al cómo se encuentra su estado de salud visual y así lograr concientizarlas de que se realicen dicho procedimiento y puedan adquirir el tipo de lentes o atención requerida. A la fecha se identifica continuidad y compromiso por parte del personal lo cual se ve reflejado en el incremento del indicador, en relación a años anteriores donde se percibía falta de compromiso con la actualización de fórmula para la adquisición de lentes. La respuesta positiva del programa se debe al convenio adquirido con la óptica Visual alemana quien suministra los servicios a los empleados con la posibilidad de cancelarlos en 4 cuotas deducibles por nómina.

### **Subprograma Seguridad E Higiene Industrial**

#### **Accidentes De Trabajo**

Se ha dado cumplimiento a la capacitación en prevención de accidentes de trabajo y se ha mantenido la tasa de accidentalidad por debajo de 1%, lo que permite concluir que se ha cumplido con la meta propuesta.

Los accidentes por riesgo mecánico (caída de nivel) siguen siendo los de mayor prevalencia debido según las investigaciones de accidentes a la falta de auto cuidado y el desempeño de las tareas en el lugar de trabajo de manera mecánica y automática para dicha situación se ha decidido continuar enfatizando en el auto cuidado durante las re inducciones que se dan periódicamente al personal en general, además se tratará como tema en los boletines durante todo el 2013 y se reforzará por medio del radio del despacho. La tasa de accidentalidad durante el año fue de 0.3%.

Se han realizado todas las revisiones de los panoramas de riesgo de cada puesto de vigilancia, en los puestos que requieren intervención se han desarrollado, y se han colocado estos documentos en los puestos de trabajo, además se suministró capacitación en los riesgos propios del servicio de vigilancia y de cada puesto. Garantizando con esto condiciones básicas de seguridad en cada puesto de vigilancia

### **Subprograma De Ergonomía**

En lo transcurrido del año se presentó un accidente por ergonomía para lo cual se le recomendó al guarda tener mayor cuidado y seguir las recomendaciones, sin embargo se percibe disminución con respecto al año anterior permitiendo inferir que el personal está adoptando mejores posturas y cuidado al realizar las funciones del puesto. Se continúa reforzando la temática de pausas activas y recomendaciones en cuanto al cuidado lumbar por medio de plegables enviados a los puestos de trabajo.

### **Control operativo**

#### **Subprograma Riesgo Vehicular**

- Durante el año se presentaron dos accidentes de trabajo por riesgo vehicular debido a al manejo inadecuado y estado de embriaguez de los conductores que colisionaron los supervisores. En el caso del supervisor Gustavo Vanegas el accidente fue determinado como grave, luego de los diferentes tratamientos el supervisor pudo volver a ser ubicado en su trabajo habitual. Siguiendo las recomendaciones realizadas por la Arl.
- Se continúa realizando y las actividades que se relacionan el programa ambiental implementado para RSE, las mediciones de gases a las motos y vehículos se encuentran al día.
- La población expuesta a riesgo vehicular fue capacitada sin embargo quedaron faltando algunos que no pudieron ser programados por los horarios ofrecidos por el proveedor, están pendientes para el mes de abril según cronograma con Arl.
- Se ha realizado el mantenimiento permanente tanto a carros como a motos en todo lo que tiene que ver con en revisión de (luces, aceite, batería, etc.)

### **Subprograma Riesgo Público**

En el transcurso del año se presentaron dos accidentes por riesgo público donde la agresión fue inevitable ya que el guarda fue tomado por sorpresa, se continúa reforzando el tema del auto cuidado por medio de los boletines que se envían a los puestos en cuanto al manejo de riesgo público en el puesto de trabajo.

### **Manejo de armas**

En el transcurso del año no se presentaron accidentes con armas de fuego, los que permitió mantener el indicador, en la capacitación anual se está fortalecimiento en el auto cuidado y protección en el manejo de armas de fuego al 100% del personal expuesto a este riesgo y cada año se refuerza con el polígono que se realiza en el curso de la academia.

Se han realizado controles operativos en lo que se refiere al mantenimiento de las instalaciones, las personas que ingresan a la organización cuentan con su debida afiliación a la seguridad social y de cada uno de estos queda registrada en el formato JF 19, con la actividad a realizar, fecha, nombres y apellidos.

### **Protección y mantenimiento del mayor nivel de bienestar físico y mental**

El índice de ausentismo se mantuvo por debajo de la meta propuesta denotando un control por parte de la población en cuanto al manejo de los cambios climáticos y una alimentación equilibrada que permitió minimizar la presencia de enfermedades gastrointestinales y virales las cuales han sido el resultante del promedio de ausentismo en la organización.





**Responsabilidad de todos los niveles de Dirección por proveer un ambiente sano y seguro de trabajo**

El número de novedades en relación a los puestos se mantuvo en cero lo cual permite inferir que existe control de los diferentes riesgos identificados en los puestos de trabajo.

**Preparación para emergencias, simulacros, etc.**

Planes y procedimientos para la atención de emergencias:

El simulacro se llevó a cabo durante el mes de octubre, donde la empresa se adhirió a la convocatoria de la alcaldía de Medellín con el fin de observar la respuesta de los diferentes sistemas de emergencia de la población, el caso fue movimiento sísmico para lo cual luego del movimiento de procedió a evacuar las personas de la organización, se percibió un óptimo rendimiento por parte de las brigadas y eficacia del programa en el momento de la simulación de la emergencia.

- COMPETENCIA DE BRIGADISTAS: se realizó el proceso de formación a todos los brigadistas, todos están aptos y entrenados
- ESTADO DE RECURSOS: botiquín, sistema de iluminación, brazaletes, camillas, extintores, sistema de comunicación, sistema de alerta y alarma, se encuentran bajo control y se les realiza un seguimiento mensual por el Copazo
- SIMULACRO: se realiza el 23 de octubre del 2012 con muy buen resultado se deja acta con los resultados obtenidos, que son muy buenos

## **5. INFORME DE GESTIÓN SOCIAL DURANTE EL AÑO 2012**

**TORNEOS DE FÚTBOL:** Se participó durante los dos semestres del año en el torneo de fútbol y microfútbol que organiza la caja de compensación Comfama, para dicho evento se le proporcionó al grupo de guardas inscritos, el valor de la inscripción, dotación de uniformes e hidratación. Los guardas por estar inscritos en el torneo tenían derecho a ingresar un acompañante sin costo alguno.

**VACUNACIÓN:** en el mes de abril se organizó la jornada de vacunación, la cual por ser parte de la caja de compensación y participar de manera empresarial se contó con un descuento en la vacuna contra el A (H1N1), participó la población de ambas áreas (activa y operativa) e integrantes de las familias de los empleados.

**INCENTIVO AL BUEN DESEMPEÑO:** durante el año se obsequiaron paseos a las familias de los empleados exaltados por el buen desempeño, a los parques recreativos de Comfama, dichas familias contaron con brazaletes para disfrutar de todas las atracciones del lugar, alimentación y subsidio de transporte, costo que asumió la empresa en un 100% .

**JORNADA DE LA SALUD:** en Octubre se llevó a cabo la jornada de salud donde se acordó con las arl, eps, orlser y caja de compensación para que realizaran actividades de prevención para los empleados y sus familias, el personal fue convocado en su totalidad, la actividad se realizó dentro de las instalaciones de la empresa donde se dispuso del espacio y recursos necesarios (agua, energía y demás).

**NAVIDAD PARA LOS NIÑOS:** Los niños de los empleados fueron invitados por la empresa a disfrutar de una tarde de recreación en una de las instituciones del municipio, donde se les ofrecieron dinámicas dirigidas por recreacionistas, un castillo inflable, helado y regalos para cada uno de ellos, los padres participaron de la recreación y disfrutaron también del helado, actividad totalmente gratis para todos los que se inscribieron de manera previa.

**ASESORÍA PSICOLÓGICA:** Durante el año se ofrecieron diferentes horarios al de oficina para atender a los guardas e integrantes de sus familias que no podían hacer uso del servicio debido a sus jornadas laborales o académicas.

**CLIMA ORGANIZACIONAL:** se continúan apoyando económicamente las celebraciones de fechas especiales como el día de la secretaria, amor y amistad, cumpleaños (torta individual), guarda de seguridad y navidad; además del acompañamiento alimenticio (refrigerios) a las capacitaciones que brindan los diferentes departamentos.

## **6. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS**

En Seguridad de Colombia Antioquia promovemos el respeto por los Derechos Humanos fundamentales reconocidos internacionalmente y obramos conforme a las leyes nacionales, observando las normas internacionales aplicables más estrictas y promoviendo los principios del derecho internacional.

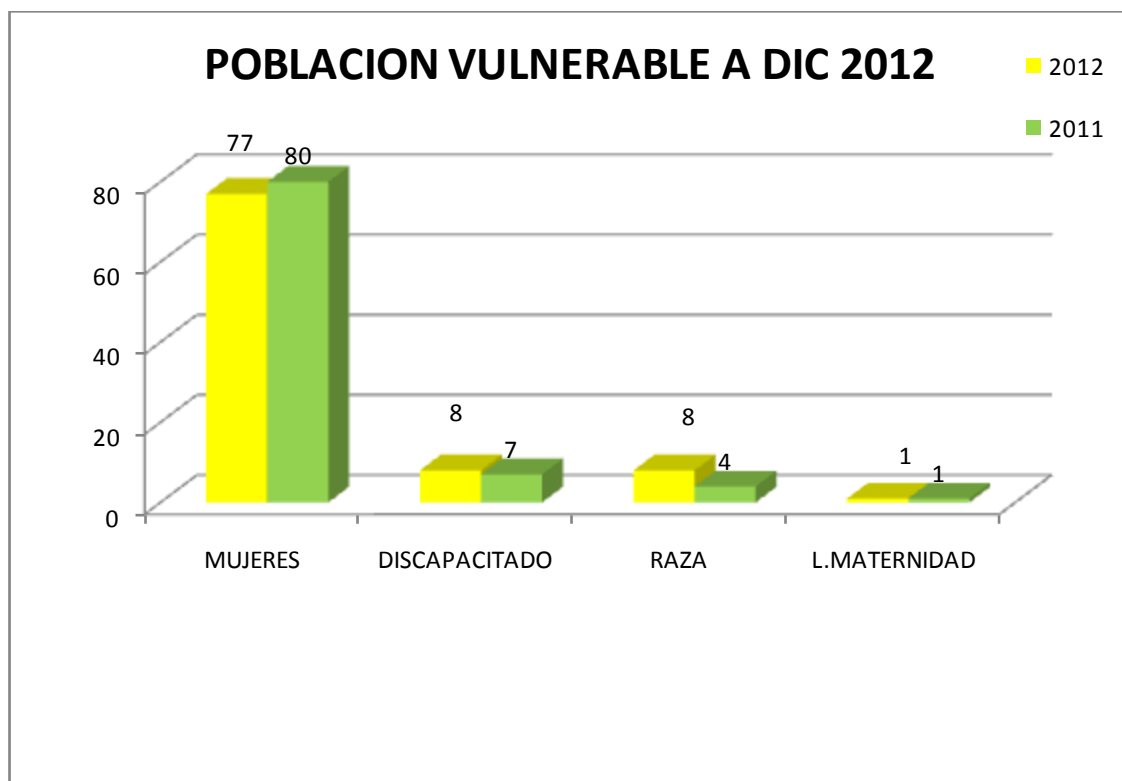
Nuestras relaciones laborales se enmarcan en la normatividad del trabajo vigente a nivel nacional e internacional, respetándose el derecho a la libre asociación, la negociación colectiva y la participación de nuestros trabajadores.

Buscamos de manera permanente el desarrollo de la calidad de vida de nuestra gente, fundamentándonos en el mejoramiento continuo de las condiciones laborales, al mismo tiempo que garantizamos la no discriminación en el trato con nuestros trabajadores y en los procesos de selección de personal. Además, garantizamos condiciones salariales y horarios de trabajo acordes con las reglas de la legislación laboral nacional, y buscamos que no se lleven a cabo prácticas de contratación irregular o incumplimientos de las obligaciones legales relativas a los derechos laborales y a la seguridad social.

Respetamos la dignidad, derechos humanos, la integridad de los valores, prácticas e instituciones, de los grupos étnicos que podamos encontrar en áreas en la cuales operamos y, de igual forma, fomentamos la conservación de su cultura, conocimientos, costumbres y recursos naturales, al mismo tiempo que evitamos que en el desarrollo de nuestras actividades se incurra en cualquier tipo de impacto negativo.

Aplicamos los Principios Voluntarios relativos a la Seguridad y Derechos Humanos en la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada, para evaluar nuestros riesgos y para el establecimiento de relaciones con agentes de seguridad.

### **POBLACIÓN VULNERABLE**





## 7. COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

**OBJETIVO SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA** ha definido la implementación y desarrollo del presente programa de Gestión Ambiental, con el objeto de contribuir en el ámbito ambiental con la sostenibilidad del planeta a través de objetivos específicos que permitan minimizar los impactos que generan los recursos utilizados en el desarrollo de la actividad comercial

### **RESULTADOS DEL PLAN DE MEJORA: GESTION AMBIENTAL**

OBJETIVOS	INDICADOR	META	PLAZO	ene-11	feb-11	mar-11	abr-11	may-11	jun-11	jul-11	ago-11	sep-11	oct-11	nov-11	dic-11
AIRE: Reducir al mínimo el consumo de combustible	# galones consumidos mes # total de kilómetros recorridos	>35 km /gal	Dic-11	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	146,41	149,81	151,79
PAPEL: Reducir al mínimo el consumo de papel	# de resmas de papel por mes	<10 resmas /mes	Dic-11	14	22	22	24	0	24	17	25	20	12	14	3
AGUA: Reducir consumo de agua	#Metros cúbicos por mes	<30 mt3/mes	DiC-11	46	36	35	32	30	33	34	35	33	31	35	35
ENERGIA: Reducir consumo de electricidad	#kw por mes	<1700 kw/mes	Dic-12	1858	1967	2017	1776	1929	1858	1974	1938	1985	1734	1691	1815
maximizar recursos por venta de residuos	\$ recogidos por venta de residuos	100.000\$ AÑO	Dic-12	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	21450	N/A	N/A
Reducir al mínimo la generación de CO2	kg totales generados por hombres, vehículos, consumo de agua, energía, papel, otros por mes	<10000 KG /mes	DiC-12	2748,2	2707,8	2713,4	2588,8	2441,2	2636	2644,3	2704,3	2656,8	4376,84	5661,1	5351,46

OBJETIVOS	INDICADOR	META	PLAZO	Ene12	Feb12	Mar12	Abr12	May12	Jun12	Jul12	Ago12	Sep12	Oct12	Nov12	Dic12
AIRE: Reducir al mínimo el consumo de combustible	# galones consumidos mes # total de kilómetros recorridos	>35 km /gal	Dic-12	162,69	164,42	163,58	165,88	165,57	165,61	163,42	164,09	161,33	164,53	165,24	163,75
PAPEL: Reducir al mínimo el consumo de papel	# de resmas de papel por mes	<10 resmas /mes	Dic-12	8	3	6	5	13	9	12	17	10	13	13	8
AGUA: Reducir consumo de agua	#Metros cúbicos por mes	<30 mt3/mes	Dic-12	34	31	37	39	31	35	35	33	30	36	29	31
ENERGIA: Reducir consumo de electricidad	#kw por mes	<1700 kw/mes	Dic-12	1815	1789	2036	2056	1716	1839	2029	1863	1670	1788	1714	1668
maximizar recursos por venta de residuos	\$ recogidos por venta de residuos	100.000\$ AÑO	Dic-12	N/A	N/A	48.750	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Reducir al mínimo la generación de CO2	kg totales generados por hombres, vehículos, consumo de agua, energía, papel, otros por mes	<10000 KG /mes	Dic-12	5985,3	5783,7	6014,7	5901,2	6141,1	6549,4	6222,7	6485,2	6227,6	7077,1	6873,6	6610,9

- **AIRE: Reducir al mínimo el consumo de combustible:** Se tiene identificado el porcentaje de consumo de combustible del mes de octubre de 2011 y se han realizado mediciones durante todo el año 2012 con el fin de cumplir el objetivo, el resultado no es comparable entre años:
  - hemos buscado reducir el consumo a través de redistribuir las zonas de supervisión de tal manera que se tengan recorridos cortos en las zonas de supervisión.
  - También hemos realizado una revisión del estado técnico mecánico de las motos para asegurar que el consumo obedezca realmente a condiciones normales de operación y no desperfectos mecánicos que afecten las medidas en reducción de combustible.
  - Nuestros vehículos son nuevos, y la tiempo para el remplazo es máximo cada tres años.
- **PAPEL: Reducir al mínimo el consumo de papel:** Se han divulgado las diferentes medidas que debe emprender cada departamento para Reducir el consumo de hojas y se sensibilizó al personal administrativo con respecto al manejo de hojas reutilizable se espera que después de que se lleven a cabo las medidas divulgadas el consumo de hojas se reduzca de manera significativa.
  - Hemos reducido el consumo de resmas de papel del 2010 al 2012 52.3% y del 2011 al 2012 una reducción del 45%
  - Maximizar recursos por venta de residuos: Existen residuos que debido a las antiguas metodologías estaban dejando de generar recursos, partiendo del cambio incorporado se espera poder conseguir la meta propuesta. Con lo que hemos tenido un muy buen resultado incrementando la venta de papel para reciclaje en un 101%.
- **Reducir el consumo de agua:** El descenso se debe a la instalación de elementos ahorradores en las canillas y sanitarios en las instalaciones de la empresa. en 2012 hemos obtenido una reducción en el consumo de agua de 4.096%, si comparamos con el 2010 nos da una reducción del 8.71% lo que nos da una línea de tendencia con pendiente negativa lo que no permite asumir que en el año 2013 lo lograremos
- **Reducir el consumo de energía:** fruto de la concientización y de las buenas prácticas del día a día Hay un descenso 2.19 **GIGA-JULIOS / año =2.69%** en el consumo debido a la concientización y mejoras en las prácticas laborales de los empleados, y al cambio de tecnología por elementos ahorradores (bombillos, pantallas de computador)
- **Reducir al mínimo la generación de CO2:** La implementación de las nuevas medidas y el desarrollo de las diferentes actividades planteadas en el plan de mejora de la gestión ambiental permitirán lograr la meta propuesta de minimizar la generación de Co2, se realiza seguimiento permanente a los diferentes objetivos con el fin de atender a tiempo posible decremento de los resultados. Al analizar los resultados evidenciamos que el dato del año 2011 a pesar de tener datos la veracidad de esta información era cuestionable pues no se incluían el día a día de todos los vehículos utilizados para la prestación del servicio, por lo que la comparabilidad no es posible pues nos engañaríamos, para el reporte del año entrante 2013, tendremos la suficiente información para poder determinar si mejoramos o empeoramos.



## 5. ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES DE DESEMPEÑO

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD	META	PARTES INTERESADAS
<b>DIMENSIÓN MEDIOAMBIENTAL</b>					
1	Material	EN1: Materiales utilizados por peso o volumen	Reducir la intensidad de uso de materiales e incrementar la eficiencia de la economía permite reducir el consumo, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurar la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos.	Reducir el consumo por kg en un 5%	<ul style="list-style-type: none"><li>Sociedad</li><li>Accionistas</li><li>Gerencia y subgerencia</li><li>Clientes</li></ul>
2	Material	EN2: Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados	Reducir el consumo de materiales que sustituyen a materiales vírgenes, adquiridos u obtenidos de fuentes externas o internas mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurar la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos.	reducir el consumo por kg en un 5%	<ul style="list-style-type: none"><li>Sociedad</li><li>Accionistas</li><li>Gerencia y subgerencia</li><li>Clientes</li></ul>
3	Energía	EN3: Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias	Reducir el consumo de la intensidad de fuentes de energía primaria directa adquirida, que en nuestra organización es la gasolina como derivado del petróleo permite reducir las emisiones y contaminación generados por esta fuente de energía, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurando la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos.	reducir el consumo por kg en un 5%	<ul style="list-style-type: none"><li>Sociedad</li><li>Accionistas</li><li>Gerencia y subgerencia</li><li>Clientes</li></ul>
4	Energía	EN4 Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias	Reducir el consumo indirecto de energía a, que en nuestra organización es la eléctrica permite preservar las fuentes hídricas, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurando la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos.	reducir el consumo por kw/año en un 5%	<ul style="list-style-type: none"><li>Sociedad</li><li>Accionistas</li><li>Gerencia y subgerencia</li><li>Clientes</li></ul>
5	Agua	EN8 Captación total de agua por fuentes:	Reducir el consumo DE AGUA, que en nuestra organización proviene del acueducto de servicios públicos de EPM, permite preservar las fuentes hídricas, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurando la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos.	reducir el consumo por m3/año en un 5%	<ul style="list-style-type: none"><li>Sociedad</li><li>Accionistas</li><li>Gerencia y subgerencia</li><li>Clientes</li></ul>
6	Productos Y Servicios	EN27: Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos	El aprovechamiento de productos que se han destruido dando le un segundo uso como reciclaje	incrementar las ventas de los productos vendidos como reciclaje un 5%	<ul style="list-style-type: none"><li>Sociedad</li><li>Accionistas</li><li>Gerencia y subgerencia</li><li>Clientes</li></ul>
7	Comportamiento normativo	EN28: Coste de multas significativas y número de sanciones monetarias por incumplimiento de la normatividad ambiental	El cumplimiento de la organización del marco legal indica la capacidad de la dirección para asegurar que las operaciones se ajustan a requisitos de todas las partes interesadas y el desempeño se realiza dentro del marco legal.	Reducir a cero el número de multas o sanciones en materia ambiental.	<ul style="list-style-type: none"><li>Sociedad</li><li>Accionistas</li><li>Gerencia y subgerencia</li><li>Clientes</li></ul>
<b>EDIMENSION SOCIAL</b>					
#	ASPECTO	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD	META	PARTES INTERESADAS
8	Empleo	LA1 : Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo	Dar a conocer con precisión el número de trabajadores, por sexo, tipo de contrato, regiones. Permite interpretar el esfuerzo realizado por la organización en materia de RSE, tanto en los social, económico y ambiental.	Conocer con precisión el número de trabajadores, por sexo, tipo de contrato, regiones.	<ul style="list-style-type: none"><li>Sociedad</li><li>Accionistas</li><li>Gerencia y subgerencia</li><li>Clientes</li></ul>
9	Salud y Seguridad	LA7 Tasas de absentismo, enfermedades, profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo	Asegurar que las prácticas de gestión de seguridad y salud OHSAS 18001 se traducen en un menor número de incidentes de seguridad y salud en el trabajo.	reducir las tasas de absentismo, enfermedad, profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"><li>Empleados: administrativos</li><li>supervisores</li><li>Guardas y sus familias</li></ul>
10	formación y educación	LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado	El aumento del nivel de formación de los guardas, supervisores y empleados permite un mejor desempeño laboral, bajar la siniestralidad, profesionalizar la carrera en la organización.	incrementar el nivel de formación y profesionalizar a nuestros guardas y supervisores	<ul style="list-style-type: none"><li>Clientes</li><li>Empleados: administrativos</li><li>supervisores</li><li>Guardas y sus familias</li></ul>
11	empleo	LA15 Niveles de	La igualdad de sexos en la elección de la	Asegurar las Licencias de	<ul style="list-style-type: none"><li>Clientes</li></ul>





# SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

## REPORTE DE SOSTENIBILIDAD AÑO 2012

16 Mayo 2013

Versión: 02

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD	META	PARTES INTERESADAS
		<i>reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad desglosados por sexo</i>	licencia por maternidad o paternidad, así como otro tipo de licencias, puede dar lugar a una mayor contratación y retención de profesionales cualificados, además de mejorar la moral de los empleados y su productividad	Maternidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleados: administrativos</li> <li>• Supervisores</li> <li>• Guardas y sus familias</li> </ul>
12	<b>Derechos Humanos formación prácticas de inversión y abastecimiento</b>	<b>HR3</b> Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados	la capacidad de Seguridad de Colombia para implementar sus políticas y procedimientos en materia de derechos humanos depende directamente de la cantidad y calidad de la formación suministrada en derechos humanos	suministrar formación en derechos humanos al 100% de la población de empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes,</li> <li>• Sociedad</li> <li>• Empleados: Administrativos,</li> <li>• Supervisor</li> <li>• Guardas</li> </ul>
13	<b>Derechos Humanos No Discriminación</b>	<b>HR4</b> Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas	para garantizar la igualdad y el respeto de los derechos es necesario que se asegure que no se presentan casos de discriminación	asegurar que no se presenten casos de discriminación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes,</li> <li>• Sociedad</li> <li>• Empleados: Administrativos,</li> <li>• Supervisor</li> <li>• Guardas</li> </ul>
14	<b>Derechos Humanos Libertad De Asociación Y Convenios Colectivos</b>	<b>HR5</b> Operaciones y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos	El Derecho a la Libertad de Asociación es una disposición fundamental de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU y está definido en los Convenios Fundamentales 87 y 88 de la OIT, seguridad de Colombia respeta y no ejerce ninguna presión para impedir o disuadir su aparición	asegurar que no se presenten casos en donde no se permita la libre asociación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes</li> <li>• Sociedad</li> <li>• Proveedores</li> <li>• Empleados administrativos y operativos</li> </ul>
15	<b>Derechos Humanos Explotación Infantil</b>	<b>HR6</b> Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil	La existencia y la implementación efectiva de políticas sobre trabajo infantil constituyen expectativas básicas de una conducta socialmente responsable, seguridad de Colombia vigila que este tipo de comportamientos no se presenten	asegurar que no se presenten casos de trabajo infantil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes,</li> <li>• Proveedores</li> <li>• Sociedad</li> <li>• Empleados: Administrat,</li> <li>• Supervisor</li> <li>• Guardas</li> <li>• Socios</li> </ul>
16	<b>Prácticas de seguridad</b>	<b>HR8</b> 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.	A mayor capacitación en derechos humanos menos incidentes de este tipo se presentarán. El comportamiento del personal de seguridad hacia terceros se sustenta en su formación en temas de derechos humanos, especialmente respecto al uso de la fuerza. Formar al personal de seguridad puede ayudar a prevenir litigios y riesgos para la reputación derivados de acciones inapropiadas o comportamientos no admitidos por la organización informante.	Asegurar que todo el personal contratado para la prestación de servicios de vigilancia está capacitado en derechos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes,</li> <li>• Sociedad</li> <li>• Empleados: Administrat.</li> <li>• Supervisor</li> <li>• Guardas</li> <li>• Socios</li> </ul>
16	<b>remediación</b>	<b>HR11</b> Número de quejas relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos conciliatorios formales	Es necesario que la organización cuente con mecanismos de detección de eventos que afecten los derechos humanos, que se emprenda respuesta inmediata para atender e impedir que se continúe presentando	asegurar que se cuenta con los mecanismos para la detección de quejas relacionadas con los DH buscar que no se presenten eventos que afecten los DH y que si se presentan cada una de ellas ha sido tratado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes,</li> <li>• Sociedad</li> <li>• Guardas</li> <li>• Socios</li> </ul>
17	<b>Libertad De Asociación Y Convenios Colectivos</b>	<b>SO2</b> Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	la gestión del riesgo es un elemento clave para disuadir, prevenir detectar y repeler que se cometan actos ilícitos en la organización entre ellos la corrupción	asegurar que cada uno de los procesos y cargos de la organización cuentan con identificación de riesgos por corrupción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes,</li> <li>• Socios</li> <li>• Gerencia a subgerencia</li> </ul>
18	<b>Corrupción</b>	<b>SO3</b> Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	La Formación es un elemento para combatir el riesgo de la corrupción, ya que desarrolla la concienciación interna y las capacidades necesarias para prevenir incidentes de corrupción.	garantizar que cada uno de los empleados cuentan con formación en identificación de riesgos de seguridad y por corrupción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes,</li> <li>• Socios</li> <li>• Gerencia a subgerencia</li> </ul>
19	<b>Corrupción</b>	<b>SO4</b> Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.(Aspecto: Corrupción)	Asegurar las medidas específicas adoptadas para limitar la exposición a fuentes de corrupción y reducir el riesgo de nuevos casos de corrupción.	garantizar que cada caso por corrupción sea tratado y se impida que se vuelva a presentar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes,</li> <li>• Socios</li> <li>• Gerencia a subgerencia</li> </ul>



#	ASPECTO	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD	META	PARTES INTERESADAS
20	<b>Responsabilidad sobre productos</b> <b>Etiquetado de Productos y Servicios</b>	<b>PR5</b> Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente	La satisfacción del cliente mide la sensibilidad de una organización respecto a las necesidades de sus clientes y, desde la perspectiva organizacional, es clave para tener éxito a largo plazo.	incrementar la satisfacción del cliente, garantizar la realización de encuesta de satisfacción a los cliente y que se logres una calificación promedio superior al 90% y que se implementen tratamientos cuando se detecten insatisfacción en estos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes,</li> <li>• Socios</li> <li>• Gerencia a</li> <li>• subgerencia</li> <li>Empleados:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Administrat.</li> <li>○ Supervisor</li> <li>○ Guardas</li> <li>○ Socios</li> </ul> </li> </ul>
<b>DIMENSIÓN ECONOMICA</b>					
21	<b>desempeño económico</b>	<b>EC1</b> Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos	Los datos sobre creación y distribución de valor económico proporcionan indicaciones básicas sobre la forma en que la organización ha creado riqueza para sus grupos de interés. La divulgación de esta información permite demostrar que esta organización distribuye entre sus partes interesadas más del 93% de los recursos generados	divulgar a nuestras partes interesadas el Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos, demostrando como de todos los recursos creados más del 90% se queda en nuestros proveedores, empleados y el gobierno.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes,</li> <li>• Socios</li> <li>• Gerencia a</li> <li>• Subgerencia</li> <li>Empleados:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Administrat.</li> <li>○ Supervisor</li> <li>○ Guardas</li> </ul> </li> <li>• Socios</li> </ul>
22	<b>desempeño económico</b>	<b>EC3</b> Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	Un plan de jubilación proporcionado por una organización a sus empleados se convierte en compromisos que los beneficiarios tengan en cuenta para planificar su bienestar económico a largo plazo	divulgar a nuestras partes interesadas la Cobertura de las obligaciones de la organización del plan de jubilación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes,</li> <li>• Socios</li> <li>• Gerencia a</li> <li>• Subgerencia</li> <li>Empleados:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Administrat.</li> <li>○ Supervisor</li> <li>○ Guardas</li> </ul> </li> </ul>
23	<b>Presencia en el mercado</b>	<b>EC5</b> Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	El bienestar económico es una de las vías que utiliza una organización para invertir en sus empleados. Este indicador ayuda a demostrar cómo contribuye una organización al bienestar de sus empleados en los lugares donde realiza una actividad significativa.	Asegurar que el salario mensual está por encima del SMMLV	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes,</li> <li>• Socios</li> <li>• Gerencia a</li> <li>• Subgerencia</li> <li>Empleados:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Administrat.</li> <li>○ Supervisor</li> <li>○ Guardas</li> </ul> </li> </ul>
24	<b>Presencia en el mercado</b>	<b>EC6</b> Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	La influencia que una organización puede tener sobre la economía local se extiende más allá de los empleos directos y el pago de salarios e impuestos	asegurar la confiabilidad de nuestros proveedores y demostrar la repartición del valor creado a ha nuestros proveedores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socios</li> <li>• Gerencia a</li> <li>• Subgerencia</li> <li>• Proveedores</li> </ul>



## DIMENSIÓN AMBIENTAL

La dimensión ambiental de Seguridad de Colombia Antioquia se refiere a los impactos de la organización en los sistemas naturales vivos e inertes, incluidos los ecosistemas, el suelo, el aire y el agua.

**Responsabilidad:** dentro de la organización se ha estructurado un equipo en donde se administra controla y se realiza seguimiento permanente a las variables medioambientales y se reportan a gerencia sus resultados, el responsable de esto es el psicólogo.

**Formación:** cada año se realiza un proceso de formación al 100% de los guardas y empleados, en donde explicamos nuestros compromisos con el medio ambiente y damos a conocer los resultados de nuestra gestión

**Evaluación y seguimiento:** Los indicadores ambientales cubren el desempeño en relación con los flujos de entrada (materiales, energía, agua) y de salida (emisiones, vertidos, residuos). Además, incluyen el desempeño en relación con la biodiversidad, cumplimiento legal ambiental y otros datos relevantes tales como los gastos de naturaleza ambiental o los impactos de productos y servicios. Esta información compila en indicadores ambientales que son entregados a la gerencia para su seguimiento

**Información contextual adicional:** este requisito lo hemos explicado en el elemento de *Respuesta a las expectativas de los grupos de interés en el plan 6. Compromiso con el medio ambiente*

### EN1: Materiales utilizados por peso o volumen (Aspecto: Materiales)

Reducir la intensidad de uso de materiales e incrementar la eficiencia de la economía. (Materias primas, Materiales auxiliares, Productos o piezas semi-acabadas, Materiales empleados para envasado y empaquetado)

Para este indicador se tuvieron en cuenta factores como: Dotación de pantalones, camisas, chaquetas, zapatos, papel, tinta de impresoras, baterías y consumo de gasolina.

**META:** Reducir el consumo por kg en un 5%

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:



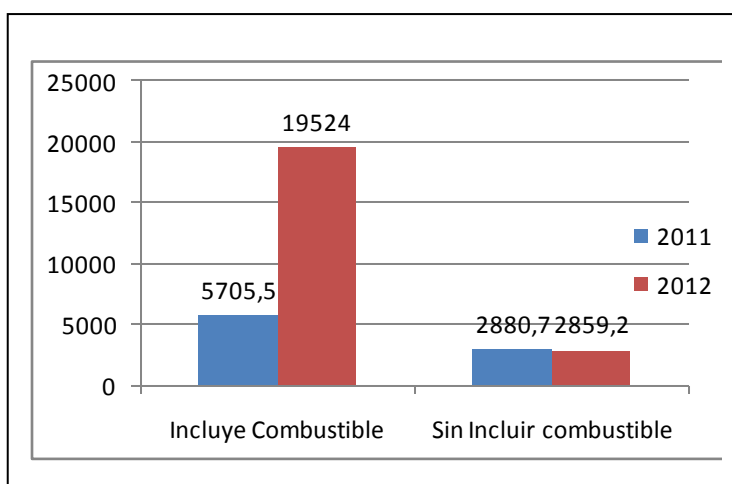
OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2012 ENE	2012 FEB	2012 MAR	2012 ABR	2012 MAY	2012 JUN	2012 JUL	2012 AGO	2012 SEP	2012 OCT	2012 NOV	2012 DIC	PROMEDIO / MES 2012	TOTAL 2012
Indicar la cantidad total de materiales consumidos, incluyendo los adquiridos a proveedores externos y los obtenidos de fuentes internas	kg de pantalones	kg	58	88	41	15	44	28	44	81	60	60	56	31	50	605
	kg de camisa	kg	27	19	23	9	17	26	21	24	15	31	9	21	20	243
	Chaquetas	kg	0	35	23	24	23	0	24	0	28	0	0	0	13	157
	kg de zapatos	kg	155	164	152	0	144	131	138	131	234	0	133	207	132	1590
	kg resma papel	kg	18	7	13	11	29	20	27	38	22	29	29	18	22	260
	kg de tóner tinta	kg	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4
Indicar materiales directos y no renovables empleados	consumo de gasolina	gasolina (en kg)	1272	1250	1257	1207	1246	1349	1308	1374	1434	1627	1643	1700	1389	16666
	baterías	kg	-	-	0,18	0,30	-	-	-	0,36	-	-	-	-	0,07	0,84
Informar del peso o volumen total de: Materiales renovables empleados y Materiales directos empleados	almacén - peso de metros en telas, peso de los zapatos	total peso en kilogramos consumidos	1530	1562	1509	1266	1503	1554	1562	1648	1794	1747	1871	1976	1627	19525

OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2011 ENE	2011 FEB	2011 MAR	2011 ABR	2011 MAY	2011 JUN	2011 JUL	2011 AGO	2011 SEP	2011 OCT	2011 NOV	2011 DIC	PROMEDIO / MES 2011	TOTAL 2011
Indicar la cantidad total de materiales consumidos, incluyendo los adquiridos a proveedores externos y los obtenidos de fuentes internas	kg de pantalones	kg	27	15	15	25	15	27	15	0	30	33	15	23	20	240
	kg de camisa	kg	16	20	22	18	19	23	25	26	23	28	32	23	23	274
	Chaquetas	kg	0	19	0	21	0	0	18	19	0	33	28	0	12	138
	kg de zapatos	kg	116	242	101	101	131	0	245	139	117	131	273	152	146	1749
	kg resma de papel	kg	31	49	49	53	0	53	38	56	44	0	56	44	39	473
	kg de tóner tinta	kg	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	5
Indicar materiales directos y no renovables empleados	consumo de gasolina	gasolina (en kg)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	772	1060	993	235	2825
	baterías	kg	-	0,24	0,18	-	-	0,30	0,18	0,18	0,18	-	0,18	0,18	0,14	1,62
Informar del peso o volumen total de: Materiales renovables empleados y Materiales directos empleados	almacén - peso de metros en telas, peso de los zapatos	<b>total peso en kilogramos consumidos</b>	190	347	187	219	166	104	342	240	215	997	1464	1235	475	5706

TOTAL MATERIALES UTILIZADOS EN KG (incluye combustible)		TOTAL MATERIALES UTILIZADOS EN KG (sin incluir combustible)	
2011	2012	2011	2012
5705,5	19524	2880,7	2859,2

**Análisis de la información:** Se incluyen ambas tablas para mostrar la diferencia, pues es a partir de Octubre de 2011 que se empieza a hacer la medición de consumo de combustible de las motocicletas y vehículos en la organización con precisión.

Puede observarse entonces que el comportamiento de consumo de materiales (sin contar el combustible) muestra un leve descenso en comparación a 2011. Para una reducción neta del 0,7% en kg consumidos, teniendo en cuenta que el número de guardas se incrementó en 2,19 % al pasar en el promedio año de 819 guardas a 837 guardas en 2012, lo que demuestra que la gestión es positiva pues a pesar de incremento en el número de guardas se mantuvo una reducción en los kg consumidos.



### CONCLUSIÓN EN1: EN PROCESO DE CUMPLIMIENTO

### EN2: Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados (Aspecto: Materiales)

Identificar la capacidad de la organización para utilizar materiales valorizados. (Materiales que sustituyen a materiales vírgenes, adquiridos u obtenidos de fuentes externas o internas) (Verificar cuanto es reutilizado, pesar papel reutilizado, logos empresa) verificar cuales impactan en el servicio)

En este indicador hemos encontrado el papel como el material valorizado que reemplaza material virgen.

Nuevamente, los datos se ven afectados por el consumo de combustible.

**META:** reducir el consumo por kg en un 5%

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:





# SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

## REPORTE DE SOSTENIBILIDAD AÑO 2012

16 Mayo 2013

Versión: 02

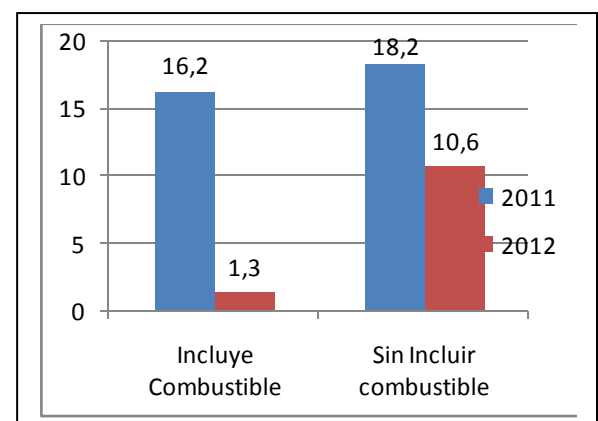
OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2012 ENE	2012 FEB	2012 MAR	2012 ABR	2012 MAY	2012 JUN	2012 JUL	2012 AGO	2012 SEP	2012 OCT	2012 NOV	2012 DIC	PROMEDIO / MES 2012	TOTAL 2012
Indicar el peso o volumen total de materiales utilizados de acuerdo con lo indicado en EN1	Peso de EN1	Peso total de EN1	1530,0	1562,4	1509,1	1266,4	1502,9	1554,5	1562,5	1648,0	1794,3	1747,1	1871,2	1976,4	1627,1	19524,8
Indicar el peso o volumen total de materiales valorizados utilizados; así como, en su caso, el método de estimación utilizado.	valor de en1, hemos identificado el papel como el material valorizado que remplaza material virgen	Valor de EN1, Material valorizado	17,8	6,7	13,3	11,1	28,9	20,0	26,6	37,7	22,2	28,9	28,9	17,8	21,6	259,7
Informar el porcentaje de materiales valorizados utilizado aplicando la siguiente fórmula: $EN2 = \frac{\text{Materiales valorizados utilizados}}{\text{Materiales utilizados en total}} \times 100$	Aplicar formula	Aplicar formula	1,2	0,4	0,9	0,9	1,9	1,3	1,7	2,3	1,2	1,7	1,5	0,9	1,3	15,9

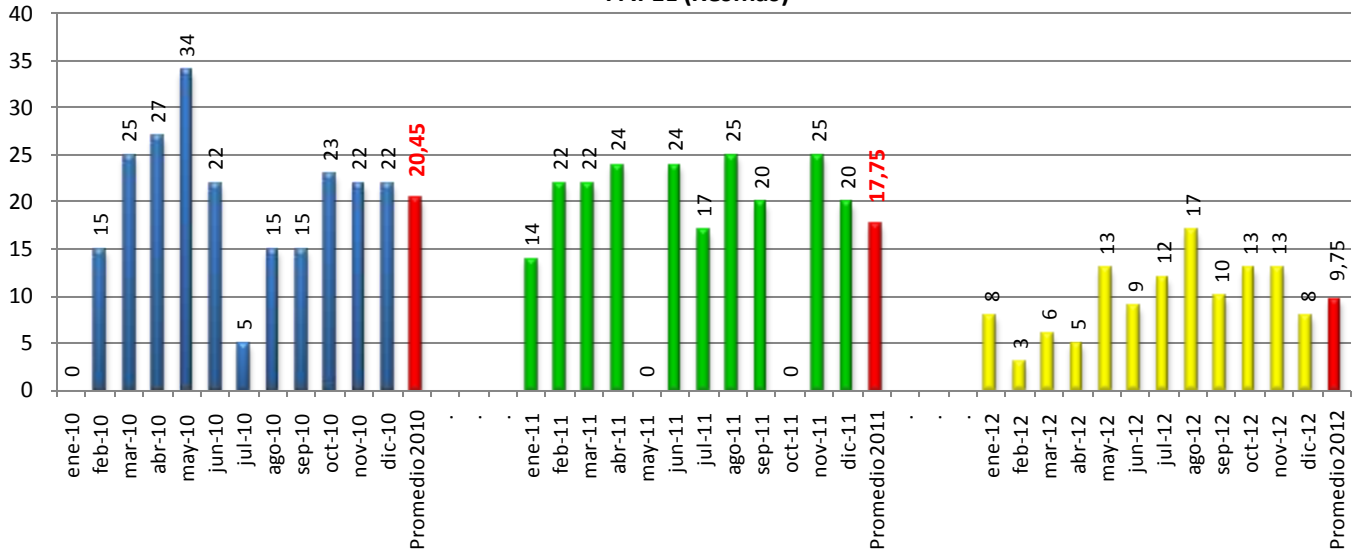
OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2011 ENE	2011 FEB	2011 MAR	2011 ABR	2011 MAY	2011 JUN	2011 JUL	2011 AGO	2011 SEP	2011 OCT	2011 NOV	2011 DIC	PROMEDIO / MES 2011	TOTAL 2011
Indicar el peso o volumen total de materiales utilizados de acuerdo con lo indicado en EN1	Peso de EN1	Peso total de EN1 <b>con combustible</b>	190,4	346,8	187,2	218,9	165,9	104,3	341,9	240,1	214,6	996,8	1463,6	1235,0	475,5	5705,5
Indicar el peso o volumen total de materiales valorizados utilizados; así como, en su caso, el método de estimación utilizado.	Valor de EN1, hemos identificado el papel como el material valorizado que remplaza material virgen	Peso total de EN1 <b>sin combustible</b>	190,4	346,8	187,2	218,9	165,9	104,3	341,9	240,1	214,6	224,75	403,40	242,43	240,1	2880,7
		Valor de EN1, Material valorizado	31,1	48,8	48,8	53,3	0,0	53,3	37,7	55,5	44,4	0,0	55,5	44,4	39,4	472,9
Informar el porcentaje de materiales valorizados utilizado aplicando la siguiente fórmula: $EN2 = \frac{\text{Materiales valorizados utilizados}}{\text{Materiales utilizados en total}} \times 100$	EN2 = $\frac{\text{Materiales valorizados utilizados}}{\text{Materiales utilizados en total}} \times 100$	Aplicar formula <b>con combustible</b>	16,3	14,1	26,1	24,3	0,0	51,1	11,0	23,1	20,7	0,0	3,8	3,6	16,2	194,1
		Aplicar formula <b>sin combustible</b>	16,3	14,1	26,1	24,3	0,0	51,1	11,0	23,1	20,7	0,0	13,8	18,3	18,2	218,8

% MATERIAL UTILIZADO QUE ES MATERIAL VALORIZADO (incluye combustible)		% MATERIAL UTILIZADO QUE ES MATERIAL VALORIZADO (sin incluir combustible)	
2011	2012	2011	2012
16.2	1.3	18.2	10.6
No es relevante pues no se tiene datos que permitan la comparabilidad		SE OBTIENE UNA REDCCION DEL 41%	

**Análisis de la información:** Este descenso en el material valorizado se da debido a que se implementaron en la organización medidas para utilizar las herramientas electrónicas y memmar el uso del papel y hacer además un adecuado uso de los papeles reciclables, por tanto, al haber un mayor uso de las herramientas electrónicas y mas uso de reciclaje se utiliza menos el papel como material valorizado.

**CONCLUSIÓN EN2: CUMPLIDO**



**PAPEL (Resmas)**


### EN3: Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias (Aspecto: Energía)

Este indicador mide el consumo directo de energía según fuentes primarias de la organización.

Consumo de fuentes de energía primaria directa adquirida, que en nuestra organización es la gasolina como derivado del petróleo, y medida en Giga-Julios.

**META:** reducir el consumo por kg en un 5%

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes



OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2011 ENE	2011 FEB	2011 MAR	2011 ABR	2011 MAY	2011 JUN	2011 JUL	2011 AGO	2011 SEP	2011 OCT	2011 NOV	2011 DIC	PROMEDIO 4 trimestre/ 2011	TOTAL 2011
<b>Energía primaria directa adquirida:</b> Indicar las fuentes de energía primarias adquiridas por la organización para su propio consumo, incluyendo: *1, *2	consumo de gasolina	galones de gasolina	-	-	-	-	-	-	-	-	-	997,54	1233,27	1005,69	1078,8	3236,5
Calcule el consumo total de energía en julios o múltiplos	Consumo en Julios	total GJ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27,93	38,36	35,91	34,07	*3

OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2012 ENE	2012 FEB	2012 MAR	2012 ABR	2012 MAY	2012 JUN	2012 JUL	2012 AGO	2012 SEP	2012 OCT	2012 NOV	2012 DIC	PROMEDIO / MES 2012	TOTAL 2012
<b>Energía primaria directa adquirida:</b> Indicar las fuentes de energía primarias adquiridas por la organización para su propio consumo, incluyendo: *1, *2, *3	consumo de gasolina	galones de gasolina	368,3	361,7	363,7	349,3	360,5	390,3	378,6	397,5	414,9	470,9	475,5	491,	401,96	4823,5
Calcule el consumo total de energía en julios o múltiplos	Consumo en Julios	total GJ	46,0	45,2	45,5	43,7	45,1	48,8	47,3	49,7	51,9	58,9	59,4	61,5	50,25	602,95

**Energía primaria directa producida:** Indicar la cantidad de energía primaria obtenida por la organización por medio de su producción, extracción, cosecha, recolección o conversión a partir de otras formas de energía., este indicador no aplica pues la organización es de servicios y no tiene plantas de producción de energía y equipos con tecnología que puedan transformar variables ambientales en energía



**Energía primaria directa vendida:** Indicar la cantidad de energía primaria exportada fuera de los límites de la organización, al no ser productores no tenemos excedentes energéticos que exportar

TOTAL CONSUMO DE GASOLINA (galones)
2012
4823.59

TOTAL DE GIGA-JULIOS
2012
602.95

o \*1 Fuentes de energía no renovables: Carbón, gas natural y combustibles destilados a partir del petróleo

o \*2- Fuentes de energía renovables: Biocombustibles, etanol, hidrógeno

o \*3: no se cuenta con la suficiente información para dar un dato real de total 2011, esto debido a que solo hasta octubre del 2011 tenemos certeza de la veracidad de la información suministrada en los consumos de combustible.

**Análisis de la información:** Es a partir de Octubre de 2011 que se empieza a hacer seguimiento del consumo de combustible de las motocicletas y automóviles en la organización, por tanto los datos para hacer una comparación son incompletos.

## CONCLUSIÓN EN3: CUMPLIDO

### EN4 Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias: (Aspecto: Energía)

La energía intermedia comprende las formas de energía producidas mediante la conversión de energía primaria en otros tipos. Para la mayoría de las organizaciones la electricidad será la única forma significativa de energía intermedia.

La cantidad de energía intermedia que consume la organización proviene de EPM, la cual se incluye como electricidad medida de Kw y Giga Julios

**META:** reducir el consumo por kw/año en un 5%

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:



OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2011 ENE	2011 FEB	2011 MAR	2011 Abril	2011 MAY	2011 JUN	2011 JUL	2011 AGO	2011 SEP	2011 OCT	2011 NOV	2011 DIC	PROMEDIO / MES 2011	TOTAL 2011
Indicar la cantidad de energía intermedia adquirida y consumida procedente de fuentes externas a la organización informante, medida en julios o en múltiplos. *1	factura EPM	total energía kwh	1858	1967	2017	1776	1929	1858	1974	1938	1985	1734	1691	1815	1879	22542
	Aplicar formula	Energía intermedia renovable medida en GJ	6,69	7,08	7,26	6,39	6,94	6,69	7,11	6,98	7,15	6,24	6,09	6,53	6,76	81,15
Indicar: - La cantidad total de energía indirecta consumida, desglosada según fuentes indirectas renovables y no renovables en términos de energías intermedias, y - La correspondiente energía primaria consumida en su producción.	factura EPM	Energías fuentes Renovables (hidroeléctrica) Kw	1858	1967	2017	1776	1929	1858	1974	1938	1985	1734	1691	1815	1878,50	22542

OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2012 ENE	2012 FEB	2012 MAR	2012 ABR	2012 MAY	2012 JUN	2012 JUL	2012 AGO	2012 SEP	2012 OCT	2012 NOV	2012 DIC	PROMEDIO / MES 2012	TOTAL 2012
Indicar la cantidad de energía intermedia adquirida y consumida procedente de fuentes externas a la organización informante, medida en julios o en múltiplos. *1	factura EPM	total energía kwh	1789	2036	2056	1716	1839	2029	1863	1670	1766	1788	1714	1668	1828	21934
	Aplicar formula	Energía intermedia renovable medida en GJ	6,44	7,33	7,40	6,18	6,62	7,30	6,71	6,01	6,36	6,44	6,17	6,00	6,58	78,96
Indicar: - La cantidad total de energía indirecta consumida, desglosada según fuentes indirectas renovables y no renovables en términos de energías intermedias, y - La correspondiente energía primaria consumida en su producción.	factura EPM	Energías fuentes Renovables (hidroeléctrica) Kw	1789	2036	2056	1716	1839	2029	1863	1670	1766	1788	1714	1668	1827,83	21934

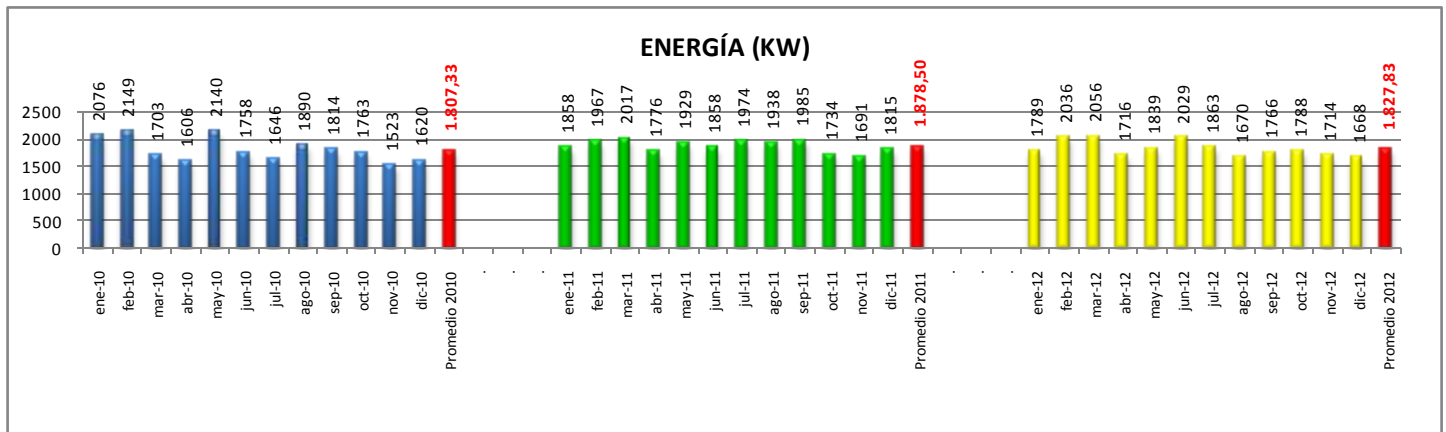
o \*1: Energía intermedia adquirida y consumida procedente de fuentes no renovables incluyendo: Electricidad, calefacción y refrigeración, vapor, energía nuclear y otras formas de energía importada.

o \*2: Energía intermedia adquirida y consumida procedente de fuentes renovables, incluyendo: Solar, eólica, geotérmica, hidroeléctrica, basada en biomasa, basada en hidrógeno.

Indicar la cantidad de combustibles primarios consumidos para generar energía intermedia, basándose en la cantidad total de energía adquirida a proveedores externos (EN3 – Energía Adquirida): No es posible estimar formula, por muchas



variables en la generación energía hidroeléctrica. La cantidad de energía y la fuente primaria de la misma que la organización informante consume indirectamente a través de la adquisición de electricidad, calor o vapor.



TOTAL CONSUMO AÑO DE ELECTRICIDAD (Kw)	
2011	2012
22542	21934
Reducción 608 Kw / año =2.69%	

TOTAL DE GIGA-JULIOS	
2011	2012
81.15	78.96
Reducción 2.19 GIGA-JULIOS / año =2.69%	

**Análisis de la información:** Hay un descenso en el consumo debido a la concientización y mejoras en las prácticas laborales de los empleados, y al cambio de tecnología por elementos ahorradores (bombillos, pantallas de computador)

**CONCLUSIÓN EN4:** en proceso de cumplirse

### EN8 Captación total de agua por fuentes:(Aspecto: Agua)

La información sobre el volumen de agua captado por tipo de fuente ayuda a comprender la escala general de los impactos y riesgos potenciales asociados con el consumo de agua por la organización.

La cantidad de agua consumida por la organización, proviene del acueducto de servicios públicos de EPM.

**META:** reducir el consumo por m<sup>3</sup>/año en un 5%

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:



OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2011 ENE	2011 FEB	2011 MAR	2011 ABR	2011 MAY	2011 JUN	2011 JUL	2011 AGO	2011 SEP	2011 OCT	2011 NOV	2011 DIC	PROMEDIO / MES 2011	TOTAL 2011
Indicar el volumen total de agua captado de cualquier fuente, ya sea captado directamente por la organización o suministrado por intermediarios como empresas de abastecimiento de agua. Se debe incluir la captación de agua para refrigeración.	factura EPM	Total agua captada en metros cúbicos	46	36	35	32	30	33	34	35	33	31	35	35	34,58	415
Indicar el volumen total de agua captado, medido en metros cúbicos por año (m <sup>3</sup> /año) y desglosado según las siguientes fuentes: *1,*2,*3,*4 -	factura EPM	Suministro de agua municipal y/o empresas de aguas en metros cúbicos	46	36	35	32	30	33	34	35	33	31	35	35	34,58	415





# SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

## REPORTE DE SOSTENIBILIDAD AÑO 2012

16 Mayo 2013

Versión: 02

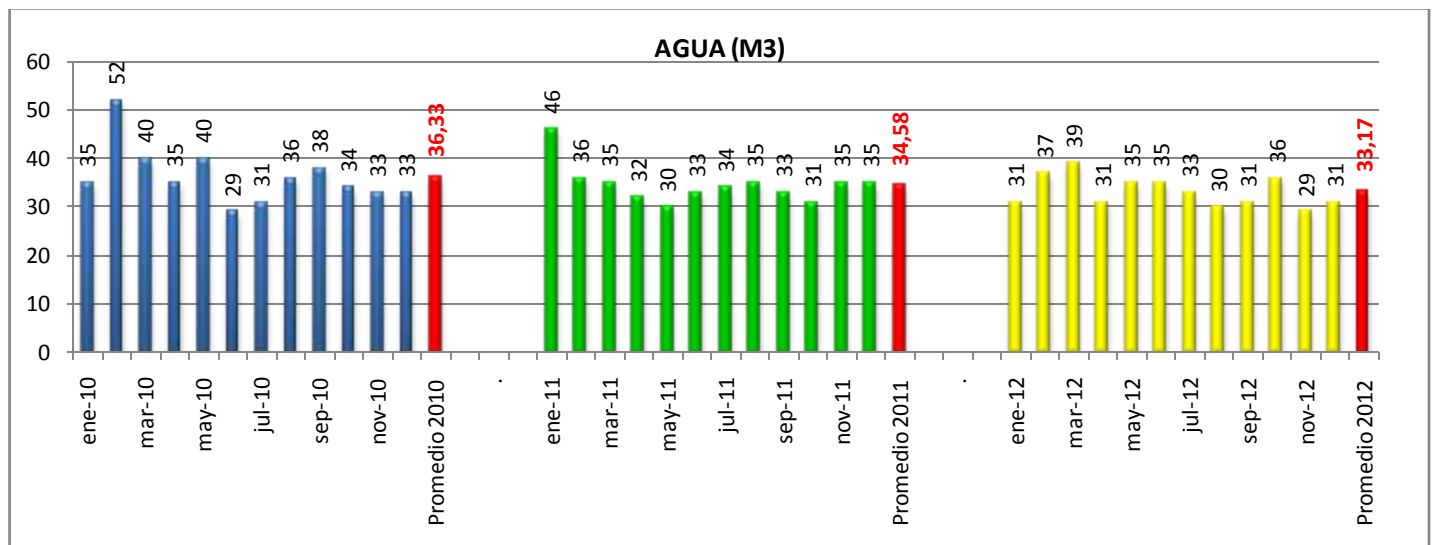
OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2012 ENE	2012 FEB	2012 MAR	2012 ABR	2012 MAY	2012 JUN	2012 JUL	2012 AGO	2012 SEP	2012 OCT	2012 NOV	2012 DIC	PROMEDIO / MES 2012	TOTAL 2012
Indicar el volumen total de agua captado de cualquier fuente, ya sea captado directamente por la organización o suministrado por intermediarios como empresas de abastecimiento de agua. Se debe incluir la captación de agua para refrigeración.	factura EPM	Total agua captada en metros cúbicos	31	37	39	31	35	35	33	30	31	36	29	31	33,17	398
Indicar el volumen total de agua captado, medido en metros cúbicos por año (m3/año) y desglosado según las siguientes fuentes: *1,*2,*3,*4	factura EPM	Suministro de agua municipal y/o empresas de aguas en metros 3	31	37	39	31	35	35	33	30	31	36	29	31	33,17	398

- \*1: Aguas superficiales, incluyendo agua procedente de humedales, ríos, lagos y océanos.
- \*2: Aguas subterráneas.
- \*3: Aguas pluviales captadas directamente y almacenadas por la organización informante, y
- \*4: Suministro de agua municipal o de otras empresas de aguas.

Consumo de agua (m3)		
2010	2011	2012
436	415	398
DEL 2010 AL 2012 UNA REDUCCIÓN DEL 38 M3 AÑO, para un % de reducción del 8.71%		Reducción año de 17 m3 para un % de reducción del 4.096%

**Análisis de la información:** El descenso se debe a la instalación de elementos ahorradores en las canillas y sanitarios en las instalaciones de la empresa. En 2012 hemos obtenido una reducción en el consumo de agua de 4.096%, si comparamos con el 2010 nos da una reducción del 8.71% lo que nos da una línea de tendencia con pendiente negativa lo que no permite asumir que en el año 2013 lo lograremos

**CONCLUSIÓN EN8:** en proceso de cumplirse para el periodo 2013



### EN27: Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos (Aspecto: productos y servicios)

Este indicador proporciona información relativa al grado en el que los productos y materiales son recogidos y transformados con éxito en materiales para nuevos procesos de producción. También indica en qué medida la organización ha diseñado productos y envases o embalajes susceptibles de ser reciclados o reutilizados.

En la empresa se identificó el papel como el residuo que puede ser recuperado al final de su vida útil, el cual anualmente se recoge y se vende para su procesamiento y reciclaje.

**META:** incrementar las ventas de los productos vendidos un 5%

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:



OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2011 ENE	2011 FEB	2011 MAR	2011 ABR	2011 MAY	2011 JUN	2011 JUL	2011 AGO	2011 SEP	2011 OCT	2011 NOV	2011 DIC	PROMEDIO / MES 2011	TOTAL 2011
maximizar recursos por venta de residuos - (papel)	\$ dineros recogidos por venta de residuos (papel)	\$	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21450			21450	21450

OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2012 ENE	2012 FEB	2012 MAR	2012 ABR	2012 MAY	2012 JUN	2012 JUL	2012 AGO	2012 SEP	2012 OCT	2012 NOV	2012 DIC	PROMEDIO / MES 2012	TOTAL 2012
maximizar recursos por venta de residuos - (papel)	\$ dineros recogidos por venta de residuos (papel)	\$	0	0	48.750	0	0	0	0	0	0	0	0	0	48750	48750

Maximizar recursos por venta de residuos - (papel)

Dinero recogido por la venta de residuos (papel)	
2011	2012
\$24150	\$48750
Un incremento en la venta de papel del 101%	

#### Análisis de la información

Si bien en el años pasado no todos los residuos de papelería eran cuantificados, para el 2012 se han realizado capacitaciones en el uso final de residuos y se ha recogido todo el material reciclaje para ser vendido, con lo que hemos tenido un muy buen resultado incrementando la venta de papel para reciclaje en un 101%

#### CONCLUSIÓN E27: CUMPLIDO

#### EN28: Coste de multas significativas y número de sanciones monetarias por incumplimiento de la normatividad ambiental (Aspecto: comportamiento normativo)

El nivel de incumplimiento de la organización indica la capacidad de la dirección para asegurar que las operaciones se ajustan a ciertos parámetros de desempeño. Desde un punto de vista económico, garantizar el cumplimiento ayuda a reducir los riesgos financieros que se producen ya sea directamente mediante sanciones o indirectamente mediante impactos sobre la reputación.

**META:** Reducir a cero el número de multas o sanciones en materia ambiental.

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:



OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2011 ENE	2011 FEB	2011 MAR	2011 ABR	2011 MAY	2011 JUN	2011 JUL	2011 AGO	2011 SEP	2011 OCT	2011 NOV	2011 DIC	PROMEDIO / MES 2011	TOTAL 2011
Asegurar el cumplimiento normativo ambiental	# MULTAS	\$	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	# SANCIONES	# SANCIONES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2012 ENE	2012 FEB	2012 MAR	2012 ABR	2012 MAY	2012 JUN	2012 JUL	2012 AGO	2012 SEP	2012 OCT	2012 NOV	2012 DIC	PROMEDIO / MES 2012	TOTAL 2012
Asegurar el cumplimiento normativo ambiental	# MULTAS	\$	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	# SANCIONES	# SANCIONES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Análisis de la información:** En la organización no se ha presentado ninguna multa por incumplimiento de normativas ambientales.

#### CONCLUSIÓN EN28: CUMPLIDO



## DIMENSIÓN SOCIAL

**Responsabilidad:** dentro de la organización se ha estructurado un equipo en donde se administra controla y se realiza seguimiento permanente a las variables de desempeño social y se reportan a gerencia sus resultados, el responsable de esto es la subgerencia la el jefe de recursos humanos según sus responsabilidades dentro de la organización.

**Formación:** cada año se realiza un proceso de formación al 100% de los guardas y empleados, en donde explicamos nuestros compromisos con todo lo social: derechos humanos, practicas justas de operación, prácticas laborales, desarrollo de comunidades y damos a conocer los resultados de nuestra gestión

**Evaluación y seguimiento:** Los indicadores de desempeño en la dimisión social cubren el desempeño con todo lo social: derechos humanos, prácticas justas de operación, prácticas laborales, desarrollo de comunidades. Además, incluyen el desempeño en relación con la responsabilidad con nuestro producto o los impactos de productos y servicios. Esta información compila en indicadores ambientales que son entregados a la gerencia para su seguimiento

**Información contextual adicional:** este requisito lo hemos explicado en el elemento: 4 Gobierno, Compromisos y participación de los grupos de interés en Respuesta a las expectativas de los grupos de interés en el plan:

- 1 Plan de mejora profesionalización
- 2. Plan de mejora ahorro programado
- 3. Plan de Mejora: Incentivos
- 4. Plan de mejora: seguridad y salud ocupacional
- 5. Respeto a los derechos humanos

### Políticas:

#### POLITICA DERECHOS HUMANOS

Es política de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., llevar a cabo operaciones preventivas y disuasivas de manera tal que se protejan, respeten y fortalezcan los derechos humanos de los empleados, proveedores, clientes, otros.

El compromiso asumido representa la responsabilidad de hacer que se respeten los Derechos Humanos, tanto en los lugares de trabajo como en su esfera de influencia más amplia.

Vigilaremos el cumplimiento de nuestros estándares de Derechos humanos en toda la organización, tolerar a un empleado o proveedor que viole las leyes o desarrolle manejos que se configuren en posibles violaciones a los Derechos Humanos, no es permisible en Seguridad de Colombia Antioquia. Es deber de todos y cada uno de los empleados, contratistas, proveedores y de los clientes de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., tomar medidas apropiadas para evitar los comportamientos o conductas que vayan en detrimento de los Derechos Humanos, al igual que no es permitido tomar represalias contra ningún empleado o persona que informe sobre estas situaciones.

Para Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. son inaceptables las violaciones a los Derechos humanos, por eso a ningún empleado, contratista o tercera persona, le es permitido lograr resultados incumpliendo esta política o los principios consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los contenidos en los principios voluntarios.

Es política de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. mantener dentro de los mejores estándares o prácticas y con la mayor transparencia posible el relacionamiento con los empleados, proveedores y clientes. Por esto Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., capacita y garantiza una constante promoción los Derechos Humanos al interior de la empresa.

#### POLÍTICA RESPONSABILIDAD SOCIAL

En Seguridad de Colombia Antioquia estamos comprometidos con:

- El cumplimiento de los principios éticos y el marco legal
- El respeto por las partes interesadas, sus derechos, su integridad y el medio ambiente
- Buscando la prosperidad y la mejorar continua
- Generando condiciones de desarrollo sostenible y valor para el entorno.
- Esta Política complementa el Código de buen gobierno y Código de Ética

#### POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

En seguridad de Colombia estamos comprometidos con la protección de la vida, la integridad y la salud de sus colaboradores y partes implicadas. Por lo anterior, controla los factores de riesgo identificados y desarrolla programas y planes de gestión en seguridad y salud ocupacional.

- **Esta política en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, se enmarca dentro de los siguientes principios:**
  - **Prevención de lesiones y enfermedades:** adoptar las medidas necesarias para que en los lugares de trabajo se identifiquen y controlen los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, o, en caso que no sea posible, para que tales riesgos se reduzcan.
  - **Participación de los colaboradores:** promueve la participación de sus colaboradores en el desarrollo de los programas de gestión en seguridad y salud ocupacional y en todo lo que pueda afectar su salud en el trabajo y en el desarrollo de las acciones necesarias para su protección.
  - **Cumplimiento legal:** aplicar y exige el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad y salud ocupacional al interior de las mismas, a sus colaboradores y a sus proveedores.
  - **Cultura de auto cuidado:** Trabajar por generar cultura de compromiso, individual y colectivo, de auto cuidado, en cada uno de los colaboradores.
  - **Mejoramiento continuo:** Promover la mejora continua en la gestión de seguridad y salud ocupacional, como variable fundamental del desempeño de la empresa.

## PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO

### LA1 Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo. (Aspecto: Empleo)

El tamaño del colectivo de trabajadores ayuda a comprender la magnitud de los Impactos derivados de las cuestiones laborales. El desglose del colectivo de trabajadores según tipo de empleo, contrato y región (entendida como “país” o “área geográfica”) muestra cómo las organizaciones estructuran sus recursos humanos para implementar su estrategia global.

También ayuda a comprender el modelo empresarial de la organización, y es indicativo de la estabilidad del empleo y el nivel de beneficios sociales que ofrece la organización.

**META:** conocer con precisión el número de trabajadores, por sexo, tipo de contrato, regiones.

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:



#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2011 ENE	2011 FEB	2011 MAR	2011 ABR	2011 MAY	2011 JUN	2011 JUL	2011 AGO	2011 SEP	2011 OCT	2011 NOV	2011 DIC	Promedio año
2.1, 2.4 Y 2.6	2.1 Indique el número total de trabajadores (empleados y trabajadores contratados) desglosado por sexo que trabajan para la organización informante al final de período objeto del informe. En este indicador no se incluyen los empleados en la cadena de suministros. 2.6 Indique el número total de empleados desglosado por contrato laboral y por sexo.	personal operativo : guardas y supervisores	# empleados operativos	809	843	839	849	845	831	840	851	868	849	846	869	845
		directivos	# empleados operativos directivos	23	23	23	23	23	23	23	23	23	24	24	23	23
		<b>TOTAL</b>	<b>#empleados</b>	<b>832</b>	<b>866</b>	<b>862</b>	<b>872</b>	<b>868</b>	<b>854</b>	<b>863</b>	<b>874</b>	<b>891</b>	<b>873</b>	<b>870</b>	<b>892</b>	<b>868</b>

HOMBRE	#empleados	766	798	795	805	802	787	792	804	814	796	791	815
MUJERES	#empleados	66	68	67	67	66	67	71	70	77	77	79	77

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2012 ENE	2012 FEB	2012 MAR	2012 ABR	2012 MAY	2012 JUN	2012 JUL	2012 AGO	2012 SEP	2012 OCT	2012 NOV	2012 DIC
2.1, 2.4 Y 2.6	2.1 Indique el número total de trabajadores (empleados y trabajadores contratados) desglosado por sexo que trabajan para la organización informante al final de período objeto del informe. En este indicador no se incluyen los empleados en la cadena de suministros. 2.6 Indique el número total de empleados desglosado por contrato laboral y por sexo.	personal operativo : guardas y supervisores	# empleados operativos	877	895	895	894	877	890	857	857	871	857	833	826
		directivos	# empleados operativos directivos	23	23	24	24	24	24	25	26	26	26	26	26
		<b>TOTAL</b>	<b>#empleados</b>	<b>900</b>	<b>918</b>	<b>919</b>	<b>918</b>	<b>901</b>	<b>914</b>	<b>882</b>	<b>883</b>	<b>897</b>	<b>883</b>	<b>859</b>	<b>852</b>
		HOMBRE	#empleados	821	835	837	837	825	840	813	815	818	804	792	787
		MUJERES	#empleados	79	83	82	81	76	74	69	68	79	79	67	65

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2011 ENE	2011 FEB	2011 MAR	2011 ABR	2011 MAY	2011 JUN	2011 JUL	2011 AGO	2011 SEP	2011 OCT	2011 NOV	2011 DIC
2.2 y 2.6	2.2 Indique los tipos de contrato utilizados y si son a tiempo parcial o completo, según la legislación vigente del país en que realizan su trabajo. 2.6 Indique el número total de empleados desglosado por contrato laboral y por sexo.	Termino fijo	#empleados	524	556	552	567	572	559	570	585	609	596	600	591
		Indefinido	#empleados	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	7
		Por duración de puesto o obra	#empleados	301	303	303	298	289	288	286	282	275	270	262	294



# SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

## REPORTE DE SOSTENIBILIDAD AÑO 2012

16 Mayo 2013

Versión: 02

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2012 ENE	2012 FEB	2012 MAR	2012 ABR	2012 MAY	2012 JUN	2012 JUL	2012 AGO	2012 SEP	2012 OCT	2012 NOV	2012 DIC
2.2 y 2.6	2.2 Indique los tipos de contrato utilizados y si son a tiempo parcial o completo, según la legislación vigente del país en que realizan su trabajo. 2.6 Indique el número total de empleados desglosado por contrato laboral y por sexo.	Termino fijo	#empleados	599	620	622	625	620	618	602	603	584	576	592	585
		Indefinido	#empleados	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
		Por duración de puesto o obra	#empleados	294	291	290	286	274	289	273	273	306	300	260	260

#	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN
2.5	Si una parte importante del trabajo de la organización fuera realizada por trabajadores legalmente reconocidos como autónomos, o por personas que no son ni empleados ni trabajadores contratados, se deberá reflejar este extremo.	NO APLICA. TODOS SON TRABAJADORES PROPIOS, FORMALIZADOS CON CONTRATOS

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	Resultado año 2011	Resultado año 2012
2.7	Indique el número total de empleados con carácter indefinido desglosado según tipo de jornada (completa o tiempo parcial) y sexo.	# TOTAL TRAB CONTRATO INDEFINIDO	#empleados	7	6
		EMPLADOS DIRECTIVOS JORNADA DE 7:30 A 12 Y DE 14 A 18	#empleados ADMINISTRATIVOS	4	4
		OPERATIVOS SEGÚN PROGRAMACION	#empleados GUARDAS	3	2

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2011 ENE	2011 FEB	2011 MAR	2011 ABR	2011 MAY	2011 JUN	2011 JUL	2011 AGO	2011 SEP	2011 OCT	2011 NOV	2011 DIC
2.8	Indique el tamaño del colectivo de trabajadores desglosado por regiones y por sexo, basándose en la escala de operaciones de la organización	las áreas de influencia siguen siendo el valle de aburra en su área metropolitana y algunos municipios cercanos como los son Rionegro y La Estrella.	#empleados	832	866	862	872	868	854	863	874	891	873	870	892
		HOMBRE	#empleados	766	798	795	805	802	787	792	804	814	796	791	815
		MUJERES	#empleados	66	68	67	67	66	67	71	70	77	77	79	77
		AREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRA	#empleados	781	815	810	820	817	803	814	814	821	804	797	814
		HOMBRES	#empleados	727	758	754	764	762	747	754	755	760	743	736	754
		MUJERES	#empleados	54	57	56	56	55	56	60	59	61	61	61	60
		MUNICIPIO RIONEGRO	#empleados	43	43	44	44	42	42	39	52	63	61	64	67
		HOMBRES	#empleados	32	33	34	34	32	32	31	42	47	45	46	50
		MUJERES	#empleados	11	10	10	10	10	10	8	10	16	16	18	17
		MUNICIPIO LA CEJA	#empleados	8	8	8	8	9	9	10	8	7	8	9	11
		HOMBRES	#empleados	7	7	7	7	8	8	7	7	7	8	9	11
		MUJERES	#empleados	1	1	1	1	1	1	3	1	0	0	0	0

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2012 ENE	2012 FEB	2012 MAR	2012 ABR	2012 MAY	2012 JUN	2012 JUL	2012 AGO	2012 SEP	2012 OCT	2012 NOV	2012 DIC
2.8	Indique el tamaño del colectivo de trabajadores desglosado por regiones y por sexo, basándose en la escala de operaciones de la organización	las áreas de influencia siguen siendo el valle de aburra en su área metropolitana y algunos municipios cercanos como los son Rionegro y La Estrella.	#empleados	900	918	919	918	901	914	882	883	897	883	859	852
		HOMBRE	#empleados	821	835	837	837	825	840	813	815	818	804	792	787
		MUJERES	#empleados	79	83	82	81	76	74	69	68	79	79	67	65
		AREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRA	#empleados	812	825	823	819	804	815	787	788	803	793	770	763
		HOMBRES	#empleados	753	765	763	761	751	764	741	741	745	735	723	717
		MUJERES	#empleados	59	60	60	74	53	51	46	47	58	58	47	46
		MUNICIPIO RIONEGRO	#empleados	70	68	70	73	70	71	66	63	63	62	58	56
		HOMBRES	#empleados	52	50	53	56	53	54	50	49	49	48	46	45
		MUJERES	#empleados	18	18	17	17	17	17	16	14	14	14	12	11
		MUNICIPIO LA CEJA	#empleados	18	25	26	26	27	28	29	32	31	28	31	33
		HOMBRES	#empleados	16	20	21	20	21	22	22	25	24	21	23	25
		MUJERES	#empleados	2	5	5	6	6	6	7	7	7	7	8	8

#	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN
2.9	Si procede, explique las variaciones estacionales significativas en el número de empleos (p. ej. en los sectores turístico o agrícola).	NO APLICA, NO TENEMOS ESTACIONES

**Análisis de la información:** Seguridad de Colombia, maneja los 3 tipos de contrato según las necesidades del servicio, a término fijo, indefinido y por duración de puesto. A solicitud del cliente y necesidades del servicio también se contrata personal femenino quienes están capacitadas en las diferentes academias de vigilancia.

**CONCLUSIÓN LA1: CUMPLIDO**



### LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo. (Aspecto: Salud y Seguridad)

Los datos sobre seguridad y salud son una medida clave del compromiso de una organización con su deber de prevención de accidentes laborales. Unos índices de accidentes y absentismo bajos van unidos, en general, a tendencias positivas en la productividad y estado de ánimo de los trabajadores. Este indicador pondrá de manifiesto si las prácticas de gestión de seguridad y salud se traducen en un menor número de incidentes de seguridad y salud en el trabajo. La evaluación de tendencias y patrones también puede indicar posibles desigualdades en el lugar de trabajo.

**META:** reducir las tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo



**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2011 ENE	2011 FEB	2011 MAR	2011 ABR	2011 MAY	2011 JUN	2011 JUL	2011 AGO	2011 SEP	2011 OCT	2011 NOV	2011 DIC
2.1	Desglose por región y por sexo de Número total de empleados y trabajadores contratados.	las áreas de influencia siguen siendo el valle de aburra en su área metropolitana y algunos municipios cercanos como los son Rionegro y La Estrella.	#empleados	832	866	862	872	868	854	863	874	891	873	870	892
	Contratistas independientes que trabajan en el recinto o instalaciones de la organización informante, siendo ésta responsable general de la seguridad en el puesto de trabajo.	HOMBRE	#empleados	766	798	795	805	802	787	792	804	814	796	791	815
		MUJERES	#empleados	66	68	67	67	66	67	71	70	77	77	79	76
		PROVEEDORES Muños Pérez Yank Carlos	#empleados de trabajadores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.2	Dado que algunas organizaciones informantes incorporan en sus datos los accidentes laborales leves (que sólo requieren primeros auxilios), debe indicarse si este tipo de accidentes está incluido o Excluido.	Responsable de la administración o reporte de incidentes y accidentes laborales	INFORMACIÓN	Si se incluyen los accidentes laborales leves (que sólo requieren primeros auxilios),											
2.3	En el cálculo de los "días perdidos" indique: • Si "días" significa "días naturales" o "días hábiles de trabajo", y • A partir de qué momento se cuentan los "días perdidos" (p. ej. desde el día siguiente al accidente o 3 días después del accidente).	Responsable de la administración o reporte de incidentes y accidentes laborales	Información	DESDE EL DÍA SIGUIENTE											

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2012 ENE	2012 FEB	2012 MAR	2012 ABR	2012 MAY	2012 JUN	2012 JUL	2012 AGO	2012 SEP	2012 OCT	2012 NOV	2012 DIC
2.1	Desglose por región y por sexo de Número total de empleados y trabajadores contratados.	las áreas de influencia siguen siendo el valle de aburra en su área metropolitana y algunos municipios cercanos como los son Rionegro y La Estrella.	#empleados	900	918	919	918	901	914	882	883	897	883	859	852
	Contratistas independientes que trabajan en el recinto o instalaciones de la organización informante, siendo ésta responsable general de la seguridad en el puesto de trabajo.	HOMBRE	#empleados	821	835	837	837	825	840	813	815	818	804	792	787
		MUJERES	#empleados	79	83	82	81	76	74	69	68	79	79	67	65
		PROVEEDORES Muños Pérez Yank Carlos	#empleados de trabajadores	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
2.2	Dado que algunas organizaciones informantes incorporan en sus datos los accidentes laborales leves (que sólo requieren primeros auxilios), debe indicarse si este tipo de accidentes está incluido o Excluido.	Responsable de la administración o reporte de incidentes y accidentes laborales	INFORMACIÓN	Si se incluyen los accidentes laborales leves (que sólo requieren primeros auxilios),											
2.3	En el cálculo de los "días perdidos" indique: • Si "días" significa "días naturales" o "días hábiles de trabajo", y • A partir de qué momento se cuentan los "días perdidos" (p. ej. desde el día siguiente al accidente o 3 días después del accidente).	Responsable de la administración o reporte de incidentes y accidentes laborales	Información	DESDE EL DÍA SIGUIENTE											





# SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

## REPORTE DE SOSTENIBILIDAD AÑO 2012

16 Mayo 2013

Versión: 02

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2011 ENE	2011 FEB	2011 MAR	2011 ABR	2011 MAY	2011 JUN	2011 JUL	2011 AGO	2011 SEP	2011 OCT	2011 NOV	2011 DIC
2.4	<b>Accidentalidad</b> Informe sobre el desglose regional y el número total de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos y tasas de absentismo, desglosados por SEXO, con la siguiente fórmula: Tasa de accidentes (IR) $IR = \frac{N^{\circ} \text{ total de accidentes}}{\text{Total horas trabajadas}} \times \text{Factor}$ Nota: La tasa de accidentes debe incluir las víctimas mortales	ACCIDENTALIDAD HOMBRES	# empleados	0,69	2,08	2,08	1,39	3,47	0,69	1,39	1,39	4,86	1,39	4,17	2,08
		ACCIDENTALIDAD MUJERES	# empleados	0,00	0,00	1,39	0,00	0,69	0,00	0,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	<b>Enfermedades Profesionales:</b> <b>Tasa de enfermedades profesionales</b> $ODR = \frac{N^{\circ} \text{ total de enf. ocupacionales}}{\text{Total horas trabajadas}} \times \text{Factor}$	ENFERM. PROF. HOMBRES	# empleados	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		ENF. PROF. MUJERES	# empleados	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	<b>Tasa de días perdidos</b> $IDR = \frac{N^{\circ} \text{ total de días perdidos}}{\text{Total horas trabajadas}} \times \text{Factor}$	DIAS PERDIDOS HOMBRES	# empleados	135,42	179,17	158,33	159,03	170,14	204,17	295,14	227,08	302,08	249,31	193,75	157,64
		DIAS PERDIDOS MUJERES	# empleados	45,83	12,50	28,47	19,44	49,31	44,44	35,42	41,67	11,11	43,75	41,67	32,64
	<b>Tasa de absentismo (por ausencia no justificada)</b> $AR = \frac{N^{\circ} \text{ total de días perdidos (por ausencia) durante el periodo}}{\text{Total horas trabajadas}} \times \text{Factor}$ Nº total de días trabajados por el colectivo de trabajadores durante el mismo periodo	AUSENCIAS HOMBRES	# empleados	10	7	8	19	19	20	12	7	19	11	7	14
		AUSENCIAS MUJERES	# empleados	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1
2.5	Indique el número absoluto de víctimas mortales habidas durante el periodo objeto del informe desglosado por sexo, no en forma de tasa.	número absoluto de víctimas mortales	# empleados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2012 ENE	2012 FEB	2012 MAR	2012 ABR	2012 MAY	2012 JUN	2012 JUL	2012 AGO	2012 SEP	2012 OCT	2012 NOV	2012 DIC
2.4	<b>Accidentalidad</b> Informe sobre el desglose regional y el número total de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos y tasas de absentismo, desglosados por SEXO, con la siguiente fórmula: • Tasa de accidentes (IR) $IR = \frac{N^{\circ} \text{ total de accidentes}}{\text{Total horas trabajadas}} \times \text{Factor}$ Nota: La tasa de accidentes debe incluir las víctimas mortales	ACCIDENTALIDAD HOMBRES	# empleados	0,69	2,78	2,08	1,39	1,39	4,17	0,00	1,39	2,08	0,69	1,39	2,78
		ACCIDENTALIDAD MUJERES	# empleados	0,00	0,00	0,69	0,69	0,00	0,00	0,00	0,00	1,39	0,00	0,00	0,69
	<b>Enfermedades Profesionales:</b> <b>Tasa de enfermedades profesionales</b> $ODR = \frac{N^{\circ} \text{ total de enf. ocupacionales}}{\text{Total horas trabajadas}} \times \text{Factor}$	ENFERM. PROF. HOMBRES	# empleados	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		ENF. PROF. MUJERES	# empleados	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	<b>Tasa de días perdidos</b> $IDR = \frac{N^{\circ} \text{ total de días perdidos}}{\text{Total horas trabajadas}} \times \text{Factor}$	DIAS PERDIDOS HOMBRES	# empleados	135,4	179,1	158,3	159,0	170,1	204,1	295,1	227,0	302,0	249,3	193,7	157,6
		DIAS PERDIDOS MUJERES	# empleados	45,83	12,50	28,47	19,44	49,31	44,44	35,42	41,67	11,11	43,75	41,67	32,64
	<b>Tasa de absentismo (por ausencia no justificada)</b> $AR = \frac{N^{\circ} \text{ total de días perdidos (por ausencia) durante el periodo}}{\text{Total horas trabajadas}} \times \text{Factor}$ Nº total de días trabajados por el colectivo de trabajadores durante el mismo periodo	AUSENCIAS HOMBRES	# empleados	195,8	212,5	225,6	148,6	188,1	194,4	156,9	162,5	166,6	163,8	167,3	150,6
		AUSENCIAS MUJERES	# empleados	17,36	34,72	40,28	12,50	9,72	3,47	32,64	25,00	17,36	17,36	48,61	82,64
2.5	Indique el número absoluto de víctimas mortales habidas durante el periodo objeto del informe desglosado por sexo, no en forma de tasa.	número absoluto de víctimas mortales	# empleados	7,62	2,38	5,24	7,62	9,05	10,00	4,29	5,24	6,19	5,24	3,33	6,67
				0,00	0,48	0,00	0,00	0,00	0,48	0,00	0,95	0,00	0,48	0,00	0,48

#	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN
2.6	Indique qué sistema de reglamentación se aplica para el registro y comunicación de accidentes. La OIT desarrolló sus "Recomendaciones prácticas sobre el registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales" para Informar, registrar y notificar los accidentes laborales. Si la legislación nacional cumple las recomendaciones de la OIT, será suficiente señalarlo así y que en la práctica se cumple con la legislación. En aquellos casos en que la legislación nacional no las siga, indique cual es la reglamentación que se aplica y cómo se relaciona con las Recomendaciones de la OIT.	La legislación nacional cumple las recomendaciones de la OIT, y en la práctica se cumple con la legislación resolución 1401 de ministerio de protección social.



**Análisis Información Absentismo 2011 - 2012**

**LA7: 2.4 ACCIDENTALIDAD**

<b>PROMEDIO DE ACCIDENTALIDAD ANUAL DISCRIMINADO POR GÉNERO</b>			
<b>2011</b>		<b>2012</b>	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2.78	26.69	3.47	20.03

De acuerdo a los resultados presentados se concluye que hubo el incremento de un caso femenino más en la población del 2012 con respecto a la de 2011.

La accidentalidad masculina disminuyó durante el año 2012 debido a la campaña significativa que se ha venido realizando con respecto a la prevención del riesgo mecánico por caída de nivel, riesgo por el cual tiende a modificarse el indicador con prevalencia.

**LA7: 2.4 ENFERMEDAD PROFESIONAL**

<b>PROMEDIO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL ANUAL DISCRIMINADO POR GÉNERO</b>			
<b>2011</b>		<b>2012</b>	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
00.1%	0%	0%	0%

Los riesgos propios de las funciones de los trabajadores en la organización no son generadores de enfermedades profesionales, el caso reportado durante el año 2011 de la señora Teresa Arroyave corresponde a un diagnóstico por epicondilitis de codo desarrollada durante 23 años de labor en las funciones de aseo general, donde prevalecieron conductas inadecuadas al momento de realizar las tareas, la empleada ha sido capacitada en prevención e indemnizada por la Arl, en el presente ha implementado nuevas conductas preventivas en el desempeño de las funciones.

**LA7: 2.4 DIAS PERDIDOS**

<b>PROMEDIO ANUAL DE DIAS PERDIDOS DISCRIMINADO POR GÉNERO</b>			
<b>2011</b>		<b>2012</b>	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
406,25	2431,25	341,67	2133,33

La tasa de días perdidos durante el año 2012 disminuyó debido al caso del señor Argemiro Varilla quien debido a un accidente común venía en reportando una incapacidad significativa en # de días, dicha persona culminó la incapacidad y retornó a sus actividades laborales, lo cual se vio reflejado en el indicador debido a que la tasa de días perdidos ha presentado una tendencia estable en el promedio a través de los años que tiene la organización.

**LA7: 2.4 TASA DE ABSENTISMO POR AUSENCIA NO JUSTIFICADA**

<b>PROMEDIO DE AUSENCIA NO JUSTIFICADA ANUAL DISCRIMINADO POR GÉNERO</b>			
<b>2011</b>		<b>2012</b>	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
N/A	N/A	2.86	72.86

En la TASA DE ABSENTISMO POR AUSENCIA NO JUSTIFICADA no existen datos del año 2011 que permitan realizar un análisis comparativo con respecto al año 2012 esto debido a que en el momento no se llevaba a cabo dicha estadística. Se halla una diferencia significativa entre los indicadores femeninos y masculinos esto debido a que el número de personal masculino es mayor al femenino en la organización.

**CONCLUSIÓN LA7: CUMPLIDO**, no se han presentado muertes y no existe enfermedad laboral que demande vigilancia epidemiológica o asociada a la prestación del servicio y las tasas DE accidentalidad se ha reducido durante el último periodo

### LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado. (Aspecto: formación y educación)

El mantenimiento y la mejora del capital humano, en especial mediante la formación orientada a ampliar la base de conocimientos de los empleados, es un elemento clave del desarrollo organizacional.

Este indicador revela la cuantía de la inversión de la organización en este área y el grado en que se distribuye entre la totalidad de la plantilla. El acceso a las oportunidades de formación también puede contribuir al progreso en otras áreas de desempeño social, tales como garantizar la igualdad de oportunidades en el puesto de trabajo. También contribuye a motivar el progreso personal y de la organización.

**META:** incrementar el nivel de formación y profesionalizar a nuestros guardas y supervisores



**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

#	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN
2.1	2.1 Identifique el número total de empleados, desglosado por sexo en cada categoría de empleado en las operaciones de la organización al final del periodo sobre el que se informa. Si una parte importante del trabajo de la organización fuera realizada por trabajadores legalmente reconocidos como autónomos, o por personas que no son ni empleados ni trabajadores contratados, se deberá reflejar este extremo.	En el indicador LA1 se presenta la misma información (VER LA1 )

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	Resultado año 2012
2,2	Indique el número total de horas dedicadas a formación de personal en cada categoría profesional.	total operativos	horas	41.414
		total administrativos	horas	800
		<b>TOTAL</b>	<b>horas</b>	<b>42.214</b>

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2011 ENE	2011 FEB	2011 MAR	2011 ABR	2011 MAY	2011 JUN	2011 JUL	2011 AGO	2011 SEP	2011 OCT	2011 NOV	2011 DIC	PROMEDIO AÑO
2,3	2.3 Indique el número medio de horas de formación por empleado y año, según categorías profesionales, utilizando la siguiente fórmula:  Número total de horas por categoría de empleado Número total de empleados por categoría de empleado	Información necesaria para construir y dar claridad al indicador	# empleados operativos	749	781	778	788	785	770	775	787	797	779	774	799	<b>780</b>
		Información necesaria para construir y dar claridad al indicador	# empleados directivos	60	62	61	61	60	61	65	64	71	70	72	70	<b>65</b>
		# TOTAL H. OPERATIVO TOTAL OPERATIVOS	#horas empleado	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	16	<b>17</b>
		# TOTAL H. DIRECTIVOS TOTAL DIRECTIVOS	#horas empleado	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	<b>6</b>

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2012 ENE	2012 FEB	2012 MAR	2012 ABR	2012 MAY	2012 JUN	2012 JUL	2012 AGO	2012 SEP	2012 OCT	2012 NOV	2012 DIC	PROMEDIO AÑO
2,3	2.3 Indique el número medio de horas de formación por empleado y año, según categorías profesionales, utilizando la siguiente fórmula:  Número total de horas por categoría de empleado Número total de empleados por categoría de empleado	Información necesaria para construir y dar claridad al indicador	# empleados operativos	877	895	895	894	877	890	857	857	871	857	833	826	<b>869</b>
		Información necesaria para construir y dar claridad al indicador	# empleados directivos	23	23	24	24	24	24	25	26	26	26	26	26	<b>25</b>
		# TOTAL H. OPERATIVO TOTAL OPERATIVOS	#horas empleado	3,5	3,4	3,4	3,4	3,5	3,4	3,5	3,5	3,5	3,5	3,6	3,7	<b>3,5</b>
		# TOTAL H. DIRECTIVOS TOTAL DIRECTIVOS	#horas empleado	4,3	4,3	4,2	4,2	4,2	4,2	4,0	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	<b>4,0</b>

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	Resultado año 2011	Resultado año 2012
2,4	2.4 Indique las horas totales dedicadas a la formación del personal desglosado por sexo.	H. CA PC HOMBRES	horas	<b>28.489</b>	<b>38.779</b>
		H. CA PC MUJERES	horas	<b>2.442</b>	<b>3.435</b>
		<b>TOTAL</b>	<b>horas</b>	<b>30.931</b>	<b>42.214</b>



# SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

## REPORTE DE SOSTENIBILIDAD AÑO 2012

16 Mayo 2013

Versión: 02

2,5	Indique el promedio de cursos de formación por año y por sexo y utilice la siguiente fórmula: <u>Número total de horas desglosado por sexo</u> Número total de empleados desglosado por sexo	TOTAL HORAS	HORAS	TEMA	DICTADO POR	DESCRIPCION	HORAS HOM	HORAS MUJER	# HOMBRES	# MUJERES	#HORAS HOMBRE TOTAL HOMBRE	#HORAS MUJERES TOTAL MUJER
2,5	Indique el promedio de cursos de formación por año y por sexo y utilice la siguiente fórmula: <u>Número total de horas desglosado por sexo</u> Número total de empleados desglosado por sexo	AÑO 2012 42214	26070	academia de vigilancia	SESLA	cursos de vigilancia	24030	2040	801	68	30	30
			2607	academia de vigilancia	SESLA	competencias laborales	2403	204	801	68	3	3
			1738	academia de vigilancia	SESLA	derechos humanos	1602	136	801	68	2	2
			8870	capacitación anual	SEDECOL	conocimientos en vigilancia	8190	680	819	68	10	10
			800	responsabilidad social empresarial	SEDECOL	reportes de sostenibilidad	576	224	18	7	32	32
			33	brigadista	ARL	evacuación	32	1	8	1	4	1
			33	brigadista	ARL	primeros auxilios	32	1	8	1	4	1
			33	brigadista	ARL	manejo de extintores	32	1	8	1	4	1
			88	conducción vehicular	ARL	manejo defensivo	88	0	44	0	2	0
			869	ambiental	PSICOLOGÍA	manejo de residuos	801	68	801	68	1	1
			869	psicología	PSICOLOGÍA	salud mental y prevención en drogadicción	801	68	801	68	1	1
			45	salud mental	ARL	buen trato	43	2	43	2	1	1
			45	salud mental	ARL	manejo de conflictos	43	2	43	2	1	1
			45	salud mental	ARL	manejo del estrés	43	2	43	2	1	1
			45	salud mental	ARL	comunicación efectiva	43	2	43	2	1	1
			24	copazo	ARL	investigación de accidentes	20	4	10	2	2	2

2,5	Indique el promedio de cursos de formación por año y por sexo y utilice la siguiente fórmula: <u>Número total de horas desglosado por sexo</u> Número total de empleados desglosado por sexo	TOTAL HORAS	HORAS	TEMA	DICTADO POR	DESCRIPCION	HORAS HOM	HORAS MUJER	# HOMBRES	# MUJERES	#HORAS HOMBRE TOTAL HOMBRE	#HORAS MUJERES TOTAL MUJER
2,5	Indique el promedio de cursos de formación por año y por sexo y utilice la siguiente fórmula: <u>Número total de horas desglosado por sexo</u> Número total de empleados desglosado por sexo	AÑO 2011 30932	25348	academia de vigilancia	SESLA	cursos de vigilancia	23405	1943	780	65	30	30
			0	academia de vigilancia	SESLA	competencias laborales	0	0	0	0	0	0
			0	academia de vigilancia	SESLA	derechos humanos	0	0	0	0	0	0
			3380	capacitación anual	SEDECOL	conocimientos en vigilancia	3121	259	780	65	4	4
			348	responsabilidad social empresarial	SEDECOL	reportes de sostenibilidad	254	94	17	6	15	15
			28	brigadista	ARL	evacuación	24	4	6	1	4	4
			36	brigadista	ARL	primeros auxilios	32	4	8	1	4	4
			36	brigadista	ARL	manejo de extintores	32	4	8	1	4	4
			42	conducción vehicular	ARL	manejo defensivo	42	0	21	0	2	0
			845	ambiental	PSICOLOGÍA	manejo de residuos	780	65	780	65	1	1
			845	psicología	PSICOLOGÍA	salud mental y prevención en drogadicción	780	65	780	65	1	1
			24	copazo	ARL	investigación de accidentes	20	4	10	2	2	2

### Análisis de la información

Seguridad de Colombia establece métodos para demostrar la competencia del personal y su desarrollo organizacional, para proporcionar formación y detectar las necesidades de capacitación, define un programa de capacitación anual, garantizando así el desempeño satisfactorio de su personal

CONCLUSIÓN LA10: CUMPLIDO

### LA15 Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad desglosados por sexo. (Aspecto: empleo)

La igualdad de sexos en la elección de la licencia por maternidad o paternidad, así como otro tipo de licencias, puede dar lugar a una mayor contratación y retención de profesionales cualificados, además de mejorar la moral de los empleados y su productividad. Las opciones que tienen los hombres para pedir la baja por paternidad pueden indicar en qué medida fomenta la organización que los padres disfruten de dicha baja. El hecho de que haya más hombres que disfruten de las bajas a las que tienen derecho tiene un efecto positivo para las mujeres que pueden disfrutar de esas bajas.

**META:** Asegurar las Licencias de Maternidad al 100% de los empleados que lo requieran.

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes.



#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2011 ENE	2011 FEB	2011 MAR	2011 ABR	2011 MAY	2011 JUN	2011 JUL	2011 AGO	2011 SEP	2011 OCT	2011 NOV	2011 DIC
2.1	Indique el número de empleados desglosado por sexo que <u>tuvieron derecho</u> a una baja por maternidad o paternidad	HOMBRES	# empleados	1	2	1	0	0	3	5	3	3	6	2	2
		MUJERES	# empleados	0	0	0	0	1	2	2	2	1	1	1	1

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2012 ENE	2012 FEB	2012 MAR	2012 ABR	2012 MAY	2012 JUN	2012 JUL	2012 AGO	2012 SEP	2012 OCT	2012 NOV	2012 DIC
2.1	Indique el número de empleados desglosado por sexo que <u>tuvieron derecho</u> a una baja por maternidad o paternidad	HOMBRES	# empleados	4	5	1	3	2	1	1	1	3	1	3	1
		MUJERES	# empleados	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2011 ENE	2011 FEB	2011 MAR	2011 ABR	2011 MAY	2011 JUN	2011 JUL	2011 AGO	2011 SEP	2011 OCT	2011 NOV	2011 DIC
2.2	Indique el número de empleados desglosado por sexo que <u>disfrutaron</u> de baja por maternidad o paternidad	HOMBRES	#empleados	1	2	1	0	0	3	5	3	3	6	2	2
		MUJERES	#empleados	0	0	0	0	1	2	2	2	1	1	1	1

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2012 ENE	2012 FEB	2012 MAR	2012 ABR	2012 MAY	2012 JUN	2012 JUL	2012 AGO	2012 SEP	2012 OCT	2012 NOV	2012 DIC
2.2	Indique el número de empleados desglosado por sexo que <u>disfrutaron</u> de baja por maternidad o paternidad	HOMBRES	#empleados	4	5	1	3	2	1	1	1	3	1	3	1
		MUJERES	#empleados	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2011 ENE	2011 FEB	2011 MAR	2011 ABR	2011 MAY	2011 JUN	2011 JUL	2011 AGO	2011 SEP	2011 OCT	2011 NOV	2011 DIC
2.3	Indique el número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja por maternidad o paternidad, desglosado por sexo	HOMBRES	#empleados	1	2	1	0	0	3	5	3	3	6	2	2
		MUJERES	#empleados	0	0	0	0	1	2	2	2	1	1	1	1

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2012 ENE	2012 FEB	2012 MAR	2012 ABR	2012 MAY	2012 JUN	2012 JUL	2012 AGO	2012 SEP	2012 OCT	2012 NOV	2012 DIC
2.3	Indique el número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja por maternidad o paternidad, desglosado por sexo	HOMBRES	#empleados	4	5	1	3	2	1	1	1	3	1	3	1
		MUJERES	#empleados	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2011 ENE	2011 FEB	2011 MAR	2011 ABR	2011 MAY	2011 JUN	2011 JUL	2011 AGO	2011 SEP	2011 OCT	2011 NOV	2011 DIC
2.4	Indique el número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja por maternidad o paternidad que siguieron en su trabajo durante los doce meses después de volver al trabajo, desglosado por sexo.	HOMBRES	#empleados	1	2	1	0	0	3	5	3	3	6	2	2
		MUJERES	#empleados	0	0	0	0	1	2	2	2	1	1	1	1

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2012 ENE	2012 FEB	2012 MAR	2012 ABR	2012 MAY	2012 JUN	2012 JUL	2012 AGO	2012 SEP	2012 OCT	2012 NOV	2012 DIC
2.4	Indique el número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja por maternidad o paternidad que siguieron en su trabajo durante los doce meses después de volver al trabajo, desglosado por sexo.	HOMBRES	#empleados	4	5	1	3	2	1	1	1	3	1	3	1
		MUJERES	#empleados	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1





# SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

## REPORTE DE SOSTENIBILIDAD AÑO 2012

16 Mayo 2013

Versión: 02

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2011 ENE	2011 FEB	2011 MAR	2011 ABR	2011 MAY	2011 JUN	2011 JUL	2011 AGO	2011 SEP	2011 OCT	2011 NOV	2011 DIC
2.5	Indique los niveles de reincorporaciones y de retención de los empleados que volvieron al trabajo después de que finalizase la baja, desglosados por sexo.	HOMBRES	#empleados	1	2	1	0	0	3	5	3	3	6	2	2
		MUJERES	#empleados	0	0	0	0	1	2	2	2	1	1	1	1

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2012 ENE	2012 FEB	2012 MAR	2012 ABR	2012 MAY	2012 JUN	2012 JUL	2012 AGO	2012 SEP	2012 OCT	2012 NOV	2012 DIC
2.5	Indique los niveles de reincorporaciones y de retención de los empleados que volvieron al trabajo después de que finalizase la baja, desglosados por sexo.	HOMBRES	#empleados	4	5	1	3	2	1	1	1	3	1	3	1
		MUJERES	#empleados	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1

### Análisis de la información

Todos aquellos empleados de Seguridad de Colombia que presentaron el registro de nacimiento de su hijo, se les concedió el derecho a disfrutar del permiso otorgado por Ley, permiso que fue expedido a través de su E.P.S.

### CONCLUSIÓN LA15: CUMPLIDO

## INDICADORES DE DESEMPEÑO DE DERECHOS HUMANOS

**HR3** *Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.* (Aspecto: prácticas de inversión y abastecimiento)

La información que aporta este Indicador ofrece una visión sobre la capacidad de Seguridad de Colombia para implementar sus políticas y procedimientos en materia de derechos humanos. Los derechos humanos han sido incluidos en la legislación y en los estándares internacionales, lo que ha obligado a la organización a implementar programas de formación especializados, para que los empleados sepan cómo abordar el tema de derechos humanos en la realización de sus tareas habituales.

**META:** suministrar formación en derechos humanos al 100% de la población de empleados

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes



#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2011 ENE	2011 FEB	2011 MAR	2011 ABR	2011 MAY	2011 JUN	2011 JUL	2011 AGO	2011 SEP	2011 OCT	2011 NOV	2011 DIC	total
		asistencia a cursos en la escuelas	#empleados operativos	58	114	81	61	64	70	68	63	66	60	74	58	837
2.1	2.1 Identifique el número total de horas dedicadas a formación de empleados, utilizando los datos del indicador LA 10.	cursos de vigilancia anuales con dos horas por cada curso adicionales de refuerzo	total horas	116	228	162	122	128	140	136	126	132	120	148	116	1674
		cursos de vigilancia anuales con una hora por cada curso	total horas	58	114	81	61	64	70	68	63	66	60	74	58	837
		re inducción anual por subgerencia con una intensidad de 30 minutos a todos los Supervisores y Guardas	total horas	0	443	401	0	0	0	0	0	0	0	0	0	422
		Responsabilidad social empres. (13 a dtivos)	total horas								15					195
		<b>total operativos</b>	<b>3128</b>													
		<b>total administrativos</b>	<b>195</b>													



# SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

## REPORTE DE SOSTENIBILIDAD AÑO 2012

16 Mayo 2013

Versión: 02

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2012 ENE	2012 FEB	2012 MAR	2012 ABR	2012 MAY	2012 JUN	2012 JUL	2012 AGO	2012 SEP	2012 OCT	2012 NOV	2012 DIC	total
2.1	2.1 Identifique el número total de horas dedicadas a formación de empleados, utilizando los datos del indicador LA10.	asistencia a cursos en la escuelas	# empleados operativos	58	116	82	81	61	59	69	50	78	62	102	40	
		cursos de vigilancia anuales con una hora por cada curso	# empleados operativos	58	116	82	81	61	59	69	50	78	62	102	40	858
		cursos de vigilancia anuales con dos horas por cada curso adicionales de refuerzo	<u>#horas empleado</u>	116	232	164	162	122	118	138	100	156	124	204	80	1716
		Re-inducción anual por subgerencia con una intensidad de 30 minutos a todos los Supervisores y Guardas	<u>#horas empleado</u>	0	646	276	0	0	0	0	0	0	0	0	0	461
total operativos			3035													
total administrativos			100													

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2011 ENE	2011 FEB	2011 MAR	2011 ABR	2011 MAY	2011 JUN	2011 JUL	2011 AGO	2011 SEP	2011 OCT	2011 NOV	2011 DIC	Promedio
2.2	Número total de empleados utilizando datos del indicador LA1	# empleados	#empleados	832	866	862	872	868	854	863	877	891	873	870	892	868

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2012 ENE	2012 FEB	2012 MAR	2012 ABR	2012 MAY	2012 JUN	2012 JUL	2012 AGO	2012 SEP	2012 OCT	2012 NOV	2012 DIC	Promedio
2.2	Número total de empleados utilizando datos del indicador LA1	# empleados	#empleados	900	918	919	918	901	914	882	883	897	883	859	852	894

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2011 ENE	2011 FEB	2011 MAR	2011 ABR	2011 MAY	2011 JUN	2011 JUL	2011 AGO	2011 SEP	2011 OCT	2011 NOV	2011 DIC	promedio
2.3	Identifique los empleados que han recibido formación específica sobre las políticas y procedimientos de la organización en materia de derechos humanos y su aplicación en el trabajo de los empleados.	personal operativo : guardas y supervisores	#empleados	809	843	839	849	845	831	840	851	868	849	846	869	845
		directivos	#empleados	23	23	23	23	23	23	23	23	23	24	24	23	23

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2012 ENE	2012 FEB	2012 MAR	2012 ABR	2012 MAY	2012 JUN	2012 JUL	2012 AGO	2012 SEP	2012 OCT	2012 NOV	2012 DIC	promedio
2.3	Identifique los empleados que han recibido formación específica sobre las políticas y procedimientos de la organización en materia de derechos humanos y su aplicación en el trabajo de los empleados.	personal operativo : guardas y supervisores	#empleados	877	895	895	894	877	890	857	857	871	857	833	826	869
		directivos	#empleados	23	23	24	24	24	24	25	26	26	26	26	26	25

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	Resultado año 2011	Resultado año 2012
2.4	Indique el número total de horas dedicadas a formación, durante el período objeto del informe, sobre políticas y procedimientos relativos a los aspectos de derechos humanos relevantes para las operaciones de la organización.	Total de la sumatoria de todas las actividades de formación suministradas en derechos humanos a directivos	horas	3128	3035
		total administrativos	horas	195	100
		TOTAL	horas	3323	3135

#	OBJETIVO	JUSTIFICACION
2.5	Indique el porcentaje de empleados formados durante el período objeto del informe en políticas y procedimientos sobre los aspectos de derechos humanos relevantes para las operaciones de la organización	100% del personal ha recibido formación en derechos humanos durante el 2011 y 2012

**Análisis de la información:**

Seguridad de Colombia consciente de la importancia del respeto por los derechos humanos del personal que integra e interactúa en la organización, ha desarrollado actividades de capacitación a través de las academias de vigilancia y en sus capacitaciones internas. Formando a sus trabajadores en cuanto a conceptos, significados, aplicaciones, políticas y procedimientos de los temas en derechos humanos, para que ellos sepan cómo abordarlos en la realización de sus tareas habituales. Y si consideran que alguno de estos derechos es vulnerado o se presenta el riesgo de su vulneración sean reportados a la Gerencia para prevención o tratamiento directamente por la gerencia general.

**CONCLUSIÓN HR3: CUMPLIDO**
**HR4 Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas..(Aspecto: No Discriminación)**

Los derechos humanos son más amplios que los meros derechos de los empleados en el lugar de trabajo. La política antidiscriminatoria es un requisito clave de los convenios y de las leyes y normativas sociales internacionales. El tema de la discriminación se aborda también en los Convenios Fundamentales 100 y 101 de la OIT. Es necesario disponer de un sistema eficaz de control para asegurar su cumplimiento en todas las operaciones de la organización informante. Los grupos de interés intentarán asegurarse de que tales políticas y su control son eficaces.

**META:** asegurar que no se presenten casos de discriminación

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes



#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	TIPO DE DISCRIMINACIÓN	2012 ENE	2012 FEB	2012 MAR	2012 ABR	2012 MAY	2012 JUN	2012 JUL	2012 AGO	2012 SEP	2012 OCT	2012 NOV	2012 DIC
2.1	Identifique los incidentes de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, procedencia, o extracción social según la definición de la OIT, u otras formas significativas de discriminación que afecten a grupos de interés internos o externos, que hayan ocurrido en cualquiera de las operaciones durante el período objeto del informe.	Se cuenta con la línea ética en internet y en el conmutador en donde cualquier empleado (administrativo y operativos (guardas y supervisores) puede reportar el evento a la Gerencia General quien asumirá personalmente la investigación y las acciones, se ha dado capacitación al 100% del personal en esta metodología.	# de casos de discriminación	raza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
				color	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
				sexo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
				religión	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
				opiniones políticas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
				procedencia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
				extracción social	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	TIPO DE DISCRIMINACIÓN	2011 ENE	2011 FEB	2011 MAR	2011 ABR	2011 MAY	2011 JUN	2011 JUL	2011 AGO	2011 SEP	2011 OCT	2011 NOV	2011 DIC
2.1	Identifique los incidentes de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, procedencia, o extracción social según la definición de la OIT, u otras formas significativas de discriminación que afecten a grupos de interés internos o externos, que hayan ocurrido en cualquiera de las operaciones durante el período objeto del informe.	Se cuenta con la línea ética en internet y en el conmutador en donde cualquier empleado (administrativo y operativos (guardas y supervisores) puede reportar el evento a la Gerencia General quien asumirá personalmente la investigación y las acciones, se ha dado capacitación al 100% del personal en esta metodología.	# de casos de discriminación	raza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
				color	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
				sexo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
				religión	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
				opiniones políticas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
				procedencia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
				extracción social	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



#	OBJETIVO	RESULTADO	JUSTIFICACION
2.2	Indique el número total de incidentes de discriminación ocurridos durante el período objeto del informe.	CERO CASOS	No se cuenta con reportes de ningún tipo o fuente que permitan identificar incidentes en el 100% del personal

#	OBJETIVO	RESULTADO	JUSTIFICACION
2.3	Indique la situación actual de los incidentes y las medidas adoptadas, refiriendo si: • La organización ha revisado el incidente, • Se ha puesto en marcha un plan de solución, • El plan de solución se ha implementado y se han revisado los resultados mediante procesos de revisión internos rutinarios, y • El incidente ya no es motivo de ninguna acción (por ejemplo: resuelto, caso cerrado, no se requiere más acción por parte de la compañía, etc.)	no aplica	no se cuenta con reportes de ningún tipo o fuente que permitan identificar incidentes de discriminación

#### **Análisis de la información:**

Dentro de las medidas tomadas para evitar incidentes de discriminación, la organización cuenta con: La línea ética, a través de la cual su personal puede reportar los posibles casos de discriminación - Planes de capacitación dirigidos a todo el personal - Comité de ética, encargado de proceder a la verificación e investigación de los posibles casos discriminatorios. Durante los dos últimos años que hemos estado reportando resultados en RSE, no hemos recibido ningún caso de discriminación, ni incidentes que permitan adelantar investigaciones o emprender acciones de mejora.

#### **CONCLUSIÓN HR4: CUMPLIDO**

#### **HR5 Operaciones y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos (Aspecto: Libertad De Asociación Y Convenios Colectivos)**

El derecho de los trabajadores (y empleadores) a organizarse colectivamente en organizaciones de su elección es inherente al derecho a la libertad de asociación y de negociación colectiva. El Derecho a la Libertad de Asociación es una disposición fundamental de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU y está definido en los Convenios Fundamentales 87 y 88 de la OIT.

Este Indicador pretende mostrar las acciones que Seguridad De Colombia Antioquia ha realizado para evaluar si se dan las condiciones necesarias para que los trabajadores ejerzan sus derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva. También pretende mostrar las acciones realizadas para apoyar estos derechos en todo el ámbito de actividades de la organización.



**META:** asegurar que no se presenten casos en donde no se permita la libre asociación

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

#	OBJETIVO	RESULTADO	JUSTIFICACION
2.1	Identifique las operaciones y los proveedores significativos en los que puede estar en peligro o puede ser violado el derecho de los empleados a la libertad de asociación o de negociación.	2011, 2012 Con proveedores = 0	<b>PROVEEDORES:</b> Cada uno de los proveedores cuenta con acuerdos firmados en donde se comprometen a respetarles a los trabajadores que ejerzan sus derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva. Anualmente se realiza <u>una evaluación de proveedores</u> en donde se consulta a los proveedores como se encuentran en libertad de asociación y de negociación colectiva. es un aspecto evaluado .
		2011, 2012 En la empresa= 0	<b>SEGURIDAD DE COLOMBIAN ANTIOQUIA:</b> no tiene sindicato y no se han presentado peticiones de libertad de asociación y de negociación colectiva. Por lo que no tenemos resultados de este indicador
		2011, 2012 Con clientes= 0	<b>CLIENTES:</b> Al momento de realizar un proceso de negociación con nuestros clientes no se tiene ningún tipo de prioridad a las empresas que tengan o no tengan convenciones colectivas.



#	OBJETIVO	RESULTADO	JUSTIFICACION
2.2	Indique las operaciones y los proveedores significativos en los que se haya detectado que los derechos de los empleados a la libertad de asociación o negociación colectiva pueden ser violados o estar amenazados, en términos de: • Tipo de actividad (por ejemplo, planta manufacturera), o • Países o zonas geográficas donde se considera que las actividades están expuestas a riesgos de este naturaleza.	2011, 2012 Con proveedores = 0	<b>PROVEEDORES:</b> Cada uno de los proveedores cuenta con acuerdo firmado en donde se comprometen a respetarles a los trabajadores que ejerzan sus derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva.  Anualmente se realiza una <u>visita a proveedores</u> en donde verifican con consulta a los proveedores como se encuentran en derechos humanos y se indaga por libertad de asociación y de negociación colectiva. es un aspecto evaluado .

#	OBJETIVO	RESULTADO	JUSTIFICACION
2.3	Indique las medidas adoptadas por la organización durante el periodo objeto del informe, destinadas a apoyar el derecho a la libertad de asociación y de negociación colectiva. Adicional a este respecto.	2011, 2012 En la empresa= 0	Si bien se han realizado capacitaciones al 100% de los empleados, en donde se han explicado los derechos humanos y se ha tocado el tema del derecho a la libre asociación no se han identificado operaciones o inquietudes con este respecto y en los proveedores significativos tampoco se ha detectado que los derechos de los empleados a la libertad de asociación o negociación colectiva pueden ser violados o estar amenazados.

**Análisis de la información:** Estos son los espacios de diálogo y de comunicación que propicia Seguridad de Colombia con todo su personal para evaluar las condiciones necesarias, para que los trabajadores de nuestros, y los proveedores ejerzan sus derechos de libertad de asociación: Carteleras - Correo electrónico - Reuniones Gerenciales - Reuniones con diferentes directivos - Visitas a proveedores - Evaluación a proveedores - Programas de auditorías - Comité de Ética - Línea ética - Capacitaciones - Comunicaciones escritas - Boletines.

Por lo anterior se puede demostrar que mecanismo de comunicación de expectativas o intereses en la libre asociación de nuestra operación y en nuestros proveedores y sus trabajadores se tiene y que no se presentan casos de acoso o discriminación por ejercer este derecho.

### CONCLUSIÓN HR5: CUMPLIDO

## HR6 Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil.(Aspecto: Explotación Infantil)

La abolición del trabajo infantil es un principio clave y un objetivo de la legislación y de las principales declaraciones sobre derechos humanos, y es la materia de los Convenios 138 y 182 de la OIT. La existencia y la implementación efectiva de políticas sobre trabajo infantil constituyen expectativas básicas de una conducta socialmente responsable.



**META:** asegurar que no se presenten casos de trabajo infantil.

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

#	OBJETIVO	RESULTADO	JUSTIFICACION
2.1	Identifique las actividades que considere puedan tener un riesgo significativo de incidentes debidos: • Trabajo infantil, y/o • Trabajadores jóvenes expuestos a trabajo peligroso. El proceso de identificación debería reflejar cómo la organización aborda la evaluación de este riesgo y puede apoyarse en fuentes de datos internacionales y reconocidos, como los informes de la OIT.	2011, 2012 Con proveedores = 0	<b>PROVEEDORES:</b> Cada uno de los proveedores cuenta con acuerdo firmado en donde se comprometen a no permitir el trabajo infantil en sus actividades ni en las de los terceros que él contrate. Anualmente se realiza una <u>evaluación de proveedores</u> en donde consulta a los proveedores si ha permitido ó conoce de trabajo infantil en sus terceros. Anualmente se realiza una <u>visita a proveedores</u> en donde verifican que en sus instalaciones no se tenga trabajo infantil en ninguna de sus actividades. es un aspecto evaluado .
		2011, 2012 Con clientes= 0	<b>CLIENTES:</b> se realiza un proceso de negociación con nuestros clientes en donde nos aseguramos de la confiabilidad del cliente antes de iniciarse la cotización y la formalización del contrato , lo que nos asegura que son empresas legalmente constituidas y que están dentro del marco legal y de protección de derechos laborales, civiles y humanos. Cada mes se realiza una visita a cada uno de nuestros clientes por personal administrativo en donde se revisan las condiciones particulares de cada puesto de vigilancia y nuestros coordinadores tienen claro que de identificar en las instalaciones de nuestros clientes trabajo infantil estas prácticas serán reportadas a la Gerencia para que se tomen las medidas correspondientes.
		En la empresa= 0	<b>SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA:</b> cuenta con proceso de selección en donde se tiene como requisito de ingreso, que el aspirante certifica su edad antes de iniciar el proceso de selección, esto se realiza con documento original de cedula y la presentación en persona para cotejar que la cedula corresponde al aspirante.





#	OBJETIVO	RESULTADO	JUSTIFICACIÓN
2.2	Indique las actividades consideradas de riesgo significativo por incidentes de trabajo infantil en términos de: • Tipo de actividades (por ejemplo, planta manufacturera), o • Países o zonas geográficas donde se considera que las actividades presentan un riesgo de esta naturaleza.	2011, 2012 = 0	No se han presentado, ni tenemos ningún indicio que pueda decirnos que en nuestras operaciones, en las de nuestros terceros, o clientes se presentan casos de trabajo infantil

#	OBJETIVO	RESULTADO	JUSTIFICACIÓN
2.3	Indique qué medidas ha adoptado la organización informante durante el periodo cubierto por el informe, dirigidas a contribuir a la eliminación del trabajo infantil.	2011, 2012 = 0	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de proveedores</li> <li>• Visita a proveedores</li> <li>• Acuerdos con proveedores</li> <li>• Proceso de selección de empleados</li> <li>• Proceso comercial</li> <li>• Vistas a clientes</li> <li>• Exploraciones en RSE</li> </ul>

### **Análisis de la información:**

De acuerdo a las políticas y según proceso de selección de personal, Seguridad de Colombia tiene estipulado una edad de ingreso, evitando así contratar menores de edad. Además según las evaluaciones anuales realizadas a nuestros proveedores y visitas a los clientes, identificamos y controlamos que ellos no contraten menores de edad, según acuerdos firmados.

### **CONCLUSIÓN HR6: CUMPLIDO**

## **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.** (Aspecto: Prácticas de seguridad)

El comportamiento del personal de seguridad hacia terceros se sustenta en su formación en temas de derechos humanos, especialmente respecto al uso de la fuerza. Formar al personal de seguridad puede ayudar a prevenir litigios y riesgos para la reputación derivados de acciones inapropiadas o comportamientos no admitidos por la organización informante. La información que facilita este Indicador ayuda a demostrar hasta qué punto se han implementado los sistemas de gestión relativos a los derechos humanos. Esta medición indica el porcentaje de miembros del personal de seguridad que se pueden considerar conocedores de las expectativas de desempeño de la organización en materia de derechos humanos.



**META:** Asegurar que todo el personal contratado para la prestación de servicios de vigilancia está capacitado en derechos humanos.

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2011 ENE	2011 FEB	2011 MAR	2011 ABR	2011 MAY	2011 JUN	2011 JUL	2011 AGO	2011 SEP	2011 OCT	2011 NOV	2011 DIC
2.1	Identifique el número total de personal de seguridad que la organización informante contrata directamente.	# empleados Personal operativo : Guardas y Supervisores	# empleados	832	866	862	872	868	854	863	877	891	873	870	892

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2012 ENE	2012 FEB	2012 MAR	2012 ABR	2012 MAY	2012 JUN	2012 JUL	2012 AGO	2012 SEP	2012 OCT	2012 NOV	2012 DIC
2.1	Identifique el número total de personal de seguridad que la organización informante contrata directamente.	# empleados Personal operativo : Guardas y Supervisores	# empleados	877	895	895	894	877	890	857	857	871	857	833	826

#	OBJETIVO	RESULTADO	JUSTIFICACION
2.2	Informe de qué porcentaje del personal de seguridad ha recibido formación específica en las políticas o Procedimientos de la organización en materia de derechos humanos y su aplicación en seguridad. Puede referirse a formación específica sobre el tema o a un modulo incluido en un programa general de formación.	2011 y 2012 100%	Todo nuestro personal antes de ser contratado tiene que tener el curso de vigilancia en seguridad en donde se suministra formación en derechos humanos y cada año se realiza un proceso de re inducción para el servicio en donde se suministra formación en derechos humanos.
#	OBJETIVO	RESULTADO	JUSTIFICACION
2.3	Informe si los requisitos de formación también se exigen a otras organizaciones a las que se contrata personal de seguridad.	2011 y 2012 NO APLICA	SEGURIDAD DE COLOMBIA solo contrata personal de seguridad para sus operaciones y cada uno de ellos recibe 3. 5 horas anuales en capacitación de DH

**Análisis de la información:** SEGURIDAD DE COLOMBIA solo contrata personal de seguridad para sus operaciones y cada uno de ellos recibe 3. 5 horas anuales en capacitación de DH con el siguiente contenido.

Contenido específico:

- Definición de los derechos humanos
- Derecho internacional humanitario
- Clasificación de los derechos humanos por generaciones
- Clasificación según el tipo de valores que encarnan
- Derechos humanos en Colombia y el servicio seguridad
- Herramientas de protección de los derechos humanos en la Constitución Colombiana (acción de tutela – habeas corpus)

### CONCLUSIÓN HR8: CUMPLIDO

### HR11 Número de quejas relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos conciliatorios formales. (Aspecto: remediación)

Durante la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada pueden producirse litigios con respecto al impacto que tienen las operaciones de una organización sobre los derechos humanos. Los mecanismos conciliatorios eficaces desempeñan una función importante en la protección de los derechos humanos.

**META:** asegurar que se cuenta con los mecanismos para la detección de quejas relacionadas con los derechos humanos buscar que no se presenten eventos que afecten los derechos humanos y que si se presentan cada una de ellas ha sido tratado adecuadamente

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:



#	OBJETIVO	RESULTADO	JUSTIFICACION
2.1	Indique los mecanismos conciliatorios formales con los que cuenta la organización actualmente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>línea ética</li> <li>comité de ética</li> <li>asistencia DH y psicología</li> </ul>	SEGURIDAD DE COLOMBIA para sus operaciones cuenta con mecanismos públicos para reporte eventos contra los DH, en cada uno de estos mecanismos participa el gerente como prenda de garantía del debido proceso rectitud y cumplimiento de los derechos humanos , si se presenta cualquier diferencia primaran los derechos humanos por encima de los intereses económicos , personales o de otra índole.
2.2	Indique el número total de quejas relacionadas con derechos humanos presentadas a través de mecanismos conciliatorios formales de la organización durante el periodo sobre el que se informa.	2011 y 2012 0	no se cuenta con reportes de ningún tipo o fuente que permitan identificar incidentes o quejas a los derechos humanos
2.3	Indique el número total de quejas relacionadas con derechos humanos de las presentadas en el periodo sobre el que se informa que han sido abordadas, desglosadas por: <ul style="list-style-type: none"> <li>Grupos de interés internos;</li> <li>Grupos de interés externos; y</li> <li>Sexo, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad (en el caso de quejas presentadas por un individuo o un grupo de personas, no por una organización).</li> </ul>	2011 y 2012 0	no se cuenta con reportes de ningún tipo o fuente que permitan identificar incidentes o quejas a los derechos humanos

2,4	Indique el número total de quejas relacionadas con derechos humanos de las presentadas en el periodo sobre el que se informa que han sido resueltas, desglosadas por: • Grupos de interés internos; • Grupos de interés externos; y • Sexo, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad (en el caso de quejas presentadas por un individuo o un grupo de personas, no por una organización).	2011 y 2012 0	no se cuenta con reportes de ningún tipo o fuente que permitan identificar incidentes o quejas a los derechos humanos
2,5	Indique el número total de quejas relacionadas con derechos humanos de las presentadas en el periodo sobre el que se informa que han sido resueltas, desglosadas por: • Grupos de interés internos; • Grupos de interés externos; y • Sexo, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad (en el caso de quejas presentadas por un individuo o un grupo de personas, no por una organización).	2011 y 2012 0	no se cuenta con reportes de ningún tipo o fuente que permitan identificar incidentes o quejas a los derechos humanos

**Análisis de la información:** los mecanismos accesibles conciliatorios para procesar de forma metódica las quejas, así como para resolver los litigios en Seguridad de Colombia son: La línea ética, a través de la cual su personal puede reportar los posibles casos de discriminación -Comité de ética, encargado de proceder a la verificación e investigación de los posibles casos discriminatorios - Área de Psicología.

## CONCLUSIÓN HR11: CUMPLIDO

## DESEMPEÑO SOCIAL

### SO2 **Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.** (Aspecto: Libertad De Asociación Y Convenios Colectivos)

Las iniciativas para gestionar los riesgos para la reputación derivados de prácticas corruptas de los empleados o de los socios empresariales requieren un sistema que disponga de procedimientos de apoyo establecidos. Esta medida identifica dos acciones específicas para asegurar un despliegue eficaz de las políticas y procedimientos de la organización informante, tanto por parte de sus empleados como por parte de los intermediarios y socios. El análisis del riesgo es un enfoque de gestión necesaria e importante que ayuda a evaluar el potencial de incidencias relacionadas con la corrupción dentro de la organización.

**META:** asegurar que cada uno de los procesos y cargos de la organización cuentan con identificación de riesgos por corrupción

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:



#	OBJETIVO	RESULTADO	JUSTIFICACION
2.1	Indique el número de unidades de negocio analizadas respecto a riesgos organizacionales relacionados con la corrupción durante el período objeto del informe. Se refiere tanto a una evaluación específica de riesgos relacionados con la corrupción, como a su inclusión como un factor de riesgo dentro de una evaluación general de riesgos.	2011 y 2012 100% de los procesos de la organización.	SEGURIDAD DE COLOMBIA para asegurar la gestión de riesgos en seguridad, ha implementado la norma ISO 28000 en donde ha desarrollado la metodología de la norma ISO 31000 donde se construyó una herramienta de gestión de riesgos en donde se identifican, analizan, valoran, estima, se determinan los tratamientos y se determina el riesgo residual
2.2	Indique el porcentaje y el número total de unidades de negocio analizadas respecto a riesgos organizacionales relacionados con la corrupción.		Dentro de los riesgos analizados se encuentra el riesgo pro corrupción este se le ha aplicado la identificación

**Análisis de la información:** Durante el año 2013 tenemos planeado obtener la certificación en ISO 28000, gestión de la seguridad en la cadena de suministros, y dentro de la metodología se requiere que se mantenga una evolución de riesgos a la seguridad, la hemos implementado y según la historia de riesgos en la organización, de los eventos de corrupción destacados, los controles operativos

## CONCLUSIÓN SO02: CUMPLIDO

**SO3 Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.**  
 (Aspecto: Corrupción)

Los esfuerzos para gestionar los riesgos para la reputación derivados de prácticas corruptas de los empleados o de los socios empresariales requieren un sistema que disponga de procedimientos de apoyo establecidos. La Formación es un elemento clave de dicho sistema, ya que desarrolla la concienciación interna y las capacidades necesarias para prevenir incidentes de corrupción. Esta medida revela la proporción de empleados de la organización de los que se puede esperar que estén concienciados sobre temas anticorrupción.

**META:** garantizar que cada uno de los empleados cuentan con formación en identificación de riesgos de seguridad y por corrupción

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:



#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2011 ENE	2011 FEB	2011 MAR	2011 ABR	2011 MAY	2011 JUN	2011 JUL	2011 AGO	2011 SEP	2011 OCT	2011 NOV	2011 DIC	PROMEDIO AÑO
2,1	Indique el número total de empleados, diferenciando entre cargos directivos y no directivos, utilizando los datos del indicador LA1.	Información necesaria para construir y dar claridad al indicador	# empleados operativos	809	843	839	849	845	831	840	851	868	849	846	869	845
		Información necesaria para construir y dar claridad al indicador	# empleados directivos	23	23	23	23	23	23	23	23	23	24	24	23	23
		# TOTAL H. OPERATIVO TOTAL OPERATIVOS	#horas empleado	3,5	3,4	3,4	3,4	3,5	3,4	3,5	3,5	3,5	3,5	3,6	3,7	3,5
		# TOTAL H. DIRECTIVOS TOTAL DIRECTIVOS	#horas empleado	4,3	4,3	4,2	4,2	4,2	4,2	4,0	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	4,0

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2012 ENE	2012 FEB	2012 MAR	2012 ABR	2012 MAY	2012 JUN	2012 JUL	2012 AGO	2012 SEP	2012 OCT	2012 NOV	2012 DIC	PROMEDIO AÑO
2,1	Indique el número total de empleados, diferenciando entre cargos directivos y no directivos, utilizando los datos del indicador LA1.	Información necesaria para construir y dar claridad al indicador	# empleados operativos	877	895	895	894	877	890	857	857	871	857	833	826	869
		Información necesaria para construir y dar claridad al indicador	# empleados directivos	23	23	24	24	24	24	25	26	26	26	26	26	25
		# TOTAL H. OPERATIVO TOTAL OPERATIVOS	#horas empleado	3,5	3,4	3,4	3,4	3,5	3,4	3,5	3,5	3,5	3,5	3,6	3,7	3,5
		# TOTAL H. DIRECTIVOS TOTAL DIRECTIVOS	#horas empleado	4,3	4,3	4,2	4,2	4,2	4,2	4,0	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	4,0

#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	JUSTIFICACION
2.2	Indique, por separado, el porcentaje total de empleados en cargos directivos y no directivos que han recibido formación sobre anticorrupción durante el período objeto del informe.	100 %	Se han realizado capacitaciones al 100% de los empleados, en donde se han explicado los riesgos en los procesos y los cargos y se ha tocado el tema del riesgo de corrupción no se han identificado operaciones o inquietudes con este respecto y en los proveedores significativos tampoco se ha reportado o estar amenazados.
		100 %	

**Análisis de la información:** seguridad de Colombia consciente de la importancia de prevenir el actuar delictivo del personal que integra e interactúa en la organización, ha desarrollado actividades de capacitación a través de las academias de vigilancia y en sus capacitaciones internas. Formando a sus trabajadores en cuanto a conceptos, significados, aplicaciones, políticas y procedimientos de los temas en gestión del riesgo y prácticas anti corrupción, para que ellos sepan cómo abordarlos en la realización de sus tareas habituales. y si consideran que alguno de estos riesgos se presentan sean reportados para prevención o tratamiento directamente por la gerencia general.

**CONCLUSIÓN SO3: CUMPLIDO**



### SO4 Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción. (Aspecto: Corrupción)

La corrupción puede ser un riesgo importante para la reputación y el negocio de una organización. La corrupción está ampliamente vinculada con la pobreza en economías de transición, daños medioambientales, abuso contra los derechos humanos, atropellos a la democracia, desviación de inversiones, y debilitamiento del estado de derecho. El mercado, las normas internacionales y los grupos de interés esperan con creciente intensidad que las organizaciones demuestren su adhesión a los principios de integridad, buen gobierno y buenas prácticas empresariales. Este indicador muestra las medidas específicas adoptadas para limitar la exposición a fuentes de corrupción y reducir el riesgo de nuevos casos de corrupción. Los grupos de interés consideran tanto los incidentes que ocurren como en la respuesta dada por la organización.



**META:** garantizar que cada caso por corrupción sea tratamiento y se impida que se vuelva a presentar.

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

#	OBJETIVO	RESULTADO	JUSTIFICACION
2.1	Indique las medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción, incluyendo: <ul style="list-style-type: none"> <li>Número total de incidentes en los que haya habido empleados amonestados o despedidos por corrupción, y</li> <li>Número total de incidentes a partir de los cuales no se han renovado contratos con socios empresariales, debido a violaciones relacionadas Con corrupción.</li> </ul>	0 cero casos de corrupción detectados o reportados	SEGURIDAD DE COLOMBIA para asegurar la gestión de riesgos en seguridad, ha implementado la norma ISO 28000 en donde ha desarrollado la metodología para la administración y control de incidentes dentro de los cuales se reportan los incidentes de seguridad relacionados con corrupción
2.2	Indique cualquier caso judicial cerrado respecto a prácticas corruptas iniciada contra la organización o alguno de sus empleados durante el periodo objeto del informe, y el resultado de tales casos		Casos de corrupción detectados durante el año 2012 en ninguno de los procesos de la organización.

**Análisis de la información:** Seguridad de Colombia durante el año 2012 no ha detectado casos de corrupción por lo que no emprendido acciones, esto debido a la capacitación, seguimiento permanente a sus operaciones y los controles operativos existentes

**CONCLUSIÓN SO4: CUMPLIDO**

## RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS

### PR5 Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente. (Aspecto: Etiquetado de Productos y Servicios)

La satisfacción del cliente mide la sensibilidad de una organización respecto a las necesidades de sus clientes y, desde la perspectiva organizacional, es clave para tener éxito a largo plazo. En el contexto de la sostenibilidad, la satisfacción del cliente facilita información interna sobre el modo en que la organización plantea su relación con un grupo objetivo (los clientes). También puede ser utilizada en combinación con otras medidas de sostenibilidad. Las necesidades y preferencias de los consumidores pueden variar en función del sexo o de otros factores de diversidad. En combinación con otras medidas, la satisfacción del cliente puede facilitar información sobre el grado en que una organización toma en consideración las necesidades de otros grupos de interés.

**META:** incrementar la satisfacción del cliente, garantizar la realización de encuesta de satisfacción a los cliente y que se logres una calificación promedio superior al 90% y que se implementen tratamientos cuando se detecten insatisfacción en estos

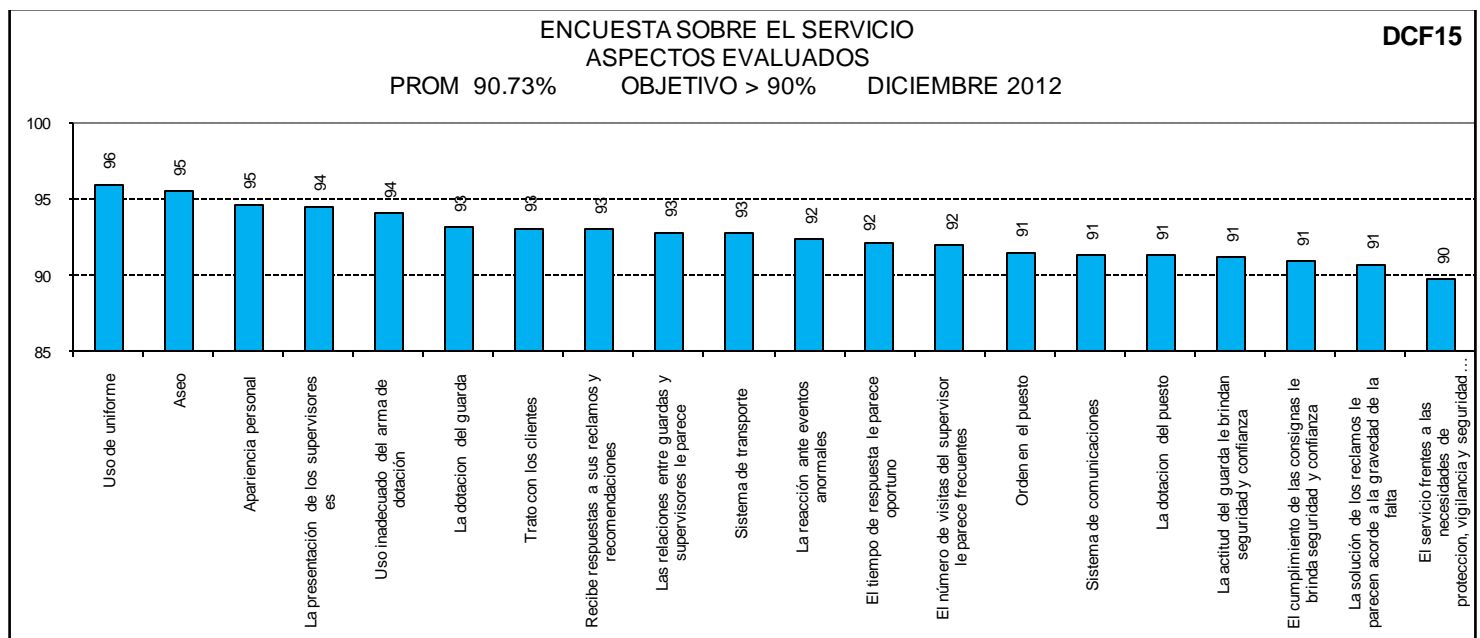


**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:





#	OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	JUSTIFICACION
2.1	Indique las prácticas dirigidas a evaluar y mantener la satisfacción del cliente, tales como: <ul style="list-style-type: none"><li>• Frecuencia de los estudios de satisfacción del cliente,</li><li>• Requisitos estándar respecto a la metodología de los estudios,</li><li>• Mecanismos que tienen los clientes para hacer llegar sus opiniones.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La frecuencia es anual</li><li>• Se cuenta con una metodología en donde se requiere que cada año se le realice encuesta al 25% de los clientes</li><li>• Los clientes tienen contacto permanente con coordinadores de servicio, o a través de la página web, la línea ética o llamando directamente al Gerente o subgerente.</li></ul>	El Subgerente anualmente coordina la realización de una encuesta a los clientes por medio de vistas en las cuales se diligencia el registro DCF08 "Encuesta sobre el servicio de vigilancia" en esta se evalúan cinco aspectos centrales: Presentación personal y porte de los guardas de seguridad, capacitación y entrenamiento de los guardas, desempeño de los supervisores, atención a reclamos y recomendaciones, recursos físicos. La información suministrada por la encuesta es entregada al Director de Calidad quien realiza la gráfica del Pareto que muestra la situación de satisfacción del cliente.
2.2	Indique los resultados o conclusiones clave de los estudios (basados en muestras estadísticamente relevantes) llevados a cabo durante el período objeto del informe, relativos a información sobre:	<p><u>La Organización como tal</u>, se le realiza a los clientes de forma aleatoria e incluyendo la más representativos.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <u>Una categoría principal de productos o servicios</u>, ver gráfica en donde se identifica con el aspecto de menor a mayor calificación</li><li>• <u>Lugares significativos donde se realizan operaciones</u>: se realiza a los principales clientes 137 puestos de vigilancia con 37% de cubrimiento</li></ul>	



#### Análisis de la información:

- El resultado en las quejas es muy positivo y esto es coherente con el resultado en la satisfacción de los clientes
- Se está realizando un seguimiento permanente de los clientes por parte del subgerente, Director De Operación, Directos Gestión Empresarial y los ejecutivos de cuenta, de modo que de manera temprana se realicen las acciones necesarias a las sugerencias y de esta manera evitar que se generen quejas de los clientes
- en la encuesta de satisfacción se obtuvo un resultado superior a la meta 90%, lo que nos asegura que estamos logrando el fin de la organización y somos convenientes a los propósitos de la empresa, al realizar el análisis de datos por clientes se identificaron 43 clientes de 137 encuestados, los que representan un 31% que no superan el 90% pero no inferiores a 70% estos son seguidos por la subgerencia y es el resultados de eventos de seguridad propios de esta actividad económica. (intentos de robo, daños en parqueaderos entre otros)

CONCLUSIÓN PR05: CUMPLIDO

## DIMENSIÓN ECONÓMICA

**Responsabilidad:** dentro de la organización se ha estructurado un equipo en donde se administra controla y se realiza seguimiento permanente a las variables de desempeño económico y se reportan a gerencia sus resultados, el responsable de esto es la contador la el Subgerente según sus responsabilidades dentro de la organización.

**Objetivos y su desempeño:** Los indicadores de desempeño en la dimensión económica cubren el desempeño con todos los resultados financieros y la relación con la distribución de valor entre las partes interesadas. Esta información compila en indicadores económicos que son entregados a la gerencia para su seguimiento.

### Políticas:

La política del sistema integrado de gestión es la compilación de varias políticas que para facilitar su entendimiento y comprensión han sido integradas en una sola que contenga los compromisos de cada sistema de gestión (ver página 13 política) y con factor común de todas las políticas un compromiso con la mejora continua de la eficacia y el cumplimiento de requisitos dentro de esta tenemos como enfoque a la dimensión económica los siguientes compromisos así:

- Cumplir con los requisitos, las normas legales, y de otra índole
- Asegurar La permanencia en el mercado en armonía con la comunidad.

**EC1 Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.** (Aspecto: desempeño económico)

Los datos sobre creación y distribución de valor económico proporcionan indicaciones básicas sobre la forma en que la organización ha creado riqueza para sus grupos de interés. Varios elementos de la tabla de Valor Económico Generado y Distribuido (VEG+D) también proporcionan un perfil de la organización informante, que puede resultar útil para normalizar otras cifras de desempeño. Si se desagrega por países, el VEG+D también ofrece un útil cuadro del valor añadido directo para las economías locales.

**META:** divulgar a nuestras partes interesadas el Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos, demostrando como de todos los recursos creados más del 90% se queda en nuestros proveedores, empleados y el gobierno.



**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

**TABLA EC 1:**

<b>A) INGRESOS</b>	2012	2.011
1. Ventas Netas - Devoluciones Dtos y Bonificaciones	17.931.287.598	16.462.350.755
2. Ingresos Financieros	10.424.407	10.029.455
3. Utilidad en Venta de Activo	3.121.785	11.773.932
4. Ingresos Tangibles	39.385.749	43.196.853
<b>VEC</b>	<b>17.984.219.539</b>	<b>16.527.350.995</b>

**VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED)**

<b>B) COSTOS OPERATIVOS PAGOS A PROVEEDORES</b>	2012	2.011
Arrendamientos "Admón. Opera"	256.865.690	284.624.941
Seguros "Admón. Opera"	73.044.074	46.879.057
Servicios "Admón. Opera"	189.787.455	180.273.507
Mto y Reparaciones "Admón. Opera"	102.455.983	27.037.732
Gastos Viaje "Admón. Opera"	33.204.008	26.842.581
Combustibles	25.304.377	19.419.486
Taxis - buses - Peajes	213.857.310	147.979.429
Horarios	68.840.852	111.291.626
Diversos (estampillas)	83.193.475	86.434.823
	<b>1.046.553.224</b>	<b>930.783.182</b>



	2012	2.011
<b>C) SALARIO Y BENEFICIOS SOCIALES GTO PERSONAL "ADM OP"</b>	12.143.898.682	11.165.992.227
Aportes Seg Social "AdmonOp"	3.090.551.139	2.842.152.365
Otros	153.547.014	123.107.701
	<b>15.387.996.835</b>	<b>14.131.252.293</b>

<b>D) PAGOS A PROVEEDORES DE CAPITAL</b>	2012	2.011
Intereses utilidades	<b>168,022,699</b>	<b>139.770.942</b>

<b>E) PAGOS AL GOBIERNO</b>	2012	2.011
1. Impuestos (AdmonOp)	164.704.231	171.005.792
2. Gatos Legales	46.590.089	25.577.220
3. Estampillas	83.193.475	86.434.823
	<b>294.487.795</b>	<b>283.017.835</b>

<b>F) INVERSION COMUNIDAD CARLA CRISTINA</b>	<b>636.000</b>	<b>3.921.600</b>
--	----------------	------------------

<b>TOTAL VED</b>	<b>16.896.590.592</b>	<b>15.488.745.852</b>
------------------	-----------------------	-----------------------

<b>VALOR ECONÓMICO RETENIDO DEPRECIACIONES</b>	<b>16.905.935</b>	<b>21.885.915</b>
--	-------------------	-------------------

**VEC - VED = VER + 16,905,935**

**17,984,219,539 - 16,896,590,592 = 1,104,534,882**

**VER= 1,104,534,882**

#### Análisis información:

- El valor económico generado del 2011 al 2012, aumento gracias al aumento en las tarifas decretas por la Súper-Vigilancia, además del ingreso de nuevos puestos, en este rublo se creció un 8,81%.
- En el valor económico distribuido del 2011 al 2012, se aumento un 14,10%, este dinero fue pagado a nuestros proveedores que en su gran mayoría son del área metropolitana, lo que hace que la generación de riqueza de nuestra sociedad se quede principalmente en el departamento de Antioquia.
- Los salarios y beneficios sociales aumentaron en un 8.89%, esto principalmente porque aumentamos el numero de guardas, es de aclarar que todos nuestros guardas se encuentran en el departam ento de Antioquia, por consiguiente el dinero se queda en nuestro departamento.
- Nuestros pagos al gobierno aumentaron en un 4.05%, lo que ayuda al gobierno a mantener sus gastos y realizar más inversión social.
- Durante la ola invernal que sufrimos en el 2011, la empresa realizo una labor en el municipio de Rionegro, en donde se organizaron algunas casas que sufrieron con la ola invernal, durante el 2012, seguimos colaborando con la fundación Carla Cristina.
- Es así como el 94% del valor económico que genera la empresa durante el 2012, fue retribuido a la sociedad paisa y en el 2011 este porcentaje fue del 93%, es así como la mayoría de nuestros ingresos quedan en manos de nuestros proveedores, empleados y el gobierno.
- Por último podemos concluir que de lo que genero la empresa durante los últimos dos años, sus socios quedaron con el 6% en el 2012 y el 7% en el 2011.

#### CONCLUSIÓN AC1: CUMPLIDO



**EC3 Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales** (Aspecto: desempeño económico)

Un plan de jubilación proporcionado por una organización a sus empleados se convierte en compromisos que los beneficiarios tengan en cuenta para planificar su bienestar económico a largo plazo. Los planes de beneficios sociales con prestación definida tienen implicaciones potenciales para la empresa, dadas las obligaciones que ha de cumplir en el futuro.

Otros tipos de planes, como los de aportación definida, no garantizan el acceso a un plan de jubilación o la calidad de los beneficios sociales. El tipo de plan seleccionado tiene implicaciones tanto para la empresa como para los empleados. A la inversa, un plan de

Pensiones adecuadamente financiado puede ayudar a atraer y mantener a personal estable y contribuir a la planificación financiera y estratégica a largo plazo de la empresa.

**META:** divulgar a nuestras partes interesadas la Cobertura de las obligaciones de la organización del plan de jubilación

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

#	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN									
2.1	Identifique si la estructura de los planes de jubilación ofrecidos a los empleados se basan en: <ul style="list-style-type: none"><li>• Planes de beneficios sociales con prestación definida.</li><li>• Otros tipos de beneficios.</li></ul>	Planes de beneficios sociales con prestación definida.									
2.2	En el caso de planes con prestación definida, indique si las obligaciones de pago de pensiones resultantes se deben asumir empleando directamente los recursos ordinarios de la organización, o bien mediante un fondo constituido y gestionado por separado (externalizado).	Estos planes se cubren con recursos ordinarios de la organización.									
2.3	Cuando las obligaciones generadas por el plan se cubran empleando los recursos ordinarios de la organización, indique el importe estimado de dichas obligaciones.	<table><tr><td>Importe anual de seguridad social empresa</td><td>3.090.551.139</td><td>81 %</td></tr><tr><td>Importe seguridad social vigilantes</td><td>715.662.493</td><td>19 %</td></tr><tr><td>TOTAL IMPORTE SEGURIDAD SOCIAL</td><td>3.806.213.632</td><td></td></tr></table>	Importe anual de seguridad social empresa	3.090.551.139	81 %	Importe seguridad social vigilantes	715.662.493	19 %	TOTAL IMPORTE SEGURIDAD SOCIAL	3.806.213.632	
Importe anual de seguridad social empresa	3.090.551.139	81 %									
Importe seguridad social vigilantes	715.662.493	19 %									
TOTAL IMPORTE SEGURIDAD SOCIAL	3.806.213.632										
2.4 y 2.5	Cuando exista un fondo externalizado para atender las obligaciones, informe sobre:	No existe un fondo externalizado									
2.6	Informe de los porcentajes aportados por el Trabajador y por la empresa en relación al salario.	Porcentaje aportado por la empresa con relación al salario = 55,63% Porcentaje aportado por el trabajador con relación al salario = 8%									
2.7	Indique el nivel de participación en los planes de jubilación (p.ej., participación o voluntarios, programas regionales o nacionales, o aquellos con impacto financiero).	El 100% de nuestros empleados cuenta con aportes para su pensión el nivel de participación en los planes de jubilación en planes obligatorios									
2.8	Las distintas jurisdicciones (p.ej., países) tienen interpretaciones y orientaciones diversas a la hora de calcular la cobertura de los planes, de modo que los cálculos deben ser realizados de acuerdo con la normativa y los métodos correspondientes en cada jurisdicción, indicando las cantidades agregadas totales. Se deben utilizar las mismas técnicas de consolidación que en la contabilidad financiera de la organización. Se debe tener en cuenta que los planes de beneficios sociales forman parte de las Normas Internacionales de Contabilidad 19 (NIC 19), aunque en este documento se abordan también otras cuestiones.	El 100% de nuestros empleados cuenta con aportes para su pensión el nivel de participación en los planes de jubilación en planes obligatorios por la ley Colombiana									

**Análisis información:** Análisis de la tabla EC3

Los porcentajes aportados a seguridad social con relación al salarios son los exigidos por la ley. Y el 81% de los aportes al sistema de seguridad fueron realizados por la empresa, el porcentaje restante por sus empleados, esto durante el 2012 y en el 2011, este porcentaje pagado por la empresa fue del 83%.

**CONCLUSIÓN AC3: CUMPLIDO**



**EC5 Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.**

(Aspecto: Presencia en el mercado)

El bienestar económico es una de las vías que utiliza una organización para invertir en sus empleados. Este indicador ayuda a demostrar cómo contribuye una organización al bienestar de sus empleados en los lugares donde realiza una actividad significativa. También proporciona una indicación sobre la competitividad de los salarios de la organización e información relevante para evaluar su repercusión sobre el mercado laboral local. El ofrecimiento de salarios superiores al mínimo legal puede ser un factor para establecer sólidos vínculos con la comunidad, ganar la lealtad de los empleados y fortalecer la licencia social para operar. Este indicador es de la máxima relevancia para las organizaciones donde la retribución de una proporción sustancial de la plantilla se vincula estrechamente con la normativa sobre salario mínimo.

**META: Asegurar que el salario mensual de todos los trabajadores está por encima del SMMLV**

**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes:

ANALISIS DE SALARIOS DEL AÑO 2012

VALOR HORA BASICO \$ 2.361,25

HORAS DEL MES PARA CADA TRABAJADOR 240

	PROM EDIO	2012 ENE	2012 FEB	2012 MAR	2012 ABR	2012 MAY	2012 JUN	2012 JUL	2012 AGO	2012 SEP	2012 OCT	2012 NOV	2012 DIC
HOMBRES - (Operativos)	798	798	813	798	809	794	800	801	801	813	790	777	779
VALOR HORA	3751	3.858,8	3.574,9	3.695,3	3.761,7	3.761,2	3.759,9	3.961,8	3.654,1	3.583,4	3.697,0	3.771,3	3.927,5
MUJERES - (Operativos)	68	76	77	74	68	67	65	63	62	73	73	61	61
VALOR HORA	31935	3.467,9	3381	3491,5	3559,0	3520,4	345091	3605,3	3489,3	3146,9	3375,6	3520,7	3576,7

**ANALISIS DE LA INFORMACION:**

- Nota 1: el valor básico de una hora es \$2.361.25 para el año 2012
- Nota 2: el valor promedio de una hora es más alta porque los operarios trabajan horas extras y recargos nocturnos y festivos
- Nota3: El promedio de hora del personal masculino es mayor que el femenino porque laboran mas recargos nocturnos
- Nota4: El promedio de hora del personal femenino es menor que el masculino porque laboran menos recargos nocturnos
- Nota 5: El promedio de contratación de personal femenino es menor que el masculino porque los clientes exigen el perfil masculino para esta profesión
- Nota 6: El promedio de contratación de personal femenino es menor que el masculino porque los clientes exigen que la labor de la mujer sea diurno en porterías, recepción y horarios de oficina, porque en la noche es de mucho riesgo para la mujer

**CONCLUSIÓN AC3: CUMPLIDO**



**EC6 Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas. Aspecto (Presencia en el mercado)**

La influencia que una organización puede tener sobre la economía local se extiende más allá de los empleos directos y el pago de salarios e impuestos. Una organización puede atraer inversiones adicionales en la economía local de forma indirecta, si apoya a las empresas locales a través de su cadena de proveedores. La proporción de gasto local también puede ser un factor importante para contribuir a la economía local y mantener buenas relaciones con la comunidad. Sin embargo, el impacto general de la contratación de proveedores locales dependerá de su comportamiento en relación con la sostenibilidad.

**META:** asegurar la confiabilidad de nuestros proveedores y demostrar la repartición del valor creada a nuestros proveedores



**RESULTADOS:** Los resultados son los siguientes

#	OBJETIVO	JUSTIFICACION																																																														
2.1	Informe sobre la definición del término "local" Utilizada por la organización.	En termino local se le da a los proveedores que suministran productos o servicios y que son originarios o que cuentan con instalaciones y capacidad operativa dentro del valle de aburra y en lo municipios cercanos como son Rionegro, la ceja, la estrella entre otros																																																														
2.2	Tenga en cuenta al realizar los cálculos que los porcentajes deben basarse en las facturas emitidas en compromisos establecidos durante el período objeto del informe (contabilidad con criterio de devengo).	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">VALOR ECONOMICO DESTRIIBUIDO (VED)</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>B) COSTOS OPERATIVOS PAGOS A PROVEEDORES</b></td><td>2012</td><td>2.011</td></tr> <tr> <td>Arrendamientos "Admón. Opera"</td><td>256.865.690</td><td>284.624.941</td></tr> <tr> <td>Seguros "Admón. Opera"</td><td>73.044.074</td><td>46.879.057</td></tr> <tr> <td>Servicios "Admón. Opera"</td><td>189.787.455</td><td>180.273.507</td></tr> <tr> <td>Mto y Reparaciones "Admón. Opera"</td><td>102.455.983</td><td>27.037.732</td></tr> <tr> <td>Gastos Viaje "Admón. Opera"</td><td>33.204.008</td><td>26.842.581</td></tr> <tr> <td>Combustibles</td><td>25.304.377</td><td>19.419.486</td></tr> <tr> <td>Taxis - buses - Peajes</td><td>213.857.310</td><td>147.979.429</td></tr> <tr> <td>Horarios</td><td>68.840.852</td><td>111.291.626</td></tr> <tr> <td>Diversos (estampillas)</td><td>83.193.475</td><td>86.434.823</td></tr> <tr> <td></td><td><b>1.046.553.224</b></td><td><b>930.783.182</b></td></tr> </tbody> </table>	VALOR ECONOMICO DESTRIIBUIDO (VED)			<b>B) COSTOS OPERATIVOS PAGOS A PROVEEDORES</b>	2012	2.011	Arrendamientos "Admón. Opera"	256.865.690	284.624.941	Seguros "Admón. Opera"	73.044.074	46.879.057	Servicios "Admón. Opera"	189.787.455	180.273.507	Mto y Reparaciones "Admón. Opera"	102.455.983	27.037.732	Gastos Viaje "Admón. Opera"	33.204.008	26.842.581	Combustibles	25.304.377	19.419.486	Taxis - buses - Peajes	213.857.310	147.979.429	Horarios	68.840.852	111.291.626	Diversos (estampillas)	83.193.475	86.434.823		<b>1.046.553.224</b>	<b>930.783.182</b>																										
VALOR ECONOMICO DESTRIIBUIDO (VED)																																																																
<b>B) COSTOS OPERATIVOS PAGOS A PROVEEDORES</b>	2012	2.011																																																														
Arrendamientos "Admón. Opera"	256.865.690	284.624.941																																																														
Seguros "Admón. Opera"	73.044.074	46.879.057																																																														
Servicios "Admón. Opera"	189.787.455	180.273.507																																																														
Mto y Reparaciones "Admón. Opera"	102.455.983	27.037.732																																																														
Gastos Viaje "Admón. Opera"	33.204.008	26.842.581																																																														
Combustibles	25.304.377	19.419.486																																																														
Taxis - buses - Peajes	213.857.310	147.979.429																																																														
Horarios	68.840.852	111.291.626																																																														
Diversos (estampillas)	83.193.475	86.434.823																																																														
	<b>1.046.553.224</b>	<b>930.783.182</b>																																																														
2.3	Informe si la organización cuenta con una política o prácticas habituales de preferencia hacia proveedores locales, ya sea para toda la organización o en ubicaciones concretas.	Se cuenta con una evaluación de proveedores en donde se le da puntaje es su calificación por su ubicación geográfica prefiriendo a los que se encuentra en Medellín , Antioquia																																																														
2.4	Si este fuera el caso, indique el porcentaje del presupuesto de compras de las unidades operativas importantes que se gasta en sus Proveedores locales (p.ej., porcentaje de bienes y servicios adquiridos localmente). Las compras locales pueden surgir del presupuesto gestionado por el centro operativo o bien desde la sede de la organización.	El 100% de las compras de productos o servicios críticos para la prestación se realizan a proveedores locales																																																														
2.5	Indique los factores que influyen en la selección de proveedores (p.ej., costes, desempeño medio ambiental y social), además de su ubicación Geográfica.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>PRODUCTO</th><th>25 PUNTOS</th><th>CALIFICACIÓN</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PROVEEDOR nuevo</td><td></td><td>15</td></tr> <tr> <td>PROVEEDOR antiguo el numero de defectos es :</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Cero (0) Defectos cumple con todas nuestras especificaciones</td><td></td><td>25</td></tr> <tr> <td>Menos de 5% con defectos</td><td></td><td>15</td></tr> <tr> <td>Entre 5% a 20% con defectos</td><td></td><td>5</td></tr> <tr> <td>Mayor al 20 % con defectos</td><td></td><td>0</td></tr> <tr> <td><b>ASPECTOS DE SEGURIDAD</b></td><td><b>15 PUNTOS</b></td><td><b>CALIFICACIÓN</b></td></tr> <tr> <td>NO Se tiene indicios de la organización o alguno de sus socios se haya visto implicada en alguna actividad delictiva (procuraduría , lista Clinton, contraloría, proceso, cámara de comercio)</td><td></td><td>5</td></tr> <tr> <td>Es una empresa legalmente constituida</td><td></td><td>4</td></tr> <tr> <td>Tiene un domicilio estable</td><td></td><td>3</td></tr> <tr> <td>NO Presenta un incremento patrimonial exagerado e injustificable</td><td></td><td>3</td></tr> <tr> <td><b>ASPECTOS DE CALIDAD</b></td><td><b>15 PUNTOS</b></td><td><b>CALIFICACIÓN</b></td></tr> <tr> <td>Certificado ISO</td><td></td><td>15</td></tr> <tr> <td>No tiene certificado pero es una empresa confiable</td><td></td><td>10</td></tr> <tr> <td>Cumple Norma Técnica o suministra Garantías producto</td><td></td><td>5</td></tr> <tr> <td><b>ASPECTOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL</b></td><td><b>15 PUNTOS</b></td><td><b>CALIFICACIÓN</b></td></tr> <tr> <td>gobierno corporati vo</td><td></td><td rowspan="5">es de 0a 5 según el registro se diagnostico de proveedores en RSE y se pondera para una calificación</td></tr> <tr> <td>organización interna</td><td></td></tr> <tr> <td>bienes y servicios</td><td></td></tr> <tr> <td>relaciones comerciales : proveedores y distribuidores</td><td></td></tr> <tr> <td>medio ambiente</td><td></td></tr> </tbody> </table>	PRODUCTO	25 PUNTOS	CALIFICACIÓN	PROVEEDOR nuevo		15	PROVEEDOR antiguo el numero de defectos es :			Cero (0) Defectos cumple con todas nuestras especificaciones		25	Menos de 5% con defectos		15	Entre 5% a 20% con defectos		5	Mayor al 20 % con defectos		0	<b>ASPECTOS DE SEGURIDAD</b>	<b>15 PUNTOS</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	NO Se tiene indicios de la organización o alguno de sus socios se haya visto implicada en alguna actividad delictiva (procuraduría , lista Clinton, contraloría, proceso, cámara de comercio)		5	Es una empresa legalmente constituida		4	Tiene un domicilio estable		3	NO Presenta un incremento patrimonial exagerado e injustificable		3	<b>ASPECTOS DE CALIDAD</b>	<b>15 PUNTOS</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	Certificado ISO		15	No tiene certificado pero es una empresa confiable		10	Cumple Norma Técnica o suministra Garantías producto		5	<b>ASPECTOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL</b>	<b>15 PUNTOS</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	gobierno corporati vo		es de 0a 5 según el registro se diagnostico de proveedores en RSE y se pondera para una calificación	organización interna		bienes y servicios		relaciones comerciales : proveedores y distribuidores		medio ambiente	
PRODUCTO	25 PUNTOS	CALIFICACIÓN																																																														
PROVEEDOR nuevo		15																																																														
PROVEEDOR antiguo el numero de defectos es :																																																																
Cero (0) Defectos cumple con todas nuestras especificaciones		25																																																														
Menos de 5% con defectos		15																																																														
Entre 5% a 20% con defectos		5																																																														
Mayor al 20 % con defectos		0																																																														
<b>ASPECTOS DE SEGURIDAD</b>	<b>15 PUNTOS</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>																																																														
NO Se tiene indicios de la organización o alguno de sus socios se haya visto implicada en alguna actividad delictiva (procuraduría , lista Clinton, contraloría, proceso, cámara de comercio)		5																																																														
Es una empresa legalmente constituida		4																																																														
Tiene un domicilio estable		3																																																														
NO Presenta un incremento patrimonial exagerado e injustificable		3																																																														
<b>ASPECTOS DE CALIDAD</b>	<b>15 PUNTOS</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>																																																														
Certificado ISO		15																																																														
No tiene certificado pero es una empresa confiable		10																																																														
Cumple Norma Técnica o suministra Garantías producto		5																																																														
<b>ASPECTOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL</b>	<b>15 PUNTOS</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>																																																														
gobierno corporati vo		es de 0a 5 según el registro se diagnostico de proveedores en RSE y se pondera para una calificación																																																														
organización interna																																																																
bienes y servicios																																																																
relaciones comerciales : proveedores y distribuidores																																																																
medio ambiente																																																																



		comunidad	máxima de 15 puntos
		<b>ASPECTOS ECONÓMICOS 20 PUNTOS</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
		o Precio (8)	Calificación
		Más Económico	4
		Precio Promedio	2
		Precio más Alto	0
		Sugiere alternativas para ahorro en costos	2
		Sostiene los precios pactados	2
		o Facilidades de Pago (7)	Calificación
		90 días o más	7
		60 días	4
		30 días	2
		Contado	0
		o Descuentos (5)	Calificación
		Comercial + Financiero	5
		Comercial	3
		Financiero	2
		<b>ASPECTOS ESTRATEGICOS 10 PUNTOS</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
		Está en Medellín	4
		Está en Antioquia	3
		Fuera de Antioquia y en Colombia	2
		Más de 8 años como proveedor	3
		De 3 a 8 años como proveedor	2
		Menos de 3 años como proveedor	1
		Relaciones laborales estables	3

### ANALISI DE LA INFORMACION

- Se han realizado una evaluación de proveedores, la meta se ha logrado pues todos nuestros proveedores cumplen con todos nuestros requisitos y aseguran confiabilidad, esto debido a pesar que muchos de nuestros proveedores son micro empresas familiares, y no cuentan con sistemas de gestión de la calidad, aspecto este que da muy buen puntaje, las evaluaciones se envían y se ha demostrado el compromiso de los proveedores para mejorar.
- El cumplimiento del inventario permite conocer el estado del inventario de productos del almacén, y la distribución de e estos a los puestos de vigilancia, ha demostrado que el almacén durante lo corrido del 2012 ha estado con cantidades superiores a los mínimo establecidos , esto debido a la gran rotación de personal y que se ha querido mantener una disponibilidad alta para nuevos negocios
- estos proveedores han demostrado el cumplimiento de buenas prácticas laborales , y buenas prácticas de justa operación, ser cumplidores de los derechos humanos
- Los porcentajes aportados como pago a proveedores con relación al periodo durante el 2012 y en el 2011, presenta un incremento en porcentaje pagado a proveedores de más de empresa fue del 12%.
- Se puede asegurar la confiabilidad de nuestros proveedores a través de las pruebas de confiabilidad realizadas cada año.
- Y se puede asegurar el cumplimiento de los requisitos mínimos en prácticas laborales y practicas justas de operación, como también en el cumplimiento de los derechos humanos a través de las vistas anuales y de la exploración en RSE

### CONCLUSIÓN AC6: CUMPLIDO



## 6. RESULTADO GLOBALES 2012 Y RETOS 2013

### DIMENSIÓN MEDIOAMBIENTAL

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	META	RESULTADO
1	Materiales	EN1: Materiales utilizados por peso o volumen	Reducir el consumo por kg en un 5%	CUMPLIDO
2	Materiales	EN2: Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados	reducir el consumo por kg en un 5%	CUMPLIDO
3	Energía	EN3: Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias	reducir el consumo por kg en un 5%	CUMPLIDO
4	Energía	EN4 : Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias	reducir el consumo por kw/año en un 5%	EN PROCESO
5	Agua	EN8: Captación total de agua por fuentes:	reducir el consumo por m <sup>3</sup> /año en un 5%	EN PROCESO
6	Productos Y Servicios	EN27: Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos	incrementar las ventas de los productos vendidos como reciclaje un 5%	CUMPLIDO
7	Comportamiento normativo	EN28: Coste de multas significativas y número de sanciones monetarias por incumplimiento de la normatividad ambiental	Reducir a cero el número de multas o sanciones en materia ambiental.	CUMPLIDO

### EDIMENSION SOCIAL

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	META	
8	Empleo	LA1 : Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo	Conocer con precisión el número de trabajadores, por sexo, tipo de contrato, regiones.	CUMPLIDO
9	Salud y Seguridad	LA7 Tasas de absentismo, enfermedades, profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo	reducir las tasas de absentismo, enfermedad, profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo	CUMPLIDO
10	formación y educación	LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado	incrementar el nivel de formación y profesionalizar a nuestros guardas y supervisores	CUMPLIDO
11	empleo	LA15 Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad desglosados por sexo	Asegurar las Licencias de Maternidad	CUMPLIDO
12	Derechos Humanos prácticas de inversión y abastecimiento	HR3 Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados	suministrar formación en derechos humanos al 100% de la población de empleados	CUMPLIDO
13	Derechos Humanos No Discriminación	HR4 Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas	asegurar que no se presenten casos de discriminación	CUMPLIDO
14	Derechos Humanos Libertad De Asociación Y Convenios Colectivos	HR5 Operaciones y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos	asegurar que no se presenten casos en donde no se permita la libre asociación	CUMPLIDO
15	Derechos Humanos Explotación Infantil	HR6 Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil	asegurar que no se presenten casos de trabajo infantil	CUMPLIDO
16	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.	Asegurar que todo el personal contratado para la prestación de servicios de vigilancia está capacitado en derechos humanos.	CUMPLIDO
16	remediación	HR11 Número de quejas relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos conciliatorios formales	asegurar que se cuenta con los mecanismos para la detección de quejas relacionadas con los DH buscar que no se presenten eventos que afecten los DH y que si se presentan cada una de ellas ha sido tratado	CUMPLIDO
17	Libertad De Asociación Y Convenios Colectivos	SO2 Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	asegurar que cada uno de los procesos y cargos de la organización cuentan con identificación de riesgos por corrupción	CUMPLIDO
18	Corrupción	SO3 Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	garantizar que cada uno de los empleados cuentan con formación en identificación de riesgos de seguridad y por corrupción	CUMPLIDO
19	Corrupción	SO4 Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.(Aspecto: Corrupción)	garantizar que cada caso por corrupción sea tratamiento y se impida que se vuelva a presentar.	CUMPLIDO
20	Responsabilidad sobre productos Etiquetado de Productos y Servicios	PR5 Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente	incrementar la satisfacción del cliente, garantizar la realización de encuesta de satisfacción a los cliente y que se logres una calificación promedio superior al 90% y que se implementen tratamientos cuando se detecten insatisfacción en estos	CUMPLIDO



## DIMENSIÓN ECONOMICA

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	META	
21	desempeño económico	EC1 Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos	divulgar a nuestras partes interesadas el Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos, demostrando como de todos los recursos creados más del 90% se queda en nuestros proveedores, empleados y el gobierno.	CUMPLIDO
22	desempeño económico	EC3 Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.(	divulgar a nuestras partes interesadas la Cobertura de las obligaciones de la organización del plan de jubilación	CUMPLIDO
23	Presencia en el mercado	EC5 Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	Asegurar que el salario mensual está por encima del SMMLV	CUMPLIDO
24	Presencia en el mercado	EC6 Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	asegurar la confiabilidad de nuestros proveedores y demostrar la repartición del valor creado a nuestros proveedores	CUMPLIDO

## RESPUESTA A NUESTROS RETOS 2012

RETO	RESULTADO
Programa De profesionalización	Este programa se ha cumplido de forma destacada , implementamos el desarrollo de competencias, capacitación anual al 100 de empleados y cursos de vigilancia al 100%
Ahorro programado y vivienda	Este plan no ha dado los frutos esperados no hemos logrado que el 30% de los guardas con posibilidad de postulación, se inscriban , pretendemos lograrlos en el 2013 y los subsidios otorgados no se han incrementado
programa de incentivos	Esta se ha logrado
Gestión ambiental	Este se ha logrado, nos falta reforzar en el consumo de combustible.
salud de nuestros empleados y parte implicadas en el servicio	El sistema de salud ocupacional se mantiene bajo control, no hemos tenido muertes, ni la aparición de enfermedades profesionales.
Seguridad en cadena de suministro ISO 28000	Este reto no se alcanzo en el 20112 esto debido a la gran agenda que tuvimos en el fin de año pero estamos seguros de poder lograrlo en el 2013

## NUETROS RETOS 2013

EXPECTATIVA	RETO
Programa De profesionalización	Incrementar el nivel del profesionalización del personal operativo desde Guarda hasta ser Coordinadores de servicios
Ahorro programado y vivienda	Incrementar el número de vivienda y subsidios obtenidos en el pasado
programa de incentivos	Cumplir en su totalidad el plan de incentivos
Gestión ambiental	Incrementar la eficacia , eficiencia y efectividad del plan de gestión ambiental como respuesta a las necesidades de reducir los consumos de agua , energía papel , combustibles y reducir la generación de CO2
salud de nuestros empleados y parte implicadas en el servicio	Incrementar eficacia , eficiencia y efectividad en l seguridad y salud ocupacional
Seguridad en cadena de suministro	Obtener el certificado en Seguridad en la cadena de suministros



## 7. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI 3.1

Nivel de aplicación: B

Elaborado por : JULIAN D. RENDON

### Contenidos Básicos parte 1: Perfil

#### 1. Estrategia y análisis

Perfil	Descripción	Ubicación	estatus
1.1.	Declaración del máximo órgano de gobierno	4	•
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	5	•

#### 2. Perfil de la organización

Perfil	Descripción	Ubicación	estatus
2.1	Nombre de la organización	6	•
2.2.	Principales marcas, productos y/o servicios	6	•
2.3.	Estructura Operativa	6	•
2.4.	Localización de las sedes principales	6	•
2.5.	Número de países en los que operan y desarrolla actividades significativas	6	•
2.6.	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	6	•
2.7.	Mercados servidos	6	•
2.8.	Dimensión de la organización	7	•
2.9.	Cambios significativos	7	•
2.10.	Premios y distinciones	8	•

#### 3. Parámetros del reporte

Perfil	Descripción	Ubicación	estatus
3.1.	Periodo que cubre la memoria	9	•
3.2.	Fecha de la memoria anterior mas reciente	9	•
3.3.	Ciclo de la elaboración de la memoria	9	•
3.4.	Punto de contacto para resolver preguntas	9	•
3.5.	Proceso para definir el contenido de la memoria	9	•
3.6.	Cobertura de la memoria	11	•
3.7.	Limitaciones concretas del alcance o cobertura de la memoria	11	•
3.8.	Bases para incluir información sobre empresas conjuntas	11	•
3.9.	Técnicas de medición de datos	11	•
3.10.	Explicación del sentido que tiene repetir información de memorias anteriores	11	•
3.11.	Cambios significativos respecto a periodos anteriores	11	•
3.12.	Índice de contenido GRI	11	•
3.13.	Verificación, política y practica en relación a verificación externa	11	•

#### 4. Gobierno, compromiso y participación de los grupos de interés

Perfil	Descripción	Ubicación	Estatus
4.1.	Estructura de gobierno de la organización	12	•
4.2.	Indicar si el presidente del órgano superior de gobierno es además un directivo	12	•
4.3.	Las organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número y el sexo de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos	12	•
4.4.	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	12	•
4.5.	Vinculación entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno y el desempeño de la organización	12	•
4.6.	Procedimientos para evitar conflictos	12	•





#### 4. Gobierno, compromiso y participación de los grupos de interés

Perfil	Descripción	Ubicación	Estatus
4.7.	Procedimiento para determinar la capacitación y experiencia de los máximos órganos de gobierno en aspectos sociales ambientales y económicos	13	•
4.8.	Declaración de la misión y valores, códigos de conducta y principios relevantes	13	•
4.9.	Procedimiento del máximo órgano de gobierno para supervisar la gestión y desempeño social, ambiental y económico gestión de riesgos	14	•
4.10.	Procedimiento para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno	15	•
4.11.	Descripción de cómo han adoptado el principio de precaución	15	•
4.12.	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente	16	•
4.13.	Principales asociaciones a las que pertenece y/o apoya	16	•
4.14.	Lista de grupos de interés que participan en la organización	16	•
4.15.	Base para identificar y seleccionar a los grupos de interés que participan	16	•
4.16.	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, frecuencia de participación	19	•
4.17.	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido en el proceso de participación	19	•
	Respuesta a las expectativas de las partes interesadas	24	•
	1. Plan de mejora profesionalización	25	•
	2. Plan de mejora ahorro programado y vivienda	27	•
	3. Plan de mejora: incentivos	28	•
	4. Plan de mejora: seguridad y salud ocupacional	30	•
	5. Gestión social durante el año 2012	33	•
	6. Respeto a los derechos humanos	34	•
	7. Compromiso con el medio ambiente	35	•

#### 5. Enfoque de gestión e indicadores de desempeño

##### DIMENSIÓN AMBIENTAL

Perfil	Descripción	Ubicación	Estatus
<b>ASPECTO: MATERIALES</b>			
EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen.	39	•
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	40	•
<b>ASPECTO: ENERGÍA</b>			
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	42	•
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	43	•
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.		NM
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.		NM
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.		NM
<b>ASPECTO: AGUA</b>			
EN8	Captación total de agua por fuentes.	44	•
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.		NM
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.		NM
<b>ASPECTO: BIODIVERSIDAD</b>			
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o De áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de Terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.		NM
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.		NM
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.		NM



# SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

## REPORTE DE SOSTENIBILIDAD AÑO 2012

16 Mayo 2013

Versión: 02

EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.		NM
EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.		NM
EN20	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.		NM
EN21	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.		NM
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.		NM
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.		NM
EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.		NM
EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.		N
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.		NM
EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.	45	•
EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	46	•
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.		NM
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.		NM

### DIMENSIÓN SOCIAL

Perfil	Descripción	Ubicación	Estatus
<b>ASPECTO: EMPLEO</b>			
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo.	48	•
LA2	Número total de empleados y tasa de nuevas contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.		○
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad		NM
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.		NM
<b>ASPECTO: RELACIONES EMPRESA/TRABAJADORES</b>			
LA5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.		NM
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.		NM
<b>ASPECTO: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>			
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	50	•
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.		○
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.		N
<b>ASPECTO: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN</b>			
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado.	53	
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.		○
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional desglosado por sexo.		○
<b>ASPECTO: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>			
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por categoría de empleado, sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.		○
<b>ASPECTO: IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES</b>			
LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.		○
LA15	Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.	55	•



## DIMENSIÓN ECONÓMICA

Perfil	Descripción	Ubicación	Estatus
EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.	67	●
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.		○
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a Programas de beneficios sociales.	69	●
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.		N
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	70	●
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a Proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones Significativas.	71	●
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.		○
EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.		○
EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.		○

Convenciones usadas en la casilla "estatus"	
●	Totalmente reportado
⊙	Parcialmente reportado
○	No reportado
N	No aplica
NM	No materia

### CREDITOS DE DISEÑO Y CONSTRUCCION DEL REPROTE GRI 2012:

#### Dirección General

Juan Carlos Castaño  
GERENTE

#### Coordinación y realización General

Julián Rendón  
Dirección de sistema de Gestión

#### Diseño y Producción

Julián Rendón  
Dirección de sistema de Gestión

#### Gestión de la información

- Subgerencia: Iván Castro
- Operaciones: Guillermo Marciales
- Jefe de Recursos Humanos: Patricia Marín
- División Ambiental: Psicólogo: Victoria Orozco y Carlos Botero
- Nomina: Raúl Higueta
- Compras: Jairo Vásquez
- Contabilidad y finanzas: Andrés Castaño, León Hernández
- Sistemas computo: Ana Maricela Velásquez.
- Programación Álvaro Jaimes.

#### Fotografías

- Archivo Grupo SEGDECOL
- Google imágenes