



ELABORADO POR:

Dir. Sistema de Gestión :JULIAN D. RENDON

Fecha elaboración: 31 de mayo 2015

APROBADO POR:

Gerente: JUAN CARLOS CASTANO H.

fecha elaboración: 31 de mayo 2015



TABLA DE CONTENIDO		PAGINA INICIO
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS G4-1 Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización G4-2 Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades.		4-5
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN G4-3 Nombre de la organización. G4-4 Servicios SUMINISTRADOS POR DE LA organización. G4-5 Lugar donde se encuentra la sede principal. G4-6 Número de países en los que opera la organización. G4-7 Naturaleza del régimen de la propiedad y forma jurídica. G4-8 Mercados servidos. G4-9 Escala de la organización G4-10 Dimensiones de la organización G4-11 Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos G4-12 Descripción de la cadena de suministros de la organización G4-13 Cambios significativos durante el periodo objeto de análisis G4-14 como aborda la organización el principio de precaución G4-15 lista de cartas , principios, u otras iniciativas G4-16 lista de asociaciones		6-8
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA G4-18 Proceso para determinar contenido de la memoria , principios para la elaboración de la memoria G4-21 Cobertura de cada aspecto material al exterior de la organización G4-22 Consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores G4-23 Cambios significativos en el avance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores		8-11
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS G4-25 Metodología de elección los grupos de interés G4-26 Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés G4-27 Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de los grupos de interés		12- 15
PERFIL DE LA MEMORIA G4-28 Periodo objeto de la memoria G4-29 Fecha de la última Memoria G4-30 Ciclo de presentación de la memoria G4-31 Contacto para resolver dudas que puedan surgir en relación con el contenido de La Memoria G4-33 VERIFICACIÓN: Política y prácticas vigentes respecto a la verificación del reporte		16
ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y SU COMPOSICIÓN G4-34 Estructura De La Organización.		17
ÉTICA E INTEGRIDAD G4-56 Los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.		17-19
CONTENIDOS ESPECÍFICOS: DIMENSIÓN SOCIAL		19- 22
CONTENIDOS ESPECÍFICOS: DIMENSIÓN AMBIENTAL		23- 24
CONTENIDOS ESPECÍFICOS: DIMENSIÓN ECONOMICA		25- 26
RESULTADOS TOTALES 2013 Y RETOS 2014		27
CREDITOS DE DISEÑO Y CONSTRUCCION DEL REPROTE GRI 2014:		28
Informe de verificación del reporte GRI-G4 por <u>ICONTEC 2015</u>		29-32



ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

G4.1 Declaración del máximo órgano de gobierno

El año 2014 fue un año lleno de satisfacción y de retos, donde demostramos como **SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA** que el trabajo en equipo y liderazgo son herramientas claves para alcanzar nuestros objetivos.

Seguimos liderando la prestación de servicios de óptima calidad y sabemos que este liderazgo solo se logra con un compromiso y convicción respecto al desarrollo sostenible, donde avancemos con una permanente y oportuna gestión de los impactos que genera nuestra operación.

En nuestra estrategia de crecimiento y logro de objetivos tuvimos en cuenta para un desarrollo sostenible, que nuestras acciones fueran económicamente viables, socialmente responsable y ambientalmente sostenibles.

El año 2014 nos deja grandes retos y aprendizajes que nos muestran el camino hacia donde direccionaremos nuestros esfuerzos para ser cada vez más sostenibles.

Nuestra estrategia de crecimiento en los próximos años seguirá enfocada en extender la operación de servicios de vigilancia y seguridad privada a nivel nacional preferiblemente con clientes en el sector privado.

Nuestra estrategia social sigue enfocada en nuestros empleados y sus familias con capacitación 100% del personal en competencias laborales Sena y profesionalización de nuestros guardas.

Seguimos avanzando en la consecución de casa propia para nuestros empleados y esperamos que en un término de 5 años el 50% de nuestros guardas tenga casa propia, convenios que desarrollaremos con Comfama.

Igualmente seguiremos avanzando, en las metas propuestas sobre el uso de recursos con políticas de motivación y compromiso para todo nuestro personal y proveedores, donde el relacionamiento estrecho con nuestros proveedores hará posible un crecimiento mutuo.

Como parte de nuestros logros destacamos nuestra gestión en el desarrollo de competencias laborales de nuestros empleados, la obtención de la certificación en ISO 28000 Gestión de la Seguridad en Cadena de Suministro

Somos conscientes que nuestros retos en la gestión ambiental no se lograron de acuerdo a los objetivos propuestos, esto debido al incremento en la supervisión y en las horas de capacitación, en las instalaciones de la empresa donde se demandaron más recursos.

Para el año 2015 se buscaron nuevas estrategias para lograr nuestros objetivos en la parte ambiental.

En los próximos años veremos un entorno mundial más abierto, impulsados por tratados de libre comercio y reformas a nuestros estatutos de vigilancia y seguridad privada.

Sera un reto enorme la fidelización de nuestros clientes y la prestación de un excelente servicio con personal capacitado y tecnología de punta que nos permitan competir en igualdad de condiciones con la inversión extranjera que llegue al país.

Tenemos como prioridad ofrecer servicios integrados de seguridad privada en las diferentes modalidades, haciendo énfasis en la tecnología para lo cual desarrollaremos estrategias y alianzas con empresas electrónicas y de monitoreo.



Sabemos el impacto que puede generar la competencia extranjera y por ello nos hemos venido preparando con estándares de calidad y visión estratégica de alto nivel que nos permita ser competitivos y robustos en la parte financiera.

Los invito, entonces, a conocer nuestro reporte de sostenibilidad 2014, en este podrán conocer nuestra gestión estratégica y procesos que tuvimos en cuenta para lograr nuestras metas y objetivos, siempre pensando en generar valor a nuestras partes interesadas.

Este reporte es el fruto de un gran trabajo en equipo y por ello damos nuestros más sinceras agradecimientos a todo nuestro personal y partes interesadas por permitir lograr nuestros objetivos.

JUAN CARLOS CASTAÑO HURTADO
Gerente General



PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

G4-3 Nombre de la organización.

SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA.

G4-4 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.

G4-5 Lugar donde se encuentra la sede principal de la organización:

País: Colombia,
Departamento de: Antioquia,
Municipio de: Medellín
Dirección: Cra. 43DD # 8 -06

G4-6 Número de países en los que opera la organización Países de operación:

Solo operamos en Colombia

G4-7 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.

G4-8 Mercados servidos

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

- Vigilancia física
- Vigilancia industrial
- Vigilancia residencial
- Vigilancia bancaria
- Vigilancia hospitalaria
- Vigilancia institucional y gubernamental
- Vigilancia comercial
- Vigilancia educativa
- Control de porterías y rondas
- Análisis de riesgos e inspecciones de seguridad
- Capacitación en temas relacionados con seguridad

G4-9 Escala de la organización informante,

- Número de empleados: 883 incluidos gerenciales, administrativos y operativos
- Número de operaciones: 91 clientes con 380 puestos de vigilancia
- Ventas netas: 18.648.045.284
- Capitalización total, desglosada en términos de :
 - Pasivo: 2.078.219.424
 - Patrimonio neto : 3.198.312.025
 - Activo: 5.276.531.459
 - Cantidad de productos o servicios prestados: 833 guardas distribuidos en 380 puestos de vigilancia

G4-10 Dimensiones de la organización

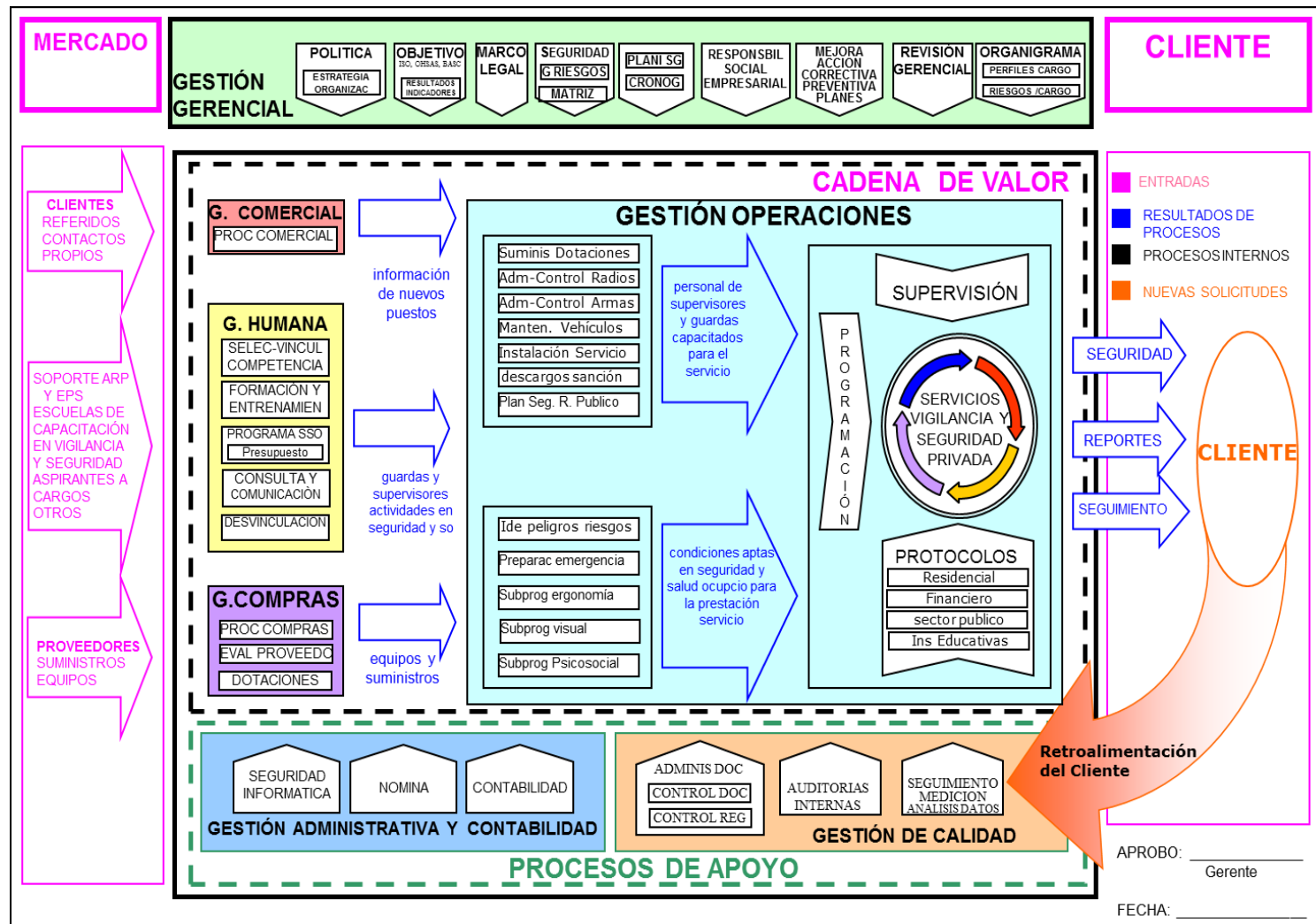
- a. Número de empleados administrativos y operativos (administrativos y operativo) por contrato laboral y sexo.

HOMBRE (administrativos y operativos)	813
MUJERES (administrativos y operativos)	70
TOTAL	883

G4-11 Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos

Seguridad de Colombia Antioquia no presenta convenios colectivos, y ninguno de sus trabajadores se encuentra en esta situación

G4-12 Descripción la cadena de suministros de la organización



G4-13 Cambios significativos durante el periodo objeto de análisis de la memoria en 2014

- El tamaño:** en este sentido la organización del año 2011,2012,2013 y al 2014 no ha sufrido cambios significativos
- Estructura organizacional** sigue siendo la misma que se presentó en el año 2012, 2013 y 2014
- 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 Rio negro.
- 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
- Cambios en la ubicación de los proveedores,** Estos siguen siendo los mismos de periodo anterior, en las mismas ubicaciones
- la estructura de la cadena de suministro** sigue siendo la misma que se muestra G4-12



G4-14 Como aborda la organización el principio de precaución

La organización aborda el principio de precaución a través de herramientas de gestión del riesgo a procesos, instalaciones y cargos, esto incluye seguridad, derechos humanos, continuidad de negocio.

Para esto aplicamos la metodología de la norma ISO 31000.

G4-15 Lista de cartas, principios, u otras iniciativas

- 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*

G4-16 Lista de asociaciones

En la actualidad no pertenecemos a ninguna asociación.

ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA

G4-18 Proceso para determinar contenido de la memoria, principios para la elaboración de la memoria

La metodología empleada , fue una construcción propia del comité de Ética Y RSE, en donde nos guiamos por los requisitos de La Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de GRI-G4 , contamos con la participación de los representantes por la empresa de cada uno de los grupos de interés, quienes después de realizar las debidas capacitaciones en las materias fundamentales, la metodología de análisis de materialidad y demás temas afines, identificamos como elemento de entrada todos los aspectos referenciados en la guía GRI-G4 Y a cada uno calificaron:

- **SOSTENIBILIDAD:** importantes para reflejar los impactos económicos, ambientales y sociales de la organización
- **PARTICIPACION DE GI:** influye en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.

Con este resultado determinamos el nivel de cobertura interna y externa para conocer el área de influencia y en donde percibimos los impactos la exterior de la organización

Con toda la información anterior determinamos cuales son los aspectos que son materiales, para esto realizamos la gráfica “representación visual de la importancia de los aspectos” en donde determinamos como aspectos materiales con los que presentaran una calificación superior a 2,5 tanto en : Influencia en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés como en Sostenibilidad: importancia de los impactos económicos, ambientales y sociales.

Además determinamos como materiales los aspectos que lograran tener una calificación superior al 60% de Influencia y Sostenibilidad. Con lo que logramos pasar de 45 aspectos identificados inicialmente y determinar que solo 17 contaban con la materialidad requerida para hacer partes de este informe de sostenibilidad



Identificación y Cobertura

Para esta identificación de los aspectos a tener en cuenta en el reporte hemos determinado para cada uno de los grupos de interés un responsable de cada una de estas relaciones para que califique el nivel de sostenibilidad y de participación de los grupos de interés, para esta calificación hemos tenido en cuenta todos los aspectos referenciados en la guía Gri G4 y a cada uno de ellos le hemos realizado una calificación de 1 a 5 así:

Categoría		PROMEDIO SOSTENIBILIDAD	PROMEDIO COBERTURA
Desempeño Social		<small>Social , ambiental económico</small>	<small>PARTICIPACIÓN GI</small>
Subcategoría prácticas laborales y trabajo digno			
1	Empleo	4,2	4,8
2	Seguridad y salud en el trabajo	4,5	4,5
3	Capacitación y educación	4,5	4,3
4	Diversidad e igualdad de oportunidades	2,3	3,8
5	Igualdad de retribución entre hombres y mujeres	2,3	2,7
6	Evaluación de prácticas laborales de los proveedores	2,4	2,7
7	Mecanismos de reclamación sobre prácticas laborales	3,0	3,7

Subcategoría derechos humanos			
8	Inversión formación ddhh	4,3	4,5
9	No discriminación	4,5	4,7
10	Libertad de asociación	2,0	2,0
11	Trabajo infantil	4,8	4,8
12	Trabajo forzoso	4,0	2,0
13	Medidas de seguridad	4,2	4,5
14	Población indígena	1,5	1,5
15	Evaluación impactos ddhh (g riesgo)	2,2	3,2
16	Evaluación de los proveedores en ddhh	2,3	2,3
17	Mecanismo de reclamación en ddhh	4,3	4,5

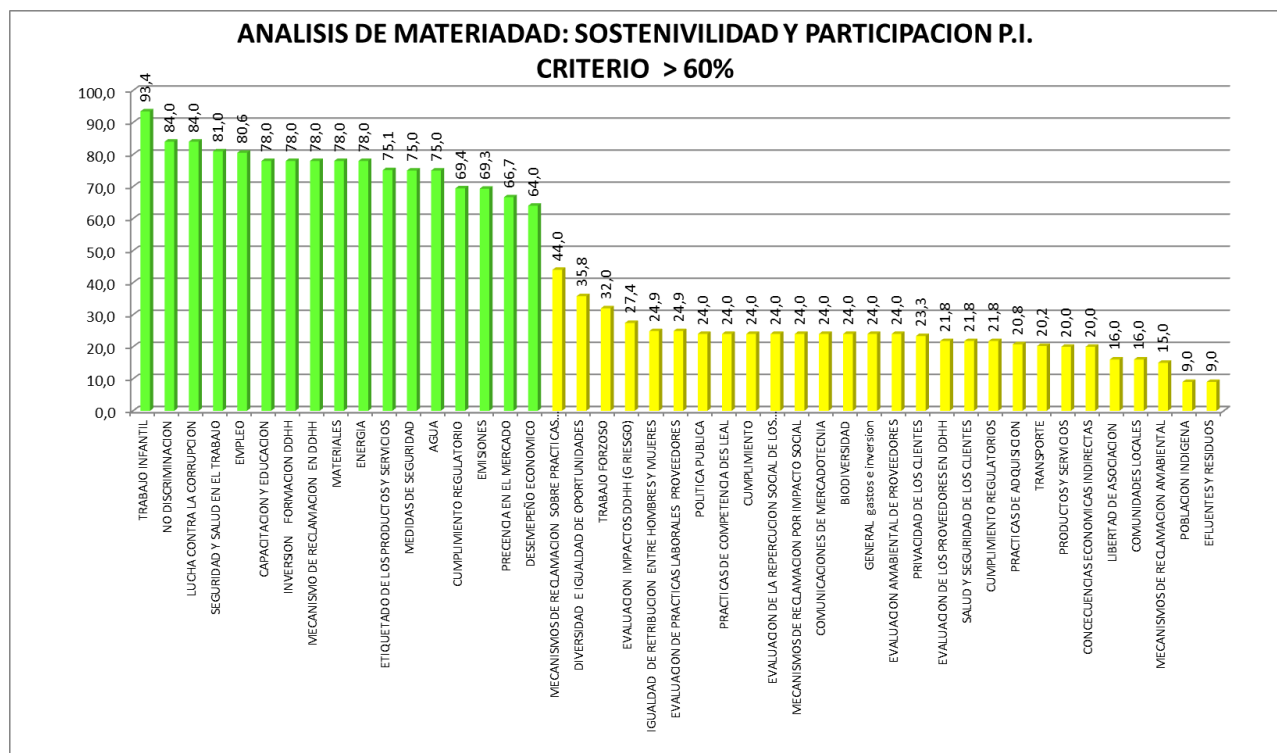
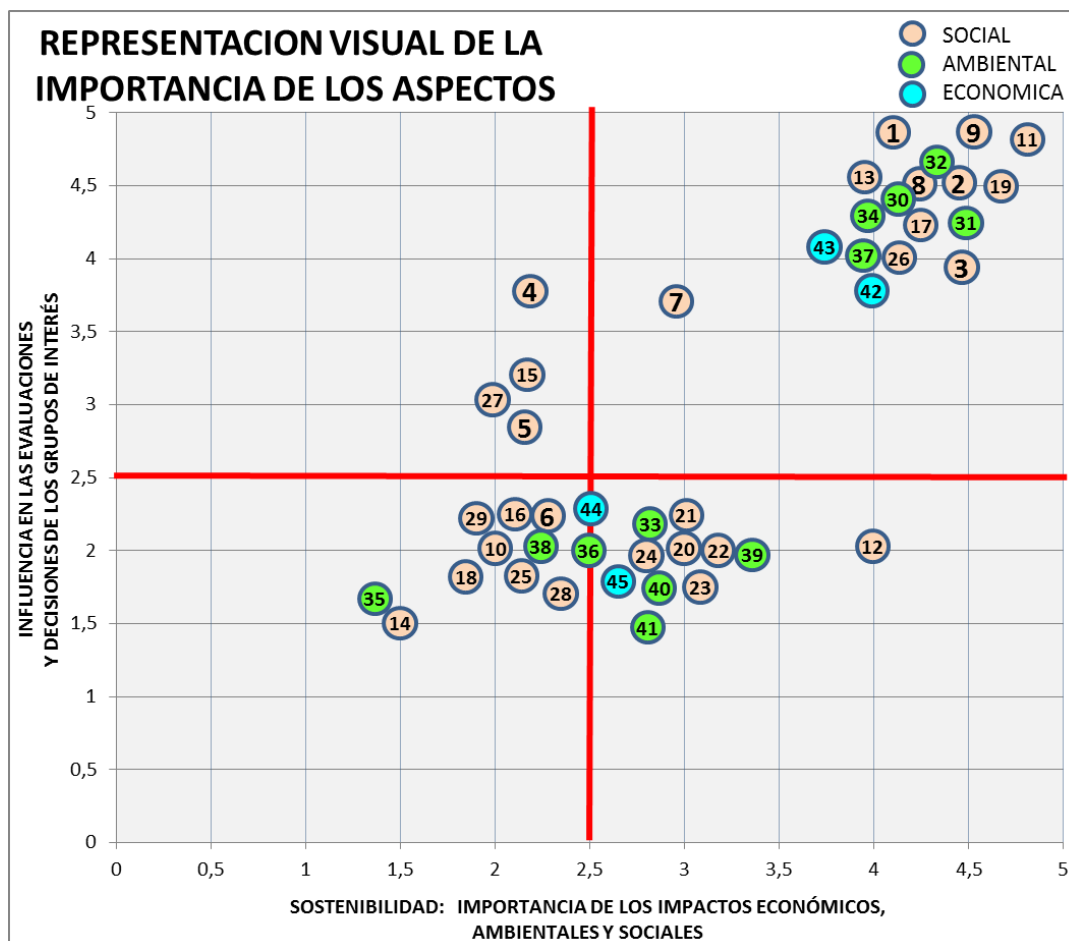
Subcategoría sociedad			
18	Comunidades locales	2,0	2,0
19	Lucha contra la corrupción	4,7	4,5
20	Política pública	3,0	2,0
21	Prácticas de competencia des leal	3,0	2,0
22	Cumplimiento	3,0	2,0
23	Evaluación de la repercusión social de los proveedores	3,0	2,0
24	Mecanismos de reclamación por impacto social	3,0	2,0

Categoría		PROMEDIO SOSTENIBILIDAD	PROMEDIO COBERTURA
Desempeño Ambiental		<small>Social , ambiental económico</small>	<small>PARTICIPACIÓN GI</small>
30	Materiales	4,3	4,5
31	Energía	4,5	4,3
32	Agua	4,5	4,2
33	Biodiversidad	3,0	2,0
34	Emisiones	4,3	4,0
35	Efluentes y residuos	1,5	1,5
36	Productos y servicios	2,5	2,0
37	Cumplimiento regulatorio	4,2	4,2
38	Transporte	2,3	2,2
39	General gastos e inversión	3,0	2,0
40	Evaluación ambiental de los proveedores	3,0	2,0
41	Mecanismos de reclamación ambiental	2,5	1,5

Categoría		PROMEDIO SOSTENIBILIDAD	PROMEDIO PARTICIPACIÓN GI
Desempeño económico			
42	Desempeño económico	4,0	4,0
43	Presencia en el mercado	4,0	4,2
44	Consecuencias económicas indirectas	2,5	2,0
45	Prácticas de adquisición	2,8	1,8

Subcategoría		PROMEDIO SOSTENIBILIDAD	PROMEDIO PARTICIPACIÓN GI
responsabilidad sobre productos			
25	Salud y seguridad de los clientes	2,3	2,3
26	Etiquetado de los productos y servicios	4,3	4,3
27	Comunicaciones de mercadotecnia	2,0	3,0
28	Privacidad de los clientes	2,3	2,5
29	Cumplimiento regulatorios	2,3	2,3

Para determinar los aspectos más 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 2014, y con esta información y analizando los cambios en las relaciones, el entorno , el marco legal , los incidentes y siniestros , determinamos los grupos de interés y la metodología para la valoración de materialidad de las memorias de sostenibilidad, y también determinamos que seguiríamos el Protocolo técnico la guía para la elaboración del memorias de sostenibilidad reporte GRI G4





G4-21 Cobertura de cada aspecto material al exterior de la organización

		FUERA DE LA ORGANIZACIÓN en qué elemento externo se produce exactamente el impacto													
ASPECTOS IDENTIFICADOS COMO RELEVANTES		SOCIOS	PROVEEDORES	CLIENTES	SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA	FAMILIAS DE LOS GUARDAS	PUESTOS DE VIGILANCIA	COMUNIDAD CERCANA SEDE PRINCIPAL	COMUNIDAD EN GENERAL	SOCIEDAD CIVIL	ONGS, EPS, COOPAS, OTROS	COMPENSACIÓN	COMPETIDORES	GOBIERNO Y DEMAS ENTES DE	% COBERTURA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN
CATEGORÍA DESEMPEÑO AMBIENTAL															
1	EMPLEO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100,0
2	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100,0
3	CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	90,9
6	EVALUACIÓN DE PRATICAS LABORALES DE LOS PROVEEDORES		1		1						1			1	36,4
8	INVERSIÓN FORMACIÓN DE DDHH			1	1	1	1	1	1	1	1				63,6
9	NO DISCRIMINACIÓN		1	1	1	1	1	1	1	1	1			1	81,8
11	TRABAJO INFANTIL		1	1	1	1	1		1	1	1			1	72,7
13	MEDIDAS DE SEGURIDAD CAPA PERSONAL SEGURIDAD			1	1		1	1	1	1				1	54,5
16	EVALUACIÓN DE LOS PROVEEDORES EN DDHH		1								1				18,2
17	MECANISMO DE RECLAMACIÓN EN DDHH	1	1	1	1		1	1	1	1	1			1	81,8
19	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	90,9
26	ETIQUETADO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS SATISFACCIÓN	1		1	1		1						1		45,5
CATEGORÍA AMBIENTAL															
30	MATERIALES	1	1	1	1		1		1	1	1			1	72,7
31	ENERGÍA	1	1	1			1		1					1	54,5
32	AGUA	1	1	1			1		1	1				1	54,5
34	EMISIONES	1	1	1			1		1	1	1			1	63,6
37	CUMPLIMIENTO REGULATORIO	1	1	1	1		1		1	1	1	1	1	1	81,8
CATEGORÍA DESEMPEÑO ECONÓMICA															
42	DESEMPEÑO ECONÓMICO	1	1	1	1				1	1	1	1	1	1	72,7
43	PRESENCIA EN EL MERCADO	1		1	1						1	1	1	1	54,5
%		68,4	78,9	89,5	78,9	36,8	78,9	36,8	78,9	78,9	36,8	84,2			67,9

G4-22 Consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores

No presentamos reformulaciones, a la fecha nuestras memorias no han sido modificadas desde su verificación por ICONTEC y su emisión a público

G4-23 Cambios significativos en el avance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores

Después de realizar una revisión de nuestras memorias anteriores en los años 2011, 2012, 2013, hemos concluido que no realizaremos Cambios significativos en el avance y la cobertura de cada de estas memorias, pues se realizaron con la misma metodología la contrición y análisis de materialidad y estamos seguros de los datos suministrados.

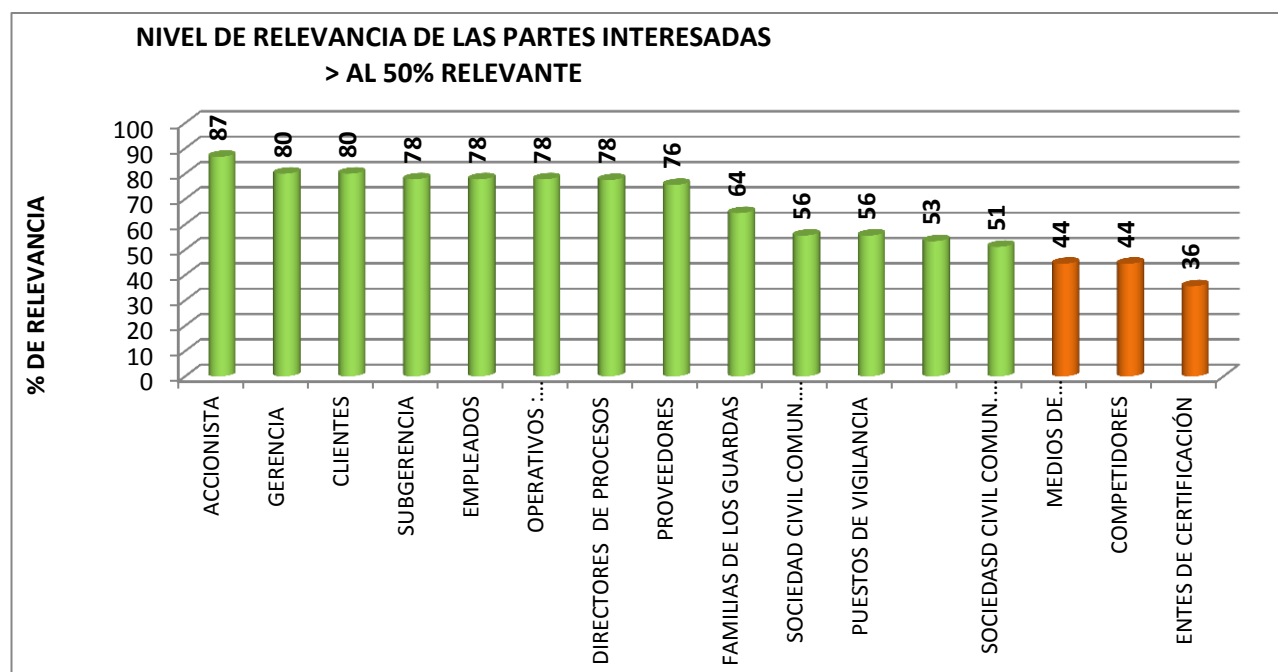
En el caso de la memoria del año 2014, realizamos el cambio en la guía GRI – 3,1, hemos implementa la Metodología recomendada en La Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de GRI-G4, por lo que tanto la materialidad como los indicadores GRI han cambiado y no es posible realizar comparabilidad en muchos de los indicadores GRI -3,1 antes evaluados. con la nueva guía GRI-G4

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

G4-25 Metodología de elección los grupos de interés

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 más de 7 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 realizamos una nueva metodología y la hemos formalizado en un procedimiento documentado en donde hemos ampliado el número 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, para el 2013 Y 2014 mantuvimos las misma evaluación pues no se han presentado cambios significativos en las partes interesadas y en los intereses de estas con la organización. Fruto de esta metodología hemos podido identificar las siguientes partes interesadas:



G4-26 Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés

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

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. Para los años 2014 trabajaremos con los actuales resultados de exploración, debido a que las metas no se han cumplido y no identificamos cambios en las partes interesadas, ni en el entorno, y mucho menos en sus expectativas manifiestas al comité de ética y RSE





- **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,

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?

Resultado total de las exploraciones 87,8 EN 2011, y en 2012 resultado 86.4 lo que nos mantiene por encima del 85%, para el 2013 y 2014 hemos mantenido esta exploración como referente pues no se han presentado cambio en la partes interesada y el entorno sigue siendo el mismo los mismos, en la gestión del 2014 según decisión de la gerencia se mantuvo esta exploraciones con herramienta de diagnóstico de expectativas en RSE de la partes interesadas

G4-27 Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de los grupos de interés

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	DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA	OBJETIVOS
ECONÓMICA	1	PROFESIONALIZACIÓN	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



DIMENSIÓN	#	EXPECTATIVA	SUBGRUPOS IMPACTADOS	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA	OBJETIVOS
						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	6	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

Desarrollo de Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de los grupos de interés

- 1. Profesionalización:** se ha dado cumplimiento al programa de formación de guardas al 100% y se ha dado cumplimiento al desarrollo de competencias laborales con los 130 guardas titulados en competencias laborales del Sena. Ver:
 - **G4-LA9** Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral y G4-LA10 Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales
- 2. Ahorro programado – Vivienda Incremento de Guardas Postulados:** Durante el año se mantuvo la campaña de motivación para que los empleados se postularan al subsidio, culminando el año con 37 postulados más.
- 3. Incentivos**
 - **Familia:** El 100% de la población fue atendida por el área de psicología en el transcurso del 2014, la campaña por medio del boletín sobre la temática del diálogo y la optimización de las relaciones familiares le llegó al 100% de los empleados lo cual se espera se vea reflejado en los motivos de consulta del próximo año.
 - **Alimentación:** Los empleados recibieron la información sobre hábitos alimenticios a través del boletín durante los cuatro 4 trimestres del año a pesar de lo anterior se sigue presentando un alto nivel de incapacidades por enfermedades gastrointestinales y en el momento se encuentran identificadas 56 personas con problemas de sobre peso, se tiene planeado para el próximo año implementar un programa de control de peso con el apoyo de la EPS Sura.
 - **Salud Visual:** El 100% de los empleados diagnosticados con dificultades visuales fueron remitidos al profesional pertinente; el personal utilizó el recurso de la adquisición de lentes por medio de la óptica visión alemana y se incrementaron los casos solucionados en el panorama clínico por remisión visual.
 - **Recreación:** Durante el año se realizaron los dos torneos, logrando ser campeones durante el segundo semestre; la fiesta de los niños se realizó satisfactoriamente y se contó con la inscripción de 70 niños se notó disminución debido a que varios niños salieron del rango de los 9 años sin embargo se cumplió con el objetivo de contar con el incentivo de recreación para los empleados.



Los mejores guardas del año disfrutaron junto a sus familias, los paseos que por medio de Comfama brinda la empresa totalmente gratis.

- **Empleo:** El año se culminó llevando a cabo la normatividad en el 100 % de los puestos de la organización.
- **Vida En Familia:** Los guardas seleccionados durante el año por su ejemplar comportamiento, pudieron hacer efectivo su paseo en familia, debido a la programación de 4x2 la cual se respeta a todos los empleados de la organización.

4 SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Durante el 2014 no se han presentado muertes por accidentes laborales o atribuibles al a prestación de servicios, no presentamos enfermedades labores y los incidentes o accidentes presentan incapacidades mínimas, menores al 1% del total de empleados, **ver**

- **G4-LA6:** *LA6 tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo*

5 Derechos Humanos

Seguridad de Colombia tiene mecanismos necesarios y orientados a crear conciencia sobre los derechos humanos los cuales forman parte de la realidad laboral y social. Y que concientizar al personal en el reporte y denuncia son las herramientas para poder intervenir cualquier tipo de desviación con los DDHH. Durante el año 2014 no se presentaron casos de abusos y violaciones de DDHH. Ver:

- **G4-HR2** *Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados*
- **G4-HR3** *Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas.*
- **G4-HR5** *Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil*
- **G4-HR7** *Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o los procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones.*
- **G4-HR12** *Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.*

6. Medio ambiente: hemos realizado un gran esfuerzo para mantener la reducción del 5% en nuestros indicadores ambientales, en algunos de ellos los hemos logrado pero es un aspecto que sabemos debemos mantener redoblando esfuerzos para lograr mejores resultados. Ver:

- **G4-EN1:** *Materiales utilizados por peso o volumen*
- **G4-EN3:** *Consumo energético interno*
- **G4-EN5** *Intensidad energética*
- **G4-EN8** *Captación total de agua por fuentes:*
- **G4-EN15:** *Emisiones directas de gases de efecto invernadero*
- **G4-EN29:** *Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental*



PERFIL DE LA MEMORIA

G4-28 Periodo objeto de la memoria:

Del primero de enero al 31 de diciembre de 2014

G4-29 Fecha de la última Memoria:

Del primero de enero al 31 de diciembre de 2013

G4-30 Ciclo de presentación de la memoria:

Anual.

G4-31 Contacto para resolver dudas que puedan surgir en relación con el contenido de La Memoria

Sede Medellín Colombia, Cra. 43DD 8 -6, Director De Sistema De Gestión: Ing. Julián D Rendón, TEL 2684800

G4-33 VERIFICACIÓN: Política y prácticas vigentes respecto a la verificación del reporte

En SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA. Declaramos que la presente Memoria se encuentra dentro de los Niveles de aplicación del GRI, se ha construido siguiendo la guía GRI-**G4**, 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.

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

- **Página web:** a todos los públicos, presentaremos una versión resumida de este reporte para hacer más entendible el reporte a los públicos de interés como guardas y público en general
- **Memoria USB:** 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.

GOBIERNO

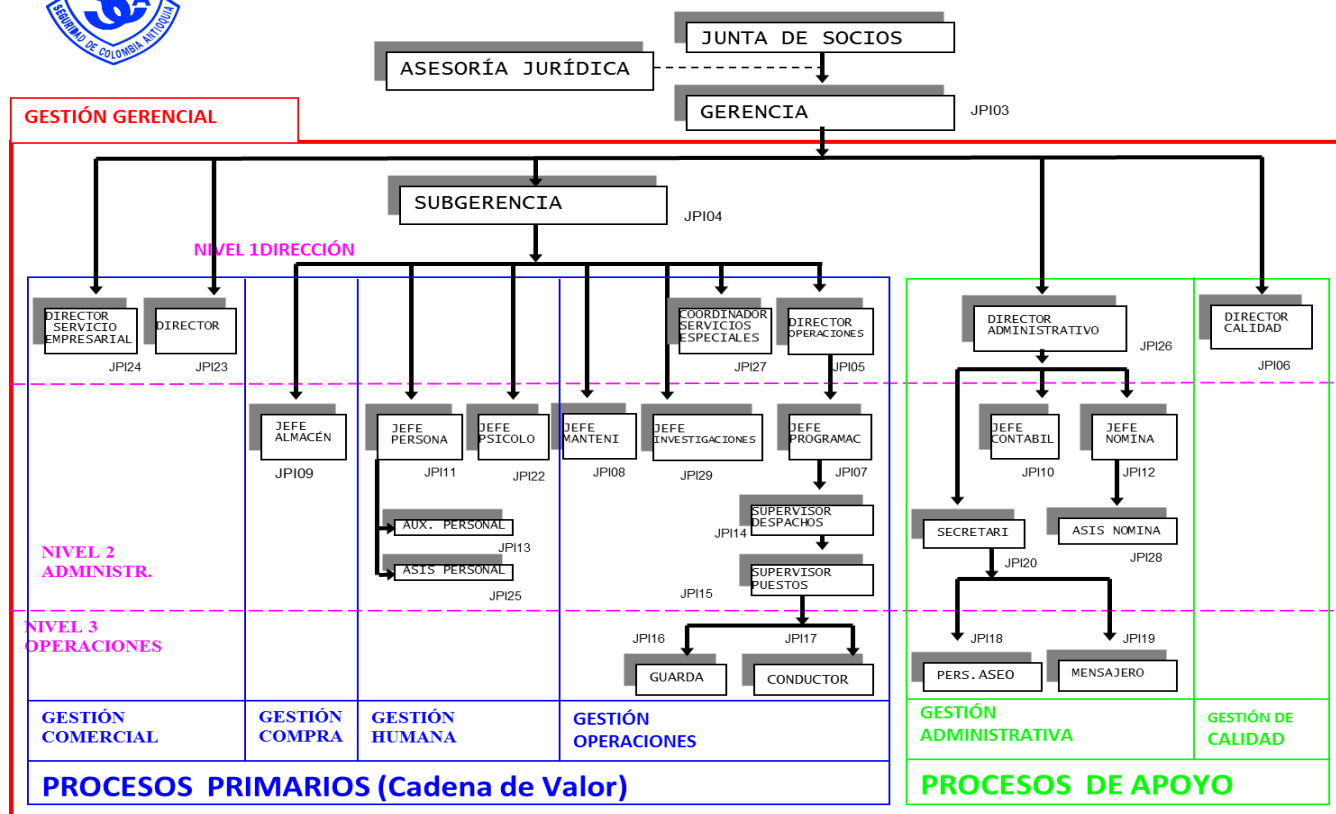
G4-34 Estructura de gobierno de la organización,

Sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales

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 composición del máximo órgano de gobierno

- Está compuesto por 10 socios, todos familia de los socios fundadores.
- Estos 10 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
- Más del 70 % de la organización se encuentra en 5 socios los que tiene mayor representación en la junta
- De 10 socios la mitad son mujeres y la otra mitad son hombres.
- El 43.13 % de la composición accionaria está en poder de la mujeres socias y dueñas de la empresa



ETICA E INTEGRIDAD

G4-56 Los valores, principios, estándares y normas de la organización,

Los principios asociados:

Principios de elaboración de la memoria:

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

Principios de calidad de la información:

- Equilibrio

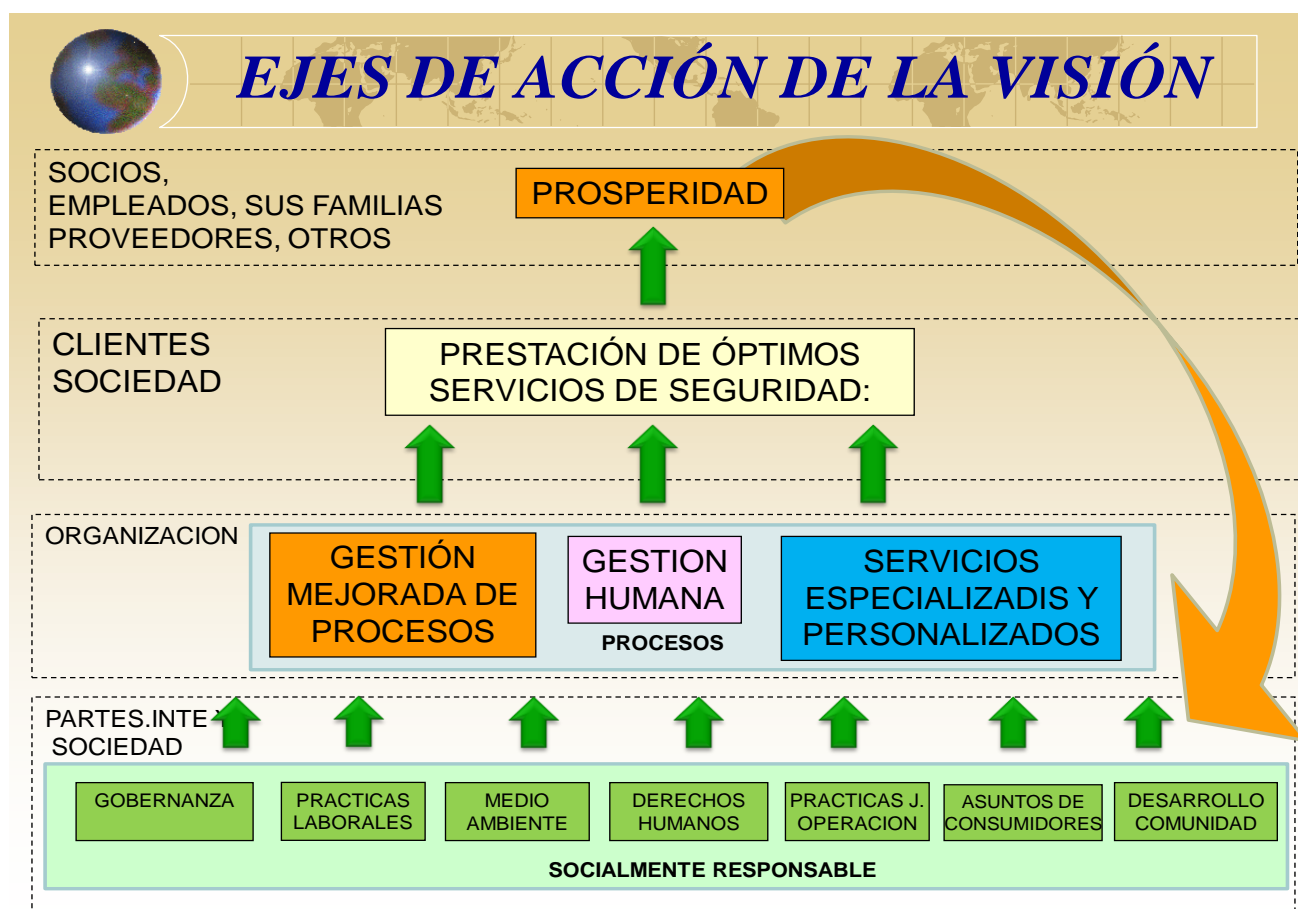
- Comparabilidad
- Precisión
- Periodicidad
- Fiabilidad
- Claridad

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

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 las 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 (Principio RS rendición de cuentas y transparencia)
- Vocación de servicio al cliente
- Compromiso y Cumplimiento

- Responsabilidad (Principio RS respeto a los derechos humanos)
- Respeto (Principio RS comportamiento ético, respeto de la ley y respeto de las Normas Internacionales de comportamiento)
- 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.

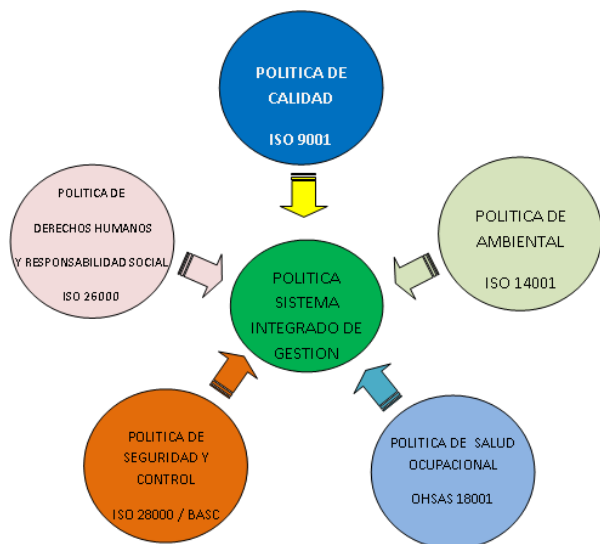
Para llevar a cabo dicha implementación Seguridad de Colombia ha creado las siguientes políticas además del código de ética, el cual tiene como destinatarios: directivos, empleados, guardas y proveedores de SEGDECOL; las políticas se basaron en las necesidades de las partes interesadas (Accionista, Empleados, 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 Ltda., 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.



CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

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.

Información contextual adicional: este requisito lo hemos explicado en el elemento: **G4-27 Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de los grupos de interés:** en Respuesta a las expectativas de los grupos de interés hemos desarrollado los siguiente planes:

- 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

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	GESTIÓN REALIZADA DURANTE EL 2014	RESULTADO
1	Empleo	G4-LA1 : Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región	<ul style="list-style-type: none">• La rotación la determinados por los casos de guardas que voluntariamente toman la decisión de retirarse de la organización, no se incluyen retiros por justa causa• El ingreso y el retiro de personal son proporcionales 271 retiros y 288 ingresos lo que demuestra a estabilidad de la organización• La rotación de hombres es del 2,7% y la de mujeres es del 3.1%• La edad de vinculación es a partir de los 18 años cumplidos, y el ingreso de mayor edad no supera los 50 años.• La región de vinculación del departamento de Antioquia , área metropolitana de Medellín y municipios cercanos según necesidades de los clientes• El promedio de rotación del año 2014 es del 2,9 de los guardas que voluntariamente renunciaron	CUMPLIDO
2	Empleo	G4-LA3 Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad desglosados por sexo	<ul style="list-style-type: none">• El 100% de los padres y madres recibieron sus licencia de maternidad y paternidad a la que tenían derecho• Si Padre y Madre cotizan a Salud, el padre reclama 8 días hábiles de Licencia Remunerada a su EPS y la Madre reclama 14 semanas a su EPS. Si sólo el Padre cotiza a Salud, él reclamará 4 días de Licencia Remunerada. Pero si el padre no cumple estas condiciones de Ley y la EPS no le reconoce la licencia, Seguridad de Colombia le concede 3 días remunerados de licencia para dedique y comparta estos días con su bebé	CUMPLIDO
3	Empleo	G4-LA4 plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos	<ul style="list-style-type: none">• Para la realización de un proceso de desvinculación, se verifica su hoja de vida , en donde se analizan las llamadas de atención, informes disciplinarios , y demás novedades , esta información se pasa al Director de Operaciones, Subgerencia y Gerencia General , quien determinan quien son los guardas que se dejaron para realizar revelos disponibilidades, vacaciones y otras actividades , los empleados que por la gravedad de la novedades debe salir de la organización son notificados con un preaviso , que está enmarcado dentro de la ley del código laboral colombiano• El preaviso los periodos mínimos de preaviso que se establecen en las políticas de SEDECOL son de 30 días mínimo (4 semana aprox.), y los modelos de contratos de trabajo.• No se presenta ningún caso de despido con menos de 30 días de preaviso	CUMPLIDO
4	Salud y Seguridad	G4-LA5 Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral	<ul style="list-style-type: none">• El copasst (Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo) ha sido conformado según lo dispuesto por la resolución 2013 de 1986; se encuentra conformado por 12 personas; 6 elegidos por la gerencia y los otros 6 fueron elegidos por el personal operativo por medio del sistema de votación, acatando lo establecido en la norma mencionada; se reúnen una vez al mes y cada integrante cumple con actividades que se planifican en el cronograma anualmente; se llevan a cabo funciones como la investigación de accidentes, identificación de riesgos, atención de sugerencias del personal; inspecciones de seguridad, análisis de	CUMPLIDO



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD AÑO 2014 DIVULGACIÓN

2 Marzo 2015

Versión: 04

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	GESTIÓN REALIZADA DURANTE EL 2014				RESULTADO
			casos relacionados con la reubicación de empleados por dificultades médicas. El Copasst fue elegido de manera democrática entre los empleados de la empresa quienes decidieron ser representados en un 100% por los guardas seleccionados mediante el voto. • Sus representantes son los siguientes: 12 empleados conforma el copasst: se tienen 50% de representantes de los trabajadores (6 empleados) quien representan el 100% de lo trabajadores y 50 % representación de la empresa (6 empleados) asi: • Representantes por los empleados: 50 % representatividad en 6 empleados: Jorge Peláez, Alexander Goez Rueda, Jairo Jaramillo Correa, Juan David Ruiz Ferraro, Juan Vallejo Valencia, Juan Osorio Cardona. • Representantes por la empresa: 50 % representatividad en 6 empleados: Ana Velásquez, María Victoria Orozco, José Jairo Velásquez, José Álvaro Jaimes, Jorge Franco, Gustavo Mejía.				
5	Salud y Seguridad	G4-LA6 tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo	• Los indicadores requeridos en el G4- LA6 se encuentran cumpliendo de acuerdo a las metas establecidas, donde se puede evidenciar que: • El índice de accidentalidad se encuentra por debajo del promedio propuesto 1.0% y fue de 0.3%, • Los tipos de lesiones no generaron enfermedades profesionales ni estados de gravedad generadores de discapacidad. • La tasa de enfermedad profesional se encuentra en el 0% lo cual denota eficacia en el desarrollo de las actividades del sistema general de seguridad y salud en trabajo. • El índice de absentismo por enfermedad y accidente de trabajo se encuentran por debajo de la meta propuesta 10% y dio 7.2%, lo cual indica un promedio aceptable en relación a la ausencia pronosticada para la organización según estadísticas de años anteriores. • La organización no tuvo muertes por accidentes de trabajo, ni suicidios en lo corrido del 2014 lo cual se debe a la prevención constante que se genera desde los subprogramas de riesgo público, riesgo vehicular y medicina preventiva.				CUMPLIDO
6	Salud y Seguridad	G4-LA7 trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad	Las actividades de la organización no tienen enfermedades directas fruto de la prestación de servicios de vigilancia privada, lo cual se demuestra a través del índice de enfermedad profesional relacionada con la prestación del servicio de vigilancia el cual se encuentra en cero durante toda la historia de la organización.				CUMPLIDO
7	formación y educación	G4-LA9 Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral		TOTAL HORAS AÑO	PROMEDIO DE TRABAJADORES	promedio de horas de capacitación que los empleados de la organización recibieron en el periodo	CUMPLIDO
			Total operativos	43511	819	53 horas año /empleado operativo	
			Total administ.	755	24	32 horas año /empleado administrativo	
			TOTAL	44265			
8	formación y educación	G4-LA10 Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	El resultado de este indicador es muy gratificante pues hemos logrado que 113 empleados obtengan la titulación, ósea que tiene Las tres competencias laborales: control de acceso incidentes y emergencias y en total 1149 certificaciones de alguna de las tres competencias laborales.				CUMPLIDO
9	formación y educación	G4-LA11 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	El resultado de este indicador demuestra el gran desempeño de nuestro personal el compromiso que tiene con su trabajo y con la organización, pues hemos logrado que los administrativos tenga una evaluación del desempeño del 94% y los operativos de 88% lo que nos da una media de 91%, lo que está por encima de nuestra meta de superar el 70%, esto teniendo una cobertura del 100% de empleados administrativos y el 91% de los operativos				CUMPLIDO
10	DERECHOS HUMANOS inversión	G4- HR2 Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el % de empleados capacitados	• 100% del personal ha recibido formación en derechos humanos durante el 2011, 2012, 2013 y 2014 • Con el ánimo de reforzar la promoción y protección de los derechos humanos dentro de la organización, Seguridad de Colombia se ha comprometido en trabajar por la consolidación de los derechos humanos, adoptando una serie de actividades de capacitación y otros instrumentos como por ejemplo el comité de ética, el cual es uno de los parámetros para valorar el grado de compromiso de la organización en materia de derechos humanos, Comité comprometido en liderar en forma permanente una política empresarial seria y transparente, guiada por principios de rectitud y honestidad bajo un estricto respeto por la ley.				CUMPLIDO
11	Derechos	G4-HR3 Número total de incidentes de discriminación y	En el 2014 no se registró ningún caso discriminación, el comité de convivencia				CUMPLIDO



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD AÑO 2014 DIVULGACIÓN

2 Marzo 2015

Versión: 04

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	GESTIÓN REALIZADA DURANTE EL 2014			RESULTADO
	Humanos No Discriminación	medidas correctivas adoptadas	<p>laboral estuvo alerta para la atención de cualquier caso y realizar las investigaciones pertinentes. Se capacitó al 100% del personal informando además los mecanismos y herramientas para denunciar posibles casos por discriminación como son: la línea ética, comité de ética, comité de convivencia, correo electrónico etc...</p> <p>Se identificó la población vulnerable para el 2014, se capacitó a todo el personal, en mecanismos y herramientas para denunciar posibles casos por discriminación. Se realizaron las actividades programadas con los comités y la línea ética estuvo disponible para todo el personal.</p>			
12	Derechos Humanos Explotación Infantil	G4-HR5 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	<p>OBJETIVO</p> <p>Identifique las actividades que considere puedan tener un riesgo significativo de incidentes debidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo infantil, y/o • Trabajadores jóvenes expuestos a trabajo peligroso. <p>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.</p>	<p>RESULTADO</p> <p>2011, 2012, 2013 y 2014 Con proveedores = 0</p> <p>2011, 2012, 2013, y 2014 En la empresa= 0</p> <p>2011, 2012, 2013, y 2014 Con clientes= 0</p>	<p>JUSTIFICACIÓN</p> <p>PROVEEDORES: Cada uno de los proveedores cuenta con acuerdos firmados en donde se comprometen a respetar 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.</p> <p>SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • no tiene vinculación laboral con menores de 18 años y no permite • no se permite El ingreso de menores a realizar ninguna actividad por simple que esta sea <p>CLIENTES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al momento de realizar un proceso de negociación con nuestros clientes no se tiene ningún evidencia de trabajo infantil , • se realizan vistas periódicas que nos aseguran esta situación. 	CUMPLIDO
13	Prácticas de seguridad	G4-HR7 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.	<p>En la Academia de Vigilancia, el personal operativo de Seguridad de Colombia recibe 2 horas de capacitación adicional en el área de derechos humanos reforzando así este tema tan importante tanto a nivel laboral como social y suministrando las herramientas necesarias para la protección de los derechos humanos.</p> <p>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.</p> <p>Contenido específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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) 			CUMPLIDO
14	remediación	G4-HR12 Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	<p>no se han presentado casos por discriminación, 2011, 2012, Y 2014</p> <p>Se cuenta con 1 reporte-incidente por discriminación en la procedencia del Guarda de Seguridad, del 2013 , el cual debidamente atendido con la participación del comité</p> <p>Seguridad de Colombia tiene mecanismos necesarios y orientados a crear conciencia sobre los derechos humanos los cuales forman parte de la realidad laboral y social. y que concientizar al personal es la única manera posible de reducir las quejas, así como hacer más efectiva la política en derechos humanos que persigue el respeto a una sana convivencia laboral y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas.</p>			CUMPLIDO
15	Lucha contra la Corrupción	G4-S03 Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la	<ul style="list-style-type: none"> • 2011, 2012 y 2013 Y 2014; se les ha realizado análisis de riesgos en corrupción entre otros 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 			CUMPLIDO



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD AÑO 2014 DIVULGACIÓN

2 Marzo 2015

Versión: 04

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	GESTIÓN REALIZADA DURANTE EL 2014	RESULTADO
		organización.	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	
16	Lucha contra la Corrupción	G4-SO4 Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción	<ul style="list-style-type: none"> 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. 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. 	CUMPLIDO
17	Responsabilidad sobre productos Etiquetado de Productos y Servicios	G4-PR5 resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes	<p>ENCUESTA DE SATISFACCIÓN 2009 A 2014 OBJETIVO >= 90%</p> <p>Seguridad de Colombia durante el año 2014 ha logrado superar la meta del 90% en la satisfacción del cliente, con un resultado de 93,93%, esto debido a: desarrollo de servicios de acuerdo a las necesidades particulares de nuestros clientes, la capacitación por sectores, desarrollo de competencias laborales, seguimiento permanente a sus operaciones y los controles operativos existentes.</p>	CUMPLIDO



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 representante de seguridad y salud en el trabajo.

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 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*

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	GESTIÓN REALIZADA DURANTE EL 2014	RESULTADO																				
18	Materiales	G4-EN1: Materiales utilizados por peso o volumen	<p>Puede observarse entonces que el comportamiento de consumo de materiales hasta Diciembre de 2013 con un total de 20,762 kg, comparado con el año 2014 con 39.704 kg consumidos, lo que nos da un incremento del 91%, este es el resultado del incremento en las dotaciones de camisas en 23.366 lo que genera una distorsión en el consumo , si no tenemos en cuenta este incremento en los inventarios y dejamos por fuera de esta análisis las camisas, en 2012 tendríamos 8.284,50 kg, en 2013 con un total de 20.534,86 comparado con el año 2014 con 16.336,73 kg consumidos para una reducción en el total de %20,44</p>	CUMPLIDO																				
19	Energía	G4-EN3: Consumo energético interno	<div><p>Consumo de energía electrica y combustible Gjul</p><table><thead><tr><th>Año</th><th>Total energía electrica GJUL</th><th>Total gasolina GJUL</th><th>Total energía GJUL</th></tr></thead><tbody><tr><td>2014</td><td>88.294</td><td>66.979</td><td>157.287</td></tr><tr><td>2013</td><td>71.474</td><td>72.291</td><td>145.778</td></tr><tr><td>2012</td><td>78.962</td><td>25.958</td><td>106.933</td></tr></tbody></table></div> <p>Puede observarse entonces que el comportamiento de consumo de energía hasta Diciembre de 2013 con un total de 145.778 GJUL, comparado con el año 2014 con 157.287 GJUL consumidos, lo que nos da un incremento del 7.81%, este es el resultado del ingreso de puesto de vigilancia como ISVIMED que demandan más supervisión y por ende más consumo de combustible y emisión de gases.</p>	Año	Total energía electrica GJUL	Total gasolina GJUL	Total energía GJUL	2014	88.294	66.979	157.287	2013	71.474	72.291	145.778	2012	78.962	25.958	106.933	NO CUMPLIDO				
Año	Total energía electrica GJUL	Total gasolina GJUL	Total energía GJUL																					
2014	88.294	66.979	157.287																					
2013	71.474	72.291	145.778																					
2012	78.962	25.958	106.933																					
20	Energía	G4-EN5: intensidad energética	<table><tr><td></td><td>PROMEDIO / MES 2013</td><td>TOTAL 2013</td><td>PROMEDIO / MES 2014</td><td>TOTAL 2014</td></tr><tr><td>total energía kwh</td><td>1655</td><td>19854</td><td>2044</td><td>24526</td></tr><tr><td>TOTAL EMPLEADOS</td><td>878,83</td><td>N/A</td><td>816,67</td><td>N/A</td></tr><tr><td>POR EMPLEADOS</td><td colspan="2">1,88 KW-H/ HOMBRE</td><td colspan="2">2,50 KW-H/ HOMBRE</td></tr></table> <p>En este indicador hemos encontrado un incremento del 24,8% en el consumo de energía por hombre de 2013 a 2014, esto debido al incremento en el número de puestos de vigilancia al tener nuevos clientes como son: ISVIMED, con 100 hombres, centro comercial indiana con más 36 hombres, entre otros servicios. El incremento en el número de los puestos de vigilancia obliga a incrementar los</p>		PROMEDIO / MES 2013	TOTAL 2013	PROMEDIO / MES 2014	TOTAL 2014	total energía kwh	1655	19854	2044	24526	TOTAL EMPLEADOS	878,83	N/A	816,67	N/A	POR EMPLEADOS	1,88 KW-H/ HOMBRE		2,50 KW-H/ HOMBRE		NO CUMPLIDO
	PROMEDIO / MES 2013	TOTAL 2013	PROMEDIO / MES 2014	TOTAL 2014																				
total energía kwh	1655	19854	2044	24526																				
TOTAL EMPLEADOS	878,83	N/A	816,67	N/A																				
POR EMPLEADOS	1,88 KW-H/ HOMBRE		2,50 KW-H/ HOMBRE																					



#	ASPECTO	INDICADOR GRI	GESTIÓN REALIZADA DURANTE EL 2014	RESULTADO																								
			procesos de selección, formación , entrenamientos ,, supervisión motorizada, sistema de comunicaciones, entre otros que incrementan los consumos de energía por hombre. Durante el año 2014 desarrollamos el convenio Sena, para el desarrollo de competencias laborales que obligo a tener todos los días del segundo semestre el salón de capacitación en operación, lo que incrementa el consumo de energía , por el aire acondicionado , video beam , iluminación y otros																									
21	Agua	G4- EN8: Captación total de agua por fuentes:	<div><p>CONSUMO DE AGUA EN MTR CUBICOS</p><table><thead><tr><th>Año</th><th>Consumo (MTR CUBICOS)</th></tr></thead><tbody><tr><td>2011</td><td>415</td></tr><tr><td>2012</td><td>401</td></tr><tr><td>2013</td><td>418</td></tr><tr><td>2014</td><td>442</td></tr></tbody></table></div> <p>El incremento en el consumo cercano al 5%, se debe al incremento en el número de guardas promedio, y a los proceso de capacitación que se realizaron durante el año 2013 y 2014 para la profesionalización y desarrollo de competencias, a pesar de la concientización del personal y la instalación de elementos ahorradores en las canillas y sanitarios en las instalaciones de la empresa. Adicional a esto se realizó una remodelación a las instalaciones de la empresa lo cual genero un mayor consumo de agua. El objetivo no se cumplió</p>	Año	Consumo (MTR CUBICOS)	2011	415	2012	401	2013	418	2014	442	NO CUMPLIDO														
Año	Consumo (MTR CUBICOS)																											
2011	415																											
2012	401																											
2013	418																											
2014	442																											
22	Emisiones	G4-EN15: Emisiones directas de gases de efecto invernadero	<div><p>TOTAL AÑO 2014 TONELADAS DE CO2 EQUIVALENTE</p><table><thead><tr><th>Categoría</th><th>2012</th><th>2013</th><th>2014</th></tr></thead><tbody><tr><td>AGUA</td><td>1,60</td><td>1,67</td><td>1,77</td></tr><tr><td>ENERGIA</td><td>9,81</td><td>7,94</td><td>9,81</td></tr><tr><td>GASOLINA</td><td>43,49</td><td>49,47</td><td>45,84</td></tr><tr><td>PAPEL</td><td>1,56</td><td>0,65</td><td>1,56</td></tr><tr><td>TOTAL</td><td>58,98</td><td>59,74</td><td>58,98</td></tr></tbody></table></div> <p>Al comparar los resultados de la generación de gases efecto invernadero, es posible demostrar que a pesar de los incrementos en los numos de guardas y la reducción en el consumo de gasolina, la variación en la generación subió de 2012 a 2013 de 1,3%, y del 2013 al 2014 se dio una reducción del 1,3%</p>	Categoría	2012	2013	2014	AGUA	1,60	1,67	1,77	ENERGIA	9,81	7,94	9,81	GASOLINA	43,49	49,47	45,84	PAPEL	1,56	0,65	1,56	TOTAL	58,98	59,74	58,98	NO CUMPLIDO
Categoría	2012	2013	2014																									
AGUA	1,60	1,67	1,77																									
ENERGIA	9,81	7,94	9,81																									
GASOLINA	43,49	49,47	45,84																									
PAPEL	1,56	0,65	1,56																									
TOTAL	58,98	59,74	58,98																									
23	Comportamiento normativo	G4-EN29: Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	Durante el periodo reportado por este informe no se han presentado multas significativas y no hemos recibido sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental, este nivel de cumplimiento indica la capacidad de la dirección para asegurar que las operaciones cumplen con la normativa vigente. Asegurar el cumplimiento legal ayuda a reducir el riesgo financiero directo que implican las multas y el indirecto por los impactos sobre la reputación. El incumplimiento puede dar lugar a sanciones económicas y obligaciones de limpieza u otras responsabilidades ambientales onerosas. La solidez del historial de cumplimiento nos da la capacidad de ampliar las operaciones u obtener permisos.	CUMPLIDO																								



Dimensión Económica

Responsabilidad: dentro de la organización se ha estructurado un equipo en donde se administra controla y realiza seguimiento permanente a las variables de desempeño económico, el contador y revisor fiscal reportan a gerencia sus resultados.

Objetivos y su desempeño: Los indicadores de desempeño en la dimensión económica demuestran el comportamiento en la creación de valor económico 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.

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	GESTIÓN REALIZADA DURANTE EL 2014	RESULTADO																																																		
24	Desempeño económico	G4-EC1: Valor económico directo generado y distribuido,	<ul style="list-style-type: none"> El valor económico generado del 2013 al 2014, fue menor debido a una disminución en los ingresos anuales y a una indemnización por parte del estado en el año 2013 la cual no se presenta en el 2014. En el valor económico distribuido del 2013 al 2014, se aumentó un 28.2%, 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 distribuya principalmente en el departamento de Antioquia. Los salarios y beneficios sociales disminuyeron en un 6.83%, debido a la disminución de los aportes parafiscales y aportes en salud, de acuerdo a la nueva reforma tributaria. Nuestros pagos al gobierno aumentaron en un 55 %, principalmente por un aumento en nuestra utilidad operacional debido a la disminución de aportes a salud y parafiscales. Valor económico que genera la empresa durante el 2012 fue del 94%, en 2013 este porcentaje fue del 90.20%, y en 2014 fue del 91.33%, siempre por encima del 90%; este valor fue retribuido a nuestros proveedores, empleados y el gobierno. Por último podemos concluir que de las utilidades que genero la empresa durante los últimos dos años, sus socios realizaron una distribución del 9.8% en el 2013 y el 8.67% en el 2014. 	CUMPLIDO																																																		
25	Presencia en el mercado	G4-EC5: Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	<table border="1"> <thead> <tr> <th align="center" colspan="5">RELACIÓN DE PAGOS DE SALARIOS VS VALORES DE LEY PARA HOMBRE Y MUJERES</th></tr> <tr> <th align="center">Descripción</th><th align="center">Porcen</th><th align="center">Valor Legal</th><th align="center">Valor Pagado</th><th align="center">Relación %</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Valor hora diurna</td><td align="center">100</td><td align="right">\$2.566,67</td><td align="right">2.566,67</td><td align="center">1,00</td></tr> <tr> <td>Valor hora nocturna</td><td align="center">135</td><td align="right">3.465,00</td><td align="right">3.465,00</td><td align="center">1,00</td></tr> <tr> <td>Valor hora diurna Fest</td><td align="center">175</td><td align="right">4.491,67</td><td align="right">4.491,67</td><td align="center">1,00</td></tr> <tr> <td>Valor hora noct. Fest</td><td align="center">210</td><td align="right">5.390,00</td><td align="right">5.390,00</td><td align="center">1,00</td></tr> <tr> <td>Valor hora Extradiaurna</td><td align="center">125</td><td align="right">3.208,33</td><td align="right">3.208,33</td><td align="center">1,00</td></tr> <tr> <td>Valor hora Extra Noct.</td><td align="center">175</td><td align="right">4.491,67</td><td align="right">4.491,67</td><td align="center">1,00</td></tr> <tr> <td>Valor hora Extra diurna Fest</td><td align="center">200</td><td align="right">5.133,33</td><td align="right">5.133,33</td><td align="center">1,00</td></tr> <tr> <td>Valor hora Extra Noct. Fest</td><td align="center">250</td><td align="right">6.416,67</td><td align="right">6.416,67</td><td align="center">1,00</td></tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> El 96.5% de nuestros empleados es remunerado mediante la legislación de salario mínimo legal vigente para Colombia El 92% de los salarios de la organización son pagados a hombres y el 8% es pagado a mujeres El 100% de las operaciones se hace en Colombia En la organización el 100% de los hombres tienen un salario inicial estándar no inferior del salario mínimo local En la organización el 100% de las mujeres tienen un salario inicial estándar no inferior del salario mínimo IVer tabla El 100% de las operaciones se hace en Colombia con los estándares del salario mínimo local <p> NOTA 1: El valor básico de una hora es \$2.566.67 para el año 2014 NOTA 2: El valor promedio de una hora extra es más alta porque se liquida con los recargos que establece la ley NOTA 3: El promedio de hora del personal masculino es mayor que el femenino porque laboran más tiempo extra NOTA 4: El promedio de hora del personal femenino es menor que el masculino porque laboran menos tiempo extra 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 </p>	RELACIÓN DE PAGOS DE SALARIOS VS VALORES DE LEY PARA HOMBRE Y MUJERES					Descripción	Porcen	Valor Legal	Valor Pagado	Relación %	Valor hora diurna	100	\$2.566,67	2.566,67	1,00	Valor hora nocturna	135	3.465,00	3.465,00	1,00	Valor hora diurna Fest	175	4.491,67	4.491,67	1,00	Valor hora noct. Fest	210	5.390,00	5.390,00	1,00	Valor hora Extradiaurna	125	3.208,33	3.208,33	1,00	Valor hora Extra Noct.	175	4.491,67	4.491,67	1,00	Valor hora Extra diurna Fest	200	5.133,33	5.133,33	1,00	Valor hora Extra Noct. Fest	250	6.416,67	6.416,67	1,00	CUMPLIDO
RELACIÓN DE PAGOS DE SALARIOS VS VALORES DE LEY PARA HOMBRE Y MUJERES																																																						
Descripción	Porcen	Valor Legal	Valor Pagado	Relación %																																																		
Valor hora diurna	100	\$2.566,67	2.566,67	1,00																																																		
Valor hora nocturna	135	3.465,00	3.465,00	1,00																																																		
Valor hora diurna Fest	175	4.491,67	4.491,67	1,00																																																		
Valor hora noct. Fest	210	5.390,00	5.390,00	1,00																																																		
Valor hora Extradiaurna	125	3.208,33	3.208,33	1,00																																																		
Valor hora Extra Noct.	175	4.491,67	4.491,67	1,00																																																		
Valor hora Extra diurna Fest	200	5.133,33	5.133,33	1,00																																																		
Valor hora Extra Noct. Fest	250	6.416,67	6.416,67	1,00																																																		
26	Presencia en el mercado	G4-EC9: Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas	<ul style="list-style-type: none"> El 100% de las compras se realiza a proveedores locales, El cumplimiento del inventario permite conocer las cantidades de productos del almacén; y la distribución de estos a los puestos de vigilancia. lo anterior ha demostrado que el 	CUMPLIDO																																																		



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD AÑO 2014 DIVULGACIÓN

2 Marzo 2015

Versión: 04

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	GESTIÓN REALIZADA DURANTE EL 2014	RESULTADO
		que corresponde a proveedores locales.	<p>almacén durante lo corrido del 2014 mantiene cantidades en existencia superiores a los mínimo establecidos por la organización. Esto debido a la gran rotación de personal y que se ha querido mantener una disponibilidad alta para nuevos negocios.</p> <ul style="list-style-type: none">• Por la vistas proveedores , acuerdos y exploraciones en Responsabilidad social empresarial nuestros proveedores han demostrado el cumplimiento de buenas prácticas laborales, y de justa operación, además de ser cumplidores de los derechos humanos. <p>Se puede asegurar la confiabilidad de nuestros proveedores a través de las pruebas de confiabilidad (procuraduría, contraloría, antecedentes policía, lista Clinton, visita de seguridad) realizadas cada año.</p>	



6. RESULTADOS TOTALES 2014 Y RETOS 2015

RESPUESTA A NUESTROS RETOS 2014

EXPECTATIVA	RETO	RESULTADO
Ahorro programado y vivienda	Seguiremos trabajando en incrementar el número de postulantes para el subsidio de vivienda por medio de campañas y el boletín de la empresa, prestando la debida asesoría y acompañamiento técnico de Comfama.	Durante el año se mantuvo la campaña de motivación para que los empleados se postularan al subsidio, culminando el año con 37 postulados más. CUMPLIDO
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	Hemos realizado un gran esfuerzo para mantener la reducción del 5% en nuestros indicadores ambientales, en algunos de ellos los hemos logrado pero es un aspecto que sabemos debemos mantener redoblando esfuerzos para lograr mejores resultados, De 5 objetivos solo cumplimos 2 NO CUMPLIDO
Seguridad en cadena de suministro	Obtener la certificación en eso 28.000 en el año 2014	SE Obtuvo la certificación en eso 28.000 en el año 2014. CUMPLIDO
Programa De profesionalización	Incrementar el nivel del profesionalización del personal operativo desde Guarda hasta ser Coordinadores de servicios	se ha dado cumplimiento al programa de formación de guardas al 100% y se ha dado cumplimiento al desarrollo de competencias laborales con los 130 guardas titulados en competencias laborales del Sena. CUMPLIDO
programa de incentivos	Cumplir en su totalidad el plan de incentivos	se dio cumplimiento al programa de incentivos durante el 2014, ver GRIG4-27 CUMPLIDO
salud de nuestros empleados y parte implicadas en el servicio	Incrementar eficacia , eficiencia y efectividad en I seguridad y salud ocupacional	Durante el 2014 no se han presentado muertes por accidentes laborales o atribuibles al a prestación de servicios, no presentamos enfermedades labores y los incidentes o accidentes presentan incapacidades mínimas, menores al 1% del total de empleados, CUMPLIDO

NUESTROS RETOS 2015

EXPECTATIVA	RETO
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
Derechos Humanos	velar por que no se presentan casos de violaciones a los derechos humanos
Programa De profesionalización	Incrementar el nivel del profesionalización del personal operativo desde Guarda hasta ser Coordinadores de servicios
Ahorro programado y vivienda	Seguiremos trabajando en incrementar el número de postulantes para el subsidio de vivienda por medio de campañas y el boletín de la empresa, prestando la debida asesoría y acompañamiento técnico de Comfama.
programa de incentivos	Cumplir en su totalidad el plan de incentivos
salud de nuestros empleados y parte implicadas en el servicio	Incrementar eficacia , eficiencia y efectividad en I seguridad y salud ocupacional



CREDITOS DE DISEÑO Y CONSTRUCCION DEL REPROTE GRI 2014:

Dirección General

Juan Carlos Castaño Hurtado: Gerente

Coordinación y realización General

Julián Rendón Parra: Dirección de sistema de Gestión

Diseño y Producción

Julián D. Rendón Parra: Dirección de sistemas de Gestión

Gestión de la información

- Subgerencia: Iván Castro Londoño
- Operaciones: Jorge E. Franco Giraldo
- Jefe de Recursos Humanos: Patricia Marín Jaramillo
- Gestión Ambiental: Victoria Orozco y Diego Otalvaro
- Nomina: Raúl Higueta Suárez
- Compras: Jairo Vásquez Quiceno
- Contabilidad y finanzas: Andrés Castaño Hurtado, Adolfo León Hernández
- Sistemas computo: Ana Velásquez Caro
- Programación: Álvaro Jaimes Peñaloza.

Fotografías

- Archivo Grupo SEGDECOL
- Google imágenes



REVISIÓN INDEPENDIENTE

INFORME DE REVISIÓN INDEPENDIENTE
Informe Reporte de Sostenibilidad 2014
Seguridad de Colombia Antioquia Ltda.

Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de la empresa **Seguridad de Colombia Antioquia Ltda.**

Se ha realizado la revisión de la adaptación de los contenidos del Reporte de Sostenibilidad 2014 de la empresa **Seguridad de Colombia Antioquia Ltda.** de acuerdo a lo señalado en la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) versión G4 y el procedimiento para la verificación de informes de sostenibilidad elaborado por el **Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, Icontec.**

La preparación, el contenido y la autodeclaración del nivel de aplicación **ESENCIAL** del Informe Reporte de Sostenibilidad 2014, es responsabilidad de la dirección de la empresa **Seguridad de Colombia Antioquia Ltda.**; así como de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y el control interno de los que se obtiene la información.

Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión limitada. Este proceso se planeó y se llevó a cabo de acuerdo con el protocolo para el Servicio de Verificación de Reportes de Sostenibilidad de **Icontec**, el cual está basado en las directrices del GRI versión G4.

El alcance del compromiso de aseguramiento se desarrolló según lo acordado con **Icontec**. Incluyó la verificación de una muestra de las actividades de carácter económico, ambiental y responsabilidad social desarrolladas; y, una revisión de indicadores GRI que presentan el desempeño de sostenibilidad del periodo 2014-01-01 al 2014-12-31

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión y verificación de la información presentada en el Reporte de Sostenibilidad 2014, que nos permite emitir una conclusión sobre la naturaleza y alcance del cumplimiento de los principios de transparencia por parte de la organización y una conclusión sobre la fiabilidad de sus indicadores de desempeño.

El trabajo de revisión ha consistido en la recopilación de evidencias, e incluyó entrevistas confirmatorias en los diversos procesos de la empresa, responsables del enfoque de gestión que han participado en la elaboración del Reporte de Sostenibilidad 2014. El énfasis recayó en el análisis de la fiabilidad de la información de desempeño como una fuente de evidencia para evaluar el cumplimiento de los principios del GRI versión G4.

El aseguramiento fue conducido en los días 2015-07-29, 2015-07-30 y 2015-07-31 en la ciudad de Medellín.

A continuación se describen los procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo, que se aplicaron para alcanzar nuestras conclusiones:

- Lectura y revisión previa del Informe Reporte de Sostenibilidad 2014 terminado; para la revisión de las actuaciones realizadas por **Seguridad de Colombia Antioquia Ltda.**, así como la cobertura, relevancia e integridad de la información.
- Elaboración del plan de verificación, enviado a la empresa el 2015-07-27 el cual fue concertado y aceptado por los responsables de la organización.



- Análisis de la adaptación de los contenidos del Reporte de Sostenibilidad 2014 a lo señalado en la Guía G4 del GRI.
- Análisis del proceso de diseño del Reporte de Sostenibilidad 2014 y de los procesos para recopilar y validar los datos, realizado el 2015-07-29.
- Reuniones con los encargados de los diferentes contenidos que integran del Informe de Sostenibilidad y Responsabilidad Empresarial 2014, para obtener la información necesaria para la revisión externa. Se desarrollaron 5 entrevistas con los responsables de las actividades, seleccionados en nuestro ejercicio de verificación entre los días 2015-07-29 y 2015-07-31.
- Comprobación, mediante la selección de una muestra de la información cuantitativa y cualitativa de los indicadores incluidos en el Reporte de Sostenibilidad 2014, y comprobación de que los indicadores y contenidos del mismo corresponden con los recomendados por la guía G4 de GRI y los protocolos técnicos asociados. Dicha comprobación incluyó 26 indicadores en las siguientes categorías: Ambientales: EN1, EN3, EN5, EN8, EN15, EN29; Laborales: LA1, LA3, LA4, LA5, LA6, LA7, LA9, LA10, LA11; Responsabilidad de Producto: PR5; Económico: EC1, EC5, EC9; Derechos Humanos: HR2, HR3, HR5, HR7, HR12; y Sociedad: SO3 y SO4.
- Contraste de que el contenido del Reporte de Sostenibilidad 2014 no contradice ninguna información relevante suministrada por la empresa en la documentación analizada.
- No se llevaron a cabo reuniones con las diferentes partes interesadas.

Conclusión:

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. cuenta con un proceso estructurado para la realización del Informe, el cual consiste en la planeación, la recolección de la información, elaboración de la memoria, verificación, comunicación, retroalimentación, evaluación y ajustes; este proceso aporta significativamente para establecer y mantener los principios que rigen la construcción del Informe así como establecer los aspectos materiales que se incluirán en el mismo. Dentro del proceso se observa estructurada la fase de recolección de información y preparación del informe, así como el proceso de análisis de aspectos materiales que involucren directamente a la organización.

A lo largo del informe se evidencia la aplicación de los principios, mostrando los retos y logros, sin embargo es importante que se haga mayor énfasis en la aplicación del principio de claridad de los datos, ampliando información relacionada con los resultados de los indicadores establecidos.

Como resultado de nuestra revisión limitada se concluye que el Reporte de Sostenibilidad 2014 de la empresa **Seguridad de Colombia Antioquia Ltda.** ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con la guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de GRI versión 4 (G4), además de cumplir con los principios planteados en la guía. No existe información que nos haga creer que los aspectos revisados descritos contienen errores significativos.

El alcance de una revisión limitada es sustancialmente inferior a una auditoría. Por lo tanto, no proporcionamos opinión de auditoría sobre el Reporte de Sostenibilidad 2014.



Independencia:

El trabajo fue realizado de acuerdo con el código de ética de Icontec, el cual contempla, entre otros requisitos, que tanto los miembros del equipo de aseguramiento, como la firma de aseguramiento, sea independiente del cliente asegurado incluyendo los que no han sido involucrados en el Informe escrito. El código también incluye requisitos detallados para asegurar comportamiento e integridad, objetividad, competencia profesional, debido cuidado profesional, confidencialidad, y comportamiento profesional de los verificadores. Icontec Internacional tiene sistemas y procesos implementados para monitorear el cumplimiento con el código y para prevenir conflictos relacionados con la independencia.

Restricciones de uso y distribución:

El presente informe ha sido preparado exclusivamente para efectos de **dar aseguramiento** sobre el contenido del Reporte de Sostenibilidad 2014 de **Seguridad de Colombia Antioquia Ltda.**, para el ejercicio anual terminado el 2014-12-31; de acuerdo con lo señalado en el procedimiento para la verificación de informes de sostenibilidad elaborado por Icontec Internacional y no puede ser destinado para ningún otro propósito.

Nuestro informe se realiza única y exclusivamente para su presentación ante las partes interesadas lectores del Informe Reporte de Sostenibilidad 2014 y no debe ser distribuido o utilizado por otras partes.

ICONTEC Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación

ADRIANA ALONSO ROZO
Directora regional Antioquia Choco y Eje Cafetero

Evaluador: Camilo Andrés Carvajal Guerra.