



INFORME DE SOSTENIBILIDAD

DOGMAN DE COLOMBIA LTDA.

2016

www.dogman.com.co

**INFORME DE REVISIÓN INDEPENDIENTE
Declaración "De Conformidad" con la Guía GRI G.4.
Reporte de Sostenibilidad 2016
DOGMAN DE COLOMBIA LTDA.**

Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de la empresa **DOGMAN DE COLOMBIA LTDA.**

Se ha realizado la revisión de la adaptación de los contenidos del **Reporte de Sostenibilidad 2016** de la empresa **DOGMAN DE COLOMBIA 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 elaborada por **Icontec**.

La preparación, el contenido y la declaración de opción "De conformidad" esencial del Informe verificado, es responsabilidad de la dirección de la empresa **DOGMAN DE COLOMBIA LTDA.** ; así como 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, la cual se planeó y se llevó a cabo de acuerdo con el protocolo para el Servicio de Verificación de Reportes de Sostenibilidad de **Icontec**, basado en las directrices del GRI.

El alcance del compromiso de aseguramiento se desarrolló según lo acordado con **Icontec**. Incluyó la verificación de una muestra de las actividades descritas en el reporte y, una revisión de la aplicación de los principios y los contenidos básicos generales y específicos que presentan el desempeño en sostenibilidad del periodo 2016-01-01 a 2016-12-31.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión y verificación de la información presentada en el **Reporte de Sostenibilidad 2016**, 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 contenidos básicos.

El trabajo de revisión ha consistido en la recopilación de evidencias, e incluyó entrevistas confirmatorias en los diversos procesos de la empresa, responsables de la determinación de materialidad y del enfoque de gestión que han participado en la elaboración del Informe de sostenibilidad. El énfasis recayó en la fiabilidad de la información.

La verificación externa fue conducida por el equipo de **Icontec** entre el 2017-02-06 y 2017-02-07 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 **Reporte de Sostenibilidad 2016** terminado; para la revisión de las actividades realizadas por **DOGMAN DE COLOMBIA LTDA.** con relación y consideración de sus partes interesadas, así como la cobertura, relevancia e integridad de



icontec
Internacional

la información en función del entendimiento de la empresa de los requerimientos de sus grupos de interés.

- Elaboración del plan de verificación, enviado a la empresa el 2016-02-03.
- Análisis de la adaptación de los contenidos del Informe a los criterios "de contenido" con la "Guía Para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad" del *Global Reporting Initiative –GRI-* en su versión G4.
- Reuniones con el personal responsable de los diferentes contenidos que integran el Informe, para conocer los enfoques de gestión aplicados y obtener la información necesaria para la verificación externa. Se desarrollaron ocho (8) entrevistas con cada uno de los procesos responsables de las actividades, seleccionados en nuestro ejercicio de verificación los días 2017-02-06 y 2017-02-07.
- Análisis del proceso de diseño del Informe de Gestión y de los procesos para recopilar y validar los datos así como revisión de la información relativa a los enfoques de gestión aplicados a los contenidos reportados, realizado el 2017-02-01.
- Comprobación, mediante la selección de una muestra de la información cuantitativa y cualitativa de los indicadores incluidos en el **Reporte de Sostenibilidad 2016** de la empresa **DOGMAN DE COLOMBIA LTDA.**, y la 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 34 indicadores de los contenidos básicos generales y 11 indicadores de los contenidos básicos específicos en las siguientes categorías: Económicos: G4-EC1; Ambientales: G4-EN3, G4-EN8, G4-EN15, G4-EN29; Sociedad: G4-LA1, G4-LA6, G4-LA9, G4-HR2, G4-SO8, G4-PR5.
- Contraste de que el contenido del Informe no contradice ninguna información relevante suministrada por la empresa en la documentación analizada.
- No se llevaron a cabo entrevistas o reuniones con partes interesadas.

Conclusión:

DOGMAN DE COLOMBIA LTDA. cuenta con un proceso avanzado para la realización de la memoria, el cual consiste en la planeación, la recolección de la información, elaboración de la memoria, verificación, y comunicación; 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 observan estructuradas todas las fases de preparación, elaboración y comunicación del informe.

Como resultado de nuestra revisión limitada se concluye que el **Reporte de Sostenibilidad 2016** de la empresa **DOGMAN DE COLOMBIA LTDA.** ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con la "Guía Para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad" del *Global Reporting Initiative –GRI-* en su versión G4, cumple con los principios para su elaboración, y es fiable de acuerdo a los procedimientos realizados. No existe información que nos haga creer que los aspectos revisados descritos contienen errores significativos.

El alcance de una revisión limitada es substancialmente inferior a una auditoría. Por lo tanto, no proporcionamos opinión de auditoría sobre el **Reporte de Sostenibilidad 2016**.

Se le ha entregado a la organización un informe detallado de los aspectos por mejorar para la realización del informe, encontrados en nuestro ejercicio de verificación.

Miembro de la red
ES-P-CC-16- F-004
Versión 0

COLOMBIA: nit@icontec.org APARTADO: apartado@icontec.org ARMENIA: armenia@icontec.org BARRANCABERMEJA: barrancabermeja@icontec.org BOGOTÁ: bogota@icontec.org BUCARAMANGA: bucaromango@icontec.org CALLI: cali@icontec.org
CARTAGENA: cartagena@icontec.org CUCUTA: cucuta@icontec.org IBAGUÉ: ibague@icontec.org MANIZALES: manizales@icontec.org MEDELLÍN: medellin@icontec.org MONTERÍA: monteria@icontec.org NEIVA: neiva@icontec.org PASTO: pasto@icontec.org PEREIRA: pereira@icontec.org VILLAVICENCIO: villavicencio@icontec.org

INTERNACIONAL
BRASIL: brasil@icontec.org BOLIVIA: bolivia@icontec.org COSTA RICA: costarica@icontec.org CHILE: chile@icontec.org ECUADOR: ecuador@icontec.org EL SALVADOR: elsalvador@icontec.org GUATEMALA: guatemala@icontec.org HONDURAS: honduras@icontec.org
MÉXICO: mexico@icontec.org NICARAGUA: nicaragua@icontec.org PANAMÁ: panama@icontec.org PERÚ: peru@icontec.org REPÚBLICA DOMINICANA: republiadominicana@icontec.org

Línea de servicio en Bogotá 607-8888 para el resto del país 018000 949000

www.icontec.org



icontec
Internacional

Independencia:

Condujimos el trabajo de acuerdo con los lineamientos establecidos en nuestro código de ética, el cual requiere, entre otros requisitos, que los miembros del equipo de verificación, como la firma de aseguramiento, sea independiente del cliente asegurado incluyendo los que no han sido involucrados en el reporte escrito. El código también incluye requisitos detallados para asegurar el comportamiento, 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 2016** de la empresa **DOGMAN DE COLOMBIA LTDA.**, para el ejercicio anual terminado 2016-12-31; de acuerdo a 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 **Reporte de Sostenibilidad 2016** y no debe ser distribuido o utilizado por otras partes.

ICONTEC Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación

ADRIANA ALONSO RÓZO
Directora Regional
Fecha: 2017-02-28

Evaluidor: Camilo Andrés Carvajal Guerra

Miembro de la red

ES-P-CC-16-F-004

Versión: 0

COLOMBIA: INT: 800.012.336-1
APARTADO: apartado@icontec.org ARMENIA: armenia@icontec.org BARRANQUILLA: barranquilla@icontec.org BOGOTÁ: bogota@icontec.org BUENAVISTA: buenavista@icontec.org CALLI: cali@icontec.org
CARTAGENA: cartagena@icontec.org CÚCUTA: cucuta@icontec.org IBAGUÉ: ibague@icontec.org MANIZALES: manizales@icontec.org MEDALLIN: medallin@icontec.org MONTERÍA: monteria@icontec.org NEIVA: neiva@icontec.org PASTO: pasto@icontec.org PEREIRA: pereira@icontec.org
VILLAVICENCIO: villavicencio@icontec.org
INTERNACIONAL
BRASIL: brazil@icontec.org BOLIVIA: bolivia@icontec.org COSTA RICA: costarica@icontec.org CHILE: chile@icontec.org ECUADOR: ecuador@icontec.org EL SALVADOR: elsalvador@icontec.org GUATEMALA: guatemala@icontec.org HONDURAS: honduras@icontec.org
MEXICO: mexico@icontec.org NICARAGUA: nicaragua@icontec.org PANAMA: panama@icontec.org PERÚ: peru@icontec.org REPÚBLICA DOMINICANA: republicadominicana@icontec.org

Línea de servicio en Bogotá 607-8888 para el resto del país 018000 949000

www.icontec.org

CONTENIDOS

Página

MENSAJE DE LA GERENCIA

Página

6

PRESENTACIÓN DEL INFORME

Página

Acerca del Reporte

8

Metodología y Elaboración del Reporte

9 - 10

Grupos de Interés

11 - 13

Análisis de Materialidad

14 - 15

MODELO CORPORATIVO

Página

Nuestra Esencia

17 - 20

Ubicación

21

Servicios

22 - 23

Estrategia Corporativa

24

Cadena de Valor

24 - 26

Gobierno Corporativo

27 - 28

Estructura Organizacional

29

Código de Ética

30 - 36

Código de Buen Gobierno

37 - 44

DESEMPEÑO DEL NEGOCIO

Página

Principios e Iniciativas

46

Enfoque de Gestión

47

Desempeño Económico

47 - 50

Mejoras

51 - 52

Retos

53

PRÁCTICAS DE GESTIÓN

Página

Cumplimiento Legal

55

Enfoque de Gestión

55

Gestión del Riesgo

56 - 57

Desempeño Social

58 - 92

Desempeño Ambiental

92 - 99



MENSAJE DE LA GERENCIA



En este tercer reporte de sostenibilidad es nuestro propósito generar valor y confianza a todos nuestros grupos de interés a partir de la adopción de mejores prácticas para la entrega de información clara, completa y oportuna; resultado del trabajo de todo un equipo humano.

En este informe anual, recogemos la información que consideramos de mayor relevancia frente a los resultados de la gestión que adelantamos en el 2016, dando especial énfasis en los avances y retos que tenemos frente a cada una de las orientaciones estratégicas de nuestra organización así como frente a los asuntos que son prioritarios para nuestros grupos de interés, los cuales redefinimos con el fin de ser más trascendentes en nuestra estrategia frente a éstos de acuerdo con el análisis de materialidad adelantado por la organización los resultados que año a año entregamos son producto de la evolución de la organización y muy especialmente del trabajo con compromiso y amor que cada empleado ha entregado al servicio de Dogman de Colombia.

El afianzamiento de la ruta estratégica, la solidez operativa y el seguimiento a los procesos, nos han permitido seguir fortaleciendo nuestros servicios, aspectos que se destacan de manera significativa al recoger la gestión de Dogman de Colombia al cierre del 2016, un año que nos impulsó un mayor desafío y complejidad para seguir avanzando en nuestros propósitos de ser sostenibles y generar valor y confianza.

Encontramos que la responsabilidad toma cada vez más relevancia en nuestro medio y que se constituye en un diferenciador al momento de la selección de un buen aliado estratégico sobre todo en un sector tan competitivo como lo es el de la seguridad y vigilancia privada.

La responsabilidad social nos lleva a la implementación de buenas prácticas incorporadas a la estrategia del negocio, aspecto que genera confianza y tranquilidad a todos nuestros grupos de interés.

A lo largo de este informe se muestra el desarrollo de la estrategia trazada y los logros obtenidos en materia ambiental, económica y social, nos queda mucho por hacer, pues nuestro plan estratégico es ambicioso, esperamos seguir avanzando en este arduo camino el cual cada vez nos presenta mayores retos.



PRESENTACIÓN DEL INFORME

ACERCA DEL REPORTE

El reporte de sostenibilidad 2016 de Dogman de Colombia Ltda., comprende la gestión de la empresa realizada al 31 de diciembre de 2016, contemplando el cumplimiento de nuestras políticas en los diferentes sistemas de gestión implementados y los objetivos y metas que nos hemos trazado durante el año que acaba de culminar. El reporte contiene todos los asuntos más importantes y relevantes para nuestras partes interesadas a nivel de procesos, y servicios prestados por nuestra organización a cada uno de ellos desde una perspectiva integral.

Durante el año 2016, decidimos como organización realizar una convalidación de nuestros grupos de interés y por ende de nuestros asuntos materiales para prepararnos de forma contundente para el ejercicio de acercamiento que realizaremos con nuestros grupos de interés para nuevamente revisar y actualizar nuestra materialidad y por ende las prioridades estratégicas de la organización. Nuestro reporte desarrolla su contenido con base en 15 asuntos materiales relevantes y convalidados para la vigencia, en los ámbitos social, ambiental y económico de toda nuestra operación.

Con la finalidad de dar cumplimiento al principio de calidad del reporte y poder dar cuenta de nuestra gestión a lo largo del tiempo, logramos comparabilidad reexpresando los datos del reporte del año 2015, en algunos apartados del contenido.

Este reporte fue preparado de conformidad con la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del Global Reporting Initiative –GRI G4–, opción esencial. La información no financiera es verificada por Icontec Internacional, firma auditora independiente y cuyo informe ha concluido que la información se presenta de manera adecuada de acuerdo con la metodología propuesta por el GRI. Para una mayor comprensión del lector, hemos definido una iconografía que permite identificar con claridad los contenidos básicos GRI que responden a cada asunto material.

METODOLOGÍA Y ELABORACIÓN DEL REPORTE

Desde el año 2014 hemos aplicado la metodología internacional del Global Reporting Initiative (GRI) para la elaboración de reportes de sostenibilidad con sus respectivas actualizaciones. Tomamos como referencia el GRI-G4, de conformidad con la opción Esencial, que incluye al menos un indicador por cada aspecto material o relevante, también hemos seguido los lineamientos del Marco de Reporte Integrado (IIRC).

Nuestro reporte comprende datos de la gestión empresarial durante el periodo del 01 de enero hasta el 31 de diciembre de 2016 en las zonas en las que desarrollamos operaciones significativas: nuestra sede principal en Medellín. Durante el periodo que abarca el reporte no tuvimos cambios organizacionales que llevaran a modificar, hacer reexpresiones o reformulaciones de la información de reportes anteriores.

El proceso de elaboración de nuestro reporte llevamos a cabo cinco etapas definidas así:

ETAPA I
Preparar

ETAPA II
Correlacionar

ETAPA III
Definir

ETAPA IV
Monitorear

ETAPA V
Reportar

ETAPA I

Preparar

Durante la Etapa I se revisaba la metodología de trabajo para la recolección de información de todas las áreas involucradas en el reporte, las lecciones aprendidas del año anterior y las buenas prácticas, para poder hacer mucho más eficiente el trabajo de tener disponible la información en el momento preciso de recolección de la misma; adicionalmente se tuvo en cuenta el informe de retroalimentación resultado de la verificación del reporte anterior para tener presentes las oportunidades de mejora identificadas.

ETAPA II

Correlacionar

Para la Etapa II realizamos una encuesta donde el objetivo principal fue convalidar con nuestros grupos de interés, los asuntos materiales identificados en el reporte del año 2015, como antesala a lo que será el trabajo de actualización y definición de la materialidad para el año 2017.

ETAPA III**Definir**

En la Etapa III definimos la estructura y los contenidos del reporte teniendo como base los aspectos materiales o relevantes de la gestión para la organización y sus grupos de interés, los cuales fueron identificados mediante un ejercicio de materialidad y convalidados en un ejercicio de comunicación mediante una encuesta de percepción. Es un proceso que hace parte de la planeación estratégica adoptando los lineamientos del Global Reporting Initiative (GRI-G4).

ETAPA IV**Monitorear**

Llegando a la Etapa IV finalmente, reunimos y analizamos la información para elaborar el contenido final del reporte, el cual integra prácticas de gestión que son evaluadas de manera permanente por el área de sistemas de gestión de la organización, evidenciando así el compromiso por mejorar la calidad, profesionalismo y uso de mejores prácticas. En la revisión de los contenidos hacemos partícipes a nuestros empleados (operativos y administrativos), e integrantes de la alta gerencia, también a los grupos de interés y al ente verificador externo, para de esta forma asegurar la calidad de la información reportada, conforme a los principios del GRI en su versión G4.

ETAPA V**Reportar**

Finalmente llegamos a la Etapa V donde publicamos el reporte en nuestros medios impresos, digitales y sitio web oficial.

Para cuestiones relativas a la memoria o su contenido se puede dirigir al Jefe de Sistemas de Gestión

Teléfono: 4111500 ext: 129

Correo: sig@dogman.com.co

GRUPOS DE INTERÉS

La identificación y priorización de nuestros grupos de interés se realizó bajo una metodología sistemática, la cual se validó nuevamente durante el 2016 con una reunión administrativa donde participó la Gerencia y las áreas de la organización y de esta forma definir nuevamente el rango de importancia de todos nuestros grupos de interés, dando como resultado lo siguiente:

ESENCIAL		INTERACCIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS Y FRECUENCIA DE RELACIONAMIENTO
GRUPOS DE INTERÉS	SUBGRUPOS	
GOBIERNO CORPORATIVO	Junta de Socios	Permanente: Línea telefónica, correos, página web, boletines. Mensual: Junta de Socios. Anual: Reporte de sostenibilidad, Informe de gestión.
	Directivos Administrativos	Permanente: Atención personalizada, línea telefónica, página web, correo electrónico, línea de transparencia, capacitaciones, boletines, Facebook, twitter Anual: Evaluación de desempeño, visitas domiciliarias cada dos años, encuesta de clima organizacional.
CLIENTES	Mixto	Permanente: Visitas de la Gerencia, Director de Operaciones, Ejecutivos, línea telefónica, página web, correo electrónico, línea de transparencia, Twitter, Facebook Mensual: Visitas de Seguimiento, Informe de Gestión. Anual: Reporte de Sostenibilidad, Encuesta de Satisfacción.
EMPLEADOS	Directivos Administrativos	Permanente: Atención personalizada, línea telefónica, página web, correo electrónico, línea de transparencia, capacitaciones, boletines, Facebook, twitter. Anual: Evaluación de desempeño, visitas domiciliarias cada dos años, encuesta de clima organizacional.

Permanente: Visitas de la Gerencia, Director de Operaciones, Ejecutivos, línea telefónica, pagina web, correo electrónico, línea de transparencia, Twitter, Facebook.

Mensual: Visitas de Seguimiento, Informe de Gestión.

Anual: Reporte de Sostenibilidad, Encuesta de Satisfacción.

Permanente: Visitas de la Gerencia, Director de Operaciones, Ejecutivos, línea telefónica, pagina web, correo electrónico, línea de transparencia, Twitter, Facebook

Mensual: Visitas de Seguimiento, Informe de Gestión

Anual: Reporte de Sostenibilidad, Encuesta de Satisfacción.

Permanente: Atención personalizada, línea telefónica, pagina web, correo electrónico, línea de transparencia, capacitaciones, boletines, Facebook, twitter.

Anual: Evaluación de desempeño, visitas domiciliarias cada dos años, encuesta de clima organizacional.

Permanente: Atención personalizada, línea telefónica, pagina web, correo electrónico, línea de transparencia, capacitaciones, boletines, Facebook, twitter.

Anual: Evaluación de desempeño, visitas domiciliarias cada dos años, encuesta de clima organizacional.

Relacionamiento permanente, desde las distintas áreas con instancias del gobierno, entrega de reportes y respuestas a requerimientos. Reuniones programadas por requerimientos

Relacionamiento permanente, desde las distintas áreas con instancias del gobierno, entrega de reportes y respuestas a requerimientos. Reuniones programadas por requerimientos

BÁSICO		INTERACCIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS Y FRECUENCIA DE RELACIONAMIENTO
GRUPOS DE INTERÉS	SUBGRUPOS	
PROVEEDORES Y CONTRATISTAS	P. Locales	Permanente: Correos de atención, Página Web, reuniones, Línea de Transparencia, Facebook, Twitter. Anual: Visita, Evaluación de Desempeño.
	P. Nacionales	Permanente: Correos de atención, Página Web, reuniones, Línea de Transparencia, Facebook, Twitter. Anual: Visita, Evaluación de Desempeño.
	Contratistas	Permanente: Correos de atención, Página Web, reuniones, Línea de Transparencia, Facebook, Twitter. Anual: Visita, Evaluación de Desempeño.
SOCIEDAD	Familias	Permanente: Acompañamiento a programas sociales. Semestral: Actividades de formación. Anual: Informe de Sostenibilidad

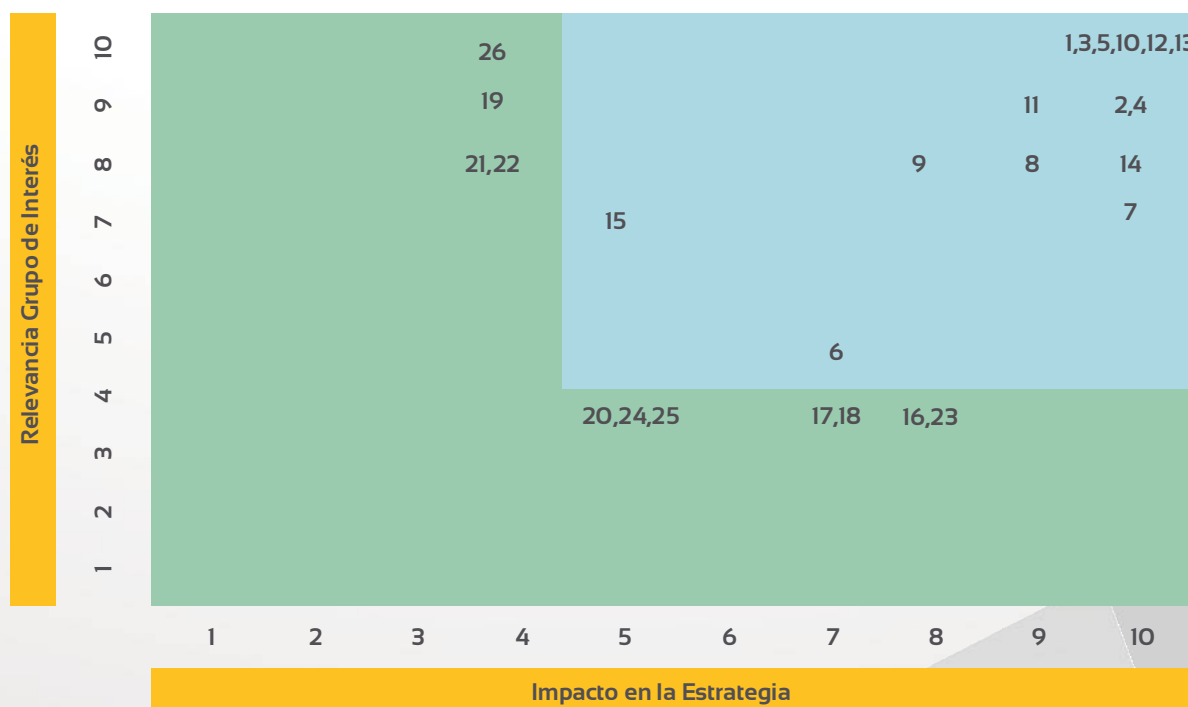
MATERIALIDAD Y COBERTURA

Nuestra definición de materialidad tiene fundamento en la identificación de los asuntos más relevantes que favorecen directamente al logro de los objetivos estratégicos de nuestra organización y a su enfoque estratégico de sostenibilidad. Para definir el contenido de esta memoria la organización ha verificado que se cumpla en su extensión con los principios de contenido y calidad de la guía que describen los resultados y las decisiones tomadas durante el periodo del reporte; así como los contenidos básicos específicos que incluyen los aspectos y la información definidos desde el análisis de materialidad, aspectos relevantes para la organización y sus grupos de interés.

Con el objetivo de garantizar un enfoque de sostenibilidad integral en la organización, llevamos a cabo una revisión de la materialidad, con un amplio alcance y con una validación especial con nuestros grupos de interés, para ratificar que seguimos vigentes en cuanto a nuestros asuntos materiales definidos en el año 2014, esto nos lleva a refrendar nuestro compromiso de actualizar y evaluar nuestra materialidad con una periodicidad bienal.

Para el año 2016 quisimos validar conjunto con la participación de nuestras partes interesadas los aspectos materiales definidos para el año 2015, por este motivo realizamos una encuesta virtual que incluía la importancia de los aspectos materiales definidos y su respectiva relevancia de acuerdo al grupo de interés encuestado, esto determinó que para el año 2016 fueron convalidados 15 aspectos materiales en total de los que nuestra organización ha venido trabajando, los cuales se presentan a continuación:

Matriz de Materialidad



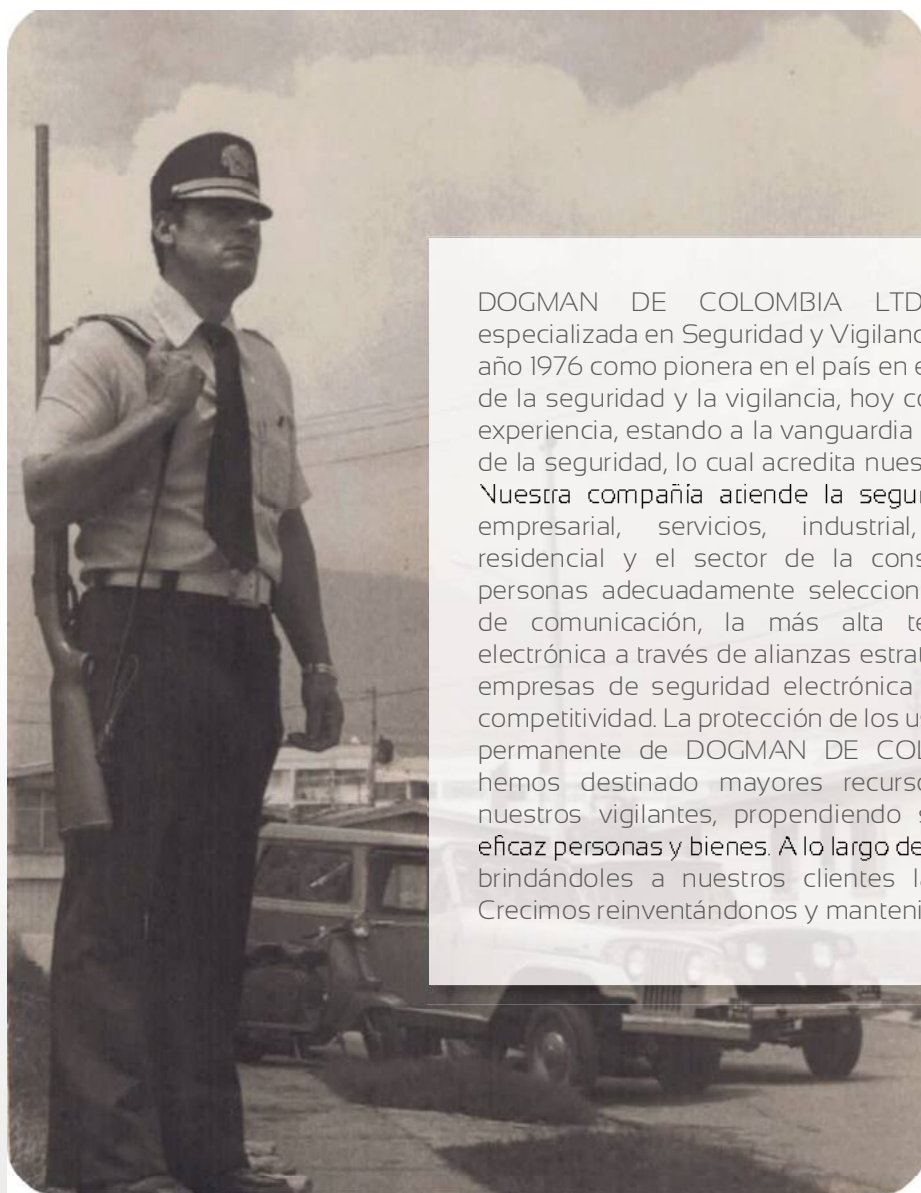
	ASPECTO
1	Rentabilidad
2	Capital de Trabajo
3	Patrimonio
4	Facturación
5	Competencia de las personas
6	Comunicación
7	Identificación de causas que pueden generar mala prestación del servicio
8	Rotación de las personas
9	Satisfacción del cliente interno
10	Satisfacción del cliente externo
11	Quejas de los clientes
12	Asignación de recursos
13	Cumplimiento de la legislación aplicable
14	Seguridad y salud de los Empleados
15	Manejo de residuos sólidos
16	Desempeño de los proveedores
17	Capacidad de prestación de servicios con canes
18	Activos totales
19	Endeudamiento
20	Flujo de caja para negociar
21	Identificación de peligros y valoración de riesgos en los puestos
22	Consumo de agua y energía
23	No conformidades en el sistema de gestión
24	Cumplimiento en la ejecución presupuestal
25	Innovación de la Organización
26	Capacidad para cumplimiento de servicios



MODELO
CORPORATIVO

NUESTRA ESENCIA

RESEÑA HISTÓRICA



DOGMAN DE COLOMBIA LTDA. Es una Empresa especializada en Seguridad y Vigilancia Privada que nació en el año 1976 como pionera en el país en el uso del can en el campo de la seguridad y la vigilancia, hoy contamos con 40 años de experiencia, estando a la vanguardia en los avances del sector de la seguridad, lo cual acredita nuestro liderazgo en el sector. Nuestra compañía atiende la seguridad en sectores como: empresarial, servicios, industrial, comercial, educativa, residencial y el sector de la construcción, contamos con personas adecuadamente seleccionadas, modernos equipos de comunicación, la más alta tecnología en seguridad electrónica a través de alianzas estratégicas y comerciales con empresas de seguridad electrónica de reconocida calidad y competitividad. La protección de los usuarios constituye la labor permanente de DOGMAN DE COLOMBIA LTDA; por ello hemos destinado mayores recursos en la formación de nuestros vigilantes, propendiendo salvaguardar de manera eficaz personas y bienes. A lo largo de estos años, progresamos brindándoles a nuestros clientes la tranquilidad necesaria. Crecimos reinventándonos y manteniéndonos a la vanguardia.

QUIÉNES SOMOS

Sociedad comercial de tipo limitada, donde el capital está representado por cuotas – partes. Está conformado por tres socios, uno tiene una participación del 25% y los otros dos una participación de 37.5% cada uno y el capital adscrito es de \$3.100.000.000, somos personas comprometidas con el crecimiento del país por esta razón nuestras inversiones son realizadas en Colombia para generar empleo y desarrollo, así mismo apoyar a nuestros grupos de interés, convencidos que con el trabajo en equipo y el compromiso de todos seguiremos alcanzando nuestros objetivos, creemos en nuestro equipo de trabajo, invertimos en su formación y consolidación dentro de la empresa, Somos pioneros en Colombia en el servicio de vigilancia bajo la modalidad canina, manteniendo los canes en óptimas condiciones de salud y bienestar, a través de unas excelentes instalaciones dotadas con los elementos requeridos para garantizar la comodidad y desarrollo de nuestros canes, incluyendo para su formación, un equipo de profesionales altamente calificados, lo que nos ha permitido ser reconocidos en el medio por la prestación de un servicio seguro y confiable. Nuestro portafolio cuenta con servicios de vigilancia y seguridad privada, en las modalidades fija, móvil y escoltas a personas, vehículos y mercancías, mediante la utilización de los medios autorizados para el desarrollo de su actividad como son: armas de fuego, recursos humanos, animales, tecnológicos o materiales. También prestamos servicios conexos de asesoría, consultoría e investigación en seguridad, proporcionándoles a nuestros clientes un portafolio de seguridad integral.



POLÍTICA

DOGMAN DE COLOMBIA LTDA orienta su gestión mediante una gobernanza eficaz, promoviendo el desarrollo, la seguridad y el bienestar de sus grupos de interés, garantizando el cumplimiento de los niveles de servicio a sus clientes y la competencia de las personas que la integran, para asegurar el logro de los objetivos empresariales y el mejoramiento continuo en materia económica, social y ambiental.

MISIÓN

Proveer servicios de vigilancia y seguridad Privada en sus diferentes modalidades, con personas calificadas que brindan tranquilidad y bienestar a los clientes.

VISIÓN

Para el 2017 Dogman de Colombia Ltda, prestará servicios de seguridad integral a nivel nacional de manera rentable y sostenible manteniéndonos a la vanguardia del mercado.

VALORES

RESPECTO

Damos un trato digno y reconocemos la igualdad y diversidad de las personas, evitando la discriminación, siendo consecuentes con la palabra dada, aceptando las opiniones de los demás.

Este valor rige las relaciones con nuestros grupos de interés.

HONESTIDAD

En Dogman de Colombia nos comportamos y nos expresamos con coherencia y sinceridad, anteponiendo la verdad y la justicia en todos nuestros actos.

SERVICIO

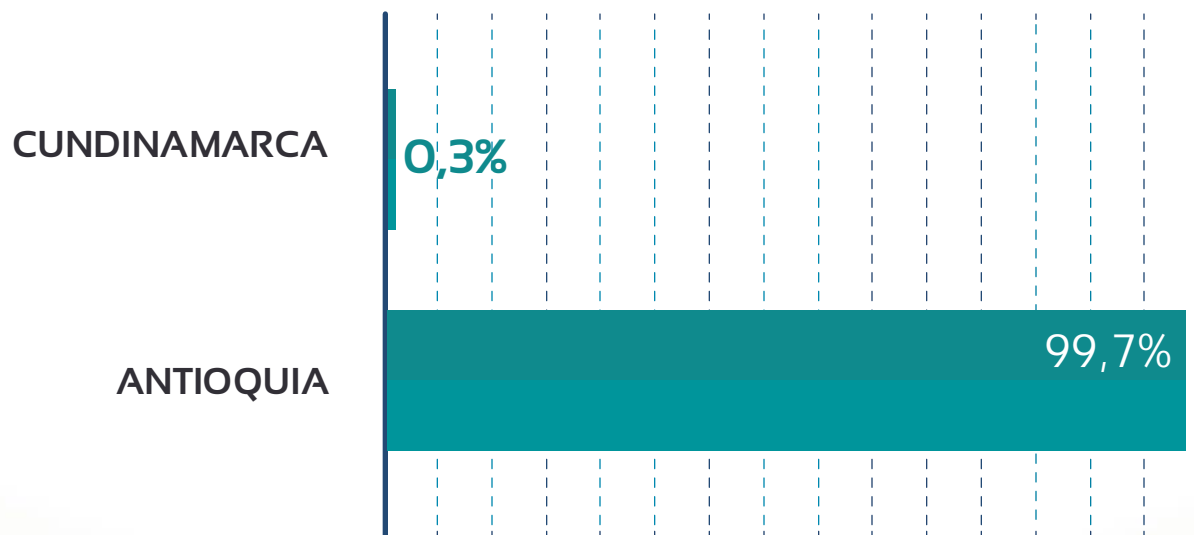
En Dogman de Colombia, la excelencia en el servicio es el factor diferenciador para nuestros clientes internos y externos en el sector de la vigilancia y la seguridad privada, nos permite realizar actividades que aportan lo mejor de cada uno de nuestros colaboradores en pro de atender y satisfacer sus necesidades.

RESPONSABILIDAD

En Dogman de Colombia, asumimos los compromisos y deberes con nuestros grupos de interés actuando de manera transparente, siendo conscientes de las consecuencias de nuestros actos.

UBICACIÓN

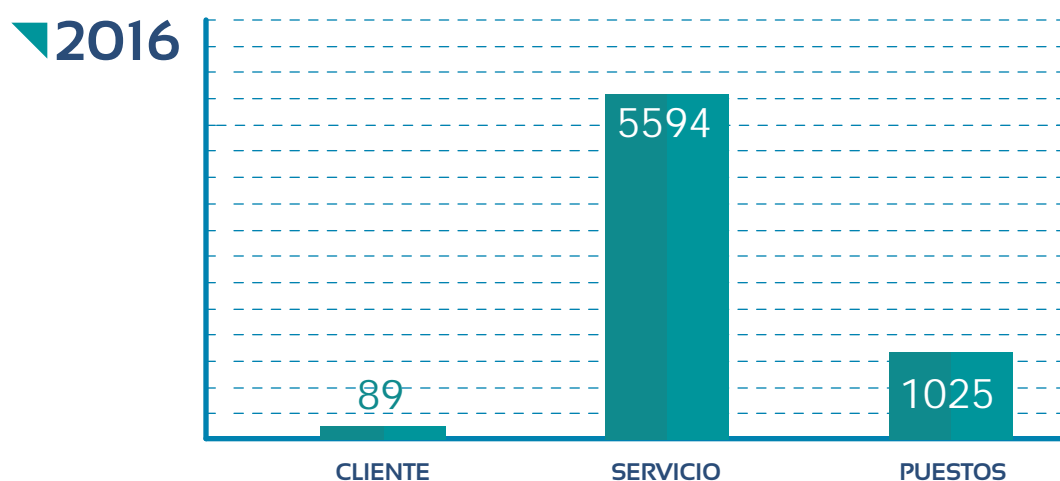
- PRESENCIA DE DOGMAN EN COLOMBIA



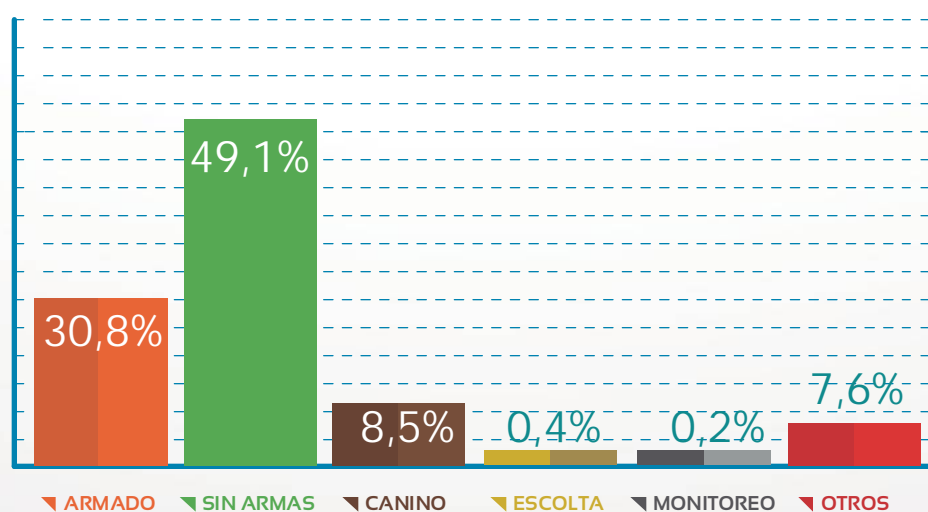
Al cierre del 31 de diciembre de 2016 tuvimos presencia en 14 municipios en el Departamento de Antioquia, expandiéndonos a otros Departamentos como Cundinamarca, logrando un mayor posicionamiento de la marca.

SERVICIOS

• NÚMERO DE OPERACIONES

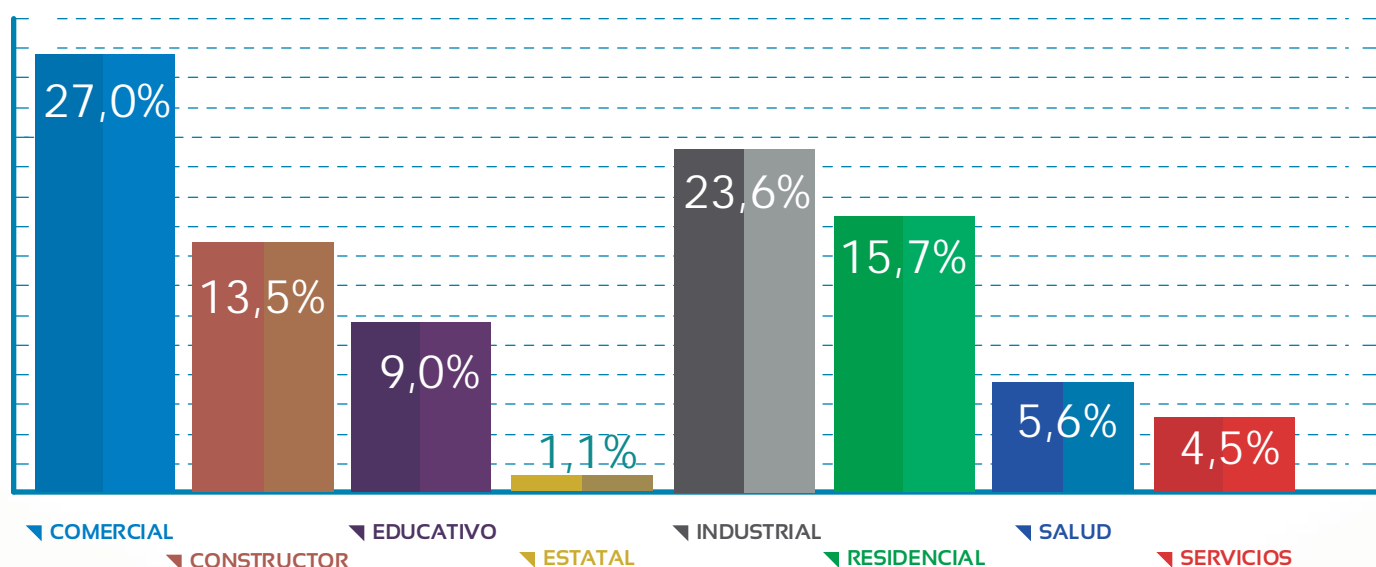


• PARTICIPACIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS



El resultado de este análisis nos indica que las modalidades de mayor concentración durante el año fue armado y sin arma, dándonos a conocer cuales son las preferencias de los clientes al momento de la contratación de los servicios con Dogman de Colombia.

- DISTRIBUCIÓN DE NUESTROS CLIENTES POR SECTOR ECONOMICO 2016**



Nuestra participación en los sectores económicos se puede observar que ha sido mas significativa en el sector comercial, industrial y residencial, motivándonos este 2017 a permanecer en estos sectores y visitar los demás para ampliar el mercado.

ESTRATEGIA CORPORATIVA

Ofrecer a nuestros clientes servicios de seguridad integrales y personalizados, generando tranquilidad, respaldo, seguridad y acompañamiento, mediante el cumplimiento de la promesa de valor con personas responsables, serviciales, honestas y respetuosas, buscando el desarrollo sostenible, nuestra visión está redactada hasta diciembre del 2017, donde realizaremos el análisis del cumplimiento y la creación de nuevas metas y objetivos.

CADENA DE VALOR

GESTIÓN GERENCIAL

Dirige y controla todos los procesos y procedimientos que realiza cada área de gestión para garantizar el mejoramiento continuo de la organización, así como el incremento de la satisfacción de los clientes, el establecimiento de estándares en control y seguridad, además de la promoción del bienestar y la salud de los empleados y el cumplimiento de las expectativas de los grupos de interés.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Selecciona proveedores confiables, asegurando que no tengan vínculos con actividades ilícitas y que cumplan todos los requisitos exigidos por la organización. Evalúa y califica proveedores que suministran productos o servicios críticos para garantizar un óptimo servicio y protección a todos los grupos de interés.

GESTIÓN HUMANA

Garantiza la competencia, seguridad y bienestar de las personas que cumplen con las funciones establecidas en cada uno de los cargos de la organización, facilitando el cumplimiento de la misión de Dogman de Colombia Ltda.

GESTIÓN FINANCIERA

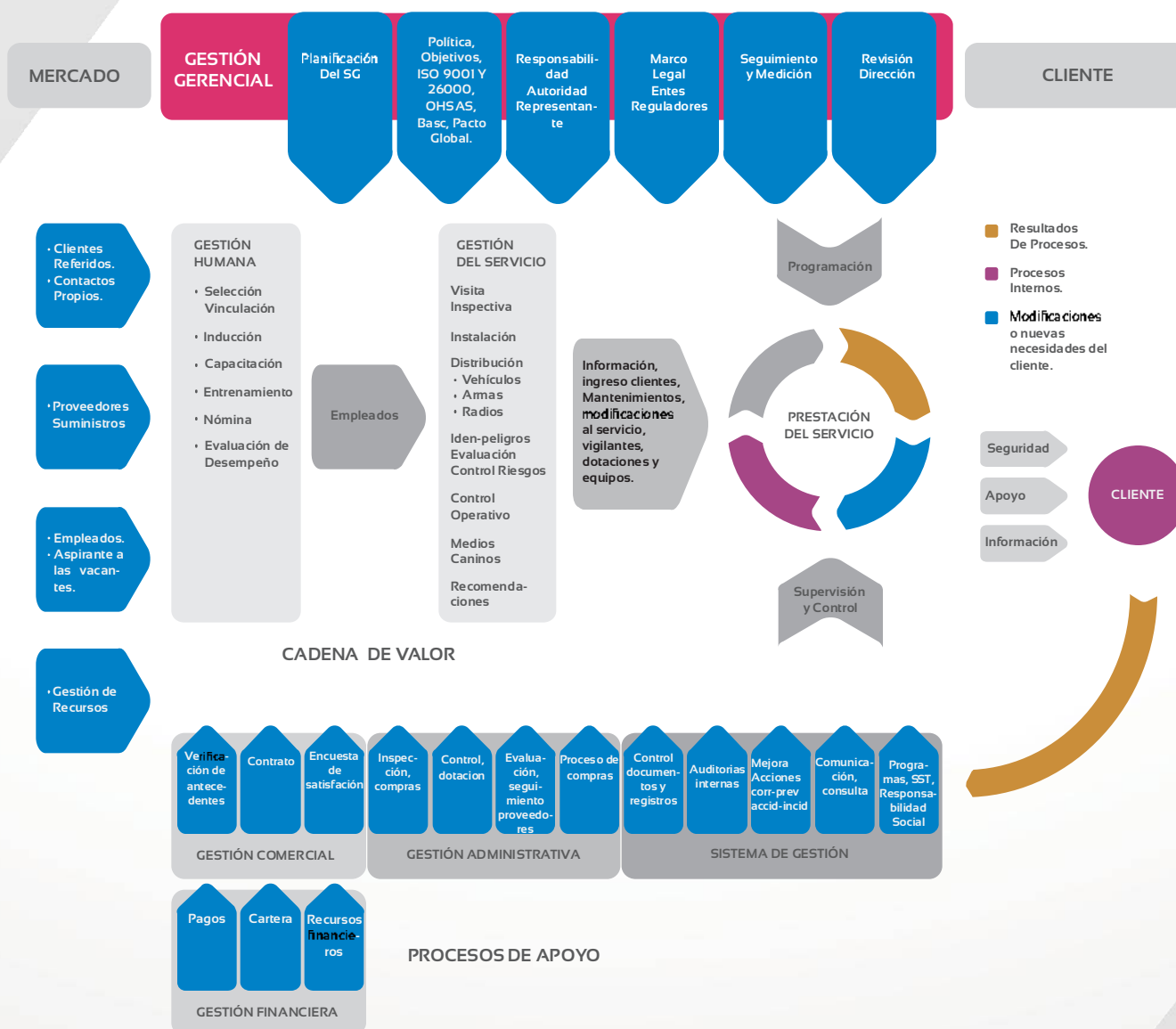
Gestiona y controla los recursos para garantizar la continuidad del negocio. Analiza informes de gestión para la toma de decisiones acertadas de la compañía.

SISTEMAS DE GESTIÓN

Establecer, documentar, implementar y mantener los Sistemas de Gestión de la organización, mejorando continuamente su eficacia de acuerdo con los requisitos y legislación aplicable.

GESTIÓN COMERCIAL

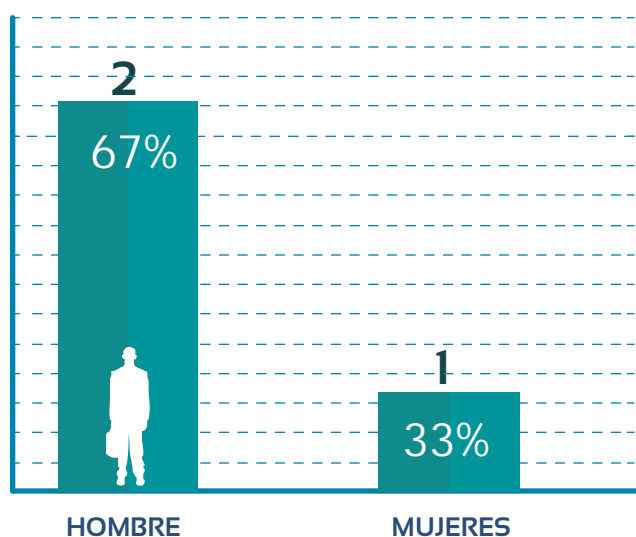
Consecución de clientes para lograr el incremento de las ventas y la participación en el mercado, mediante la satisfacción de las necesidades y expectativas de los mismos.



GOBIERNO CORPORATIVO

• ORGANO DE GOBIERNO POR GÉNERO

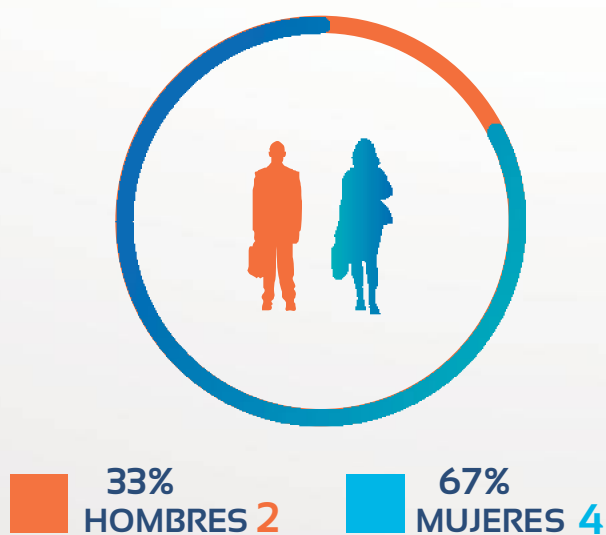
JUNTA DE SOCIOS



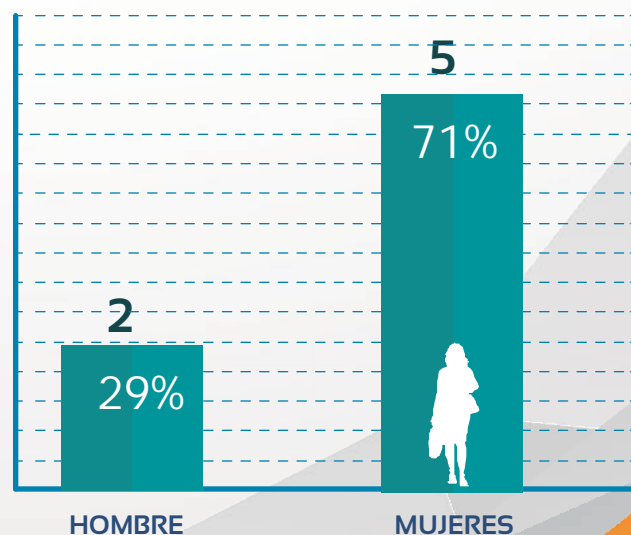
GERENCIA



EQUIPO DIRECTIVO



COMITÉ DE GERENCIA



JUNTA DE SOCIOS

Dirige y decide sobre los temas de desempeño social, económico y ambiental presentados por la Gerencia General. Aprueba los proyectos e inversiones y realizan cambios en la organización, estos delegan a la Gerencia General las funciones administrativas y aquellas propias para el desarrollo del objeto social, la junta de socios realiza controles a dicha gestión de manera anual en la junta ordinaria de socios.

GERENCIA GENERAL

Diseña los planes estratégicos de la Organización, orientados al cumplimiento de la política de Responsabilidad Social y del Sistema Integrado de Gestión. Es el representante ante la Junta de Socios de los diferentes temas relacionados con nuestra actividad económica.

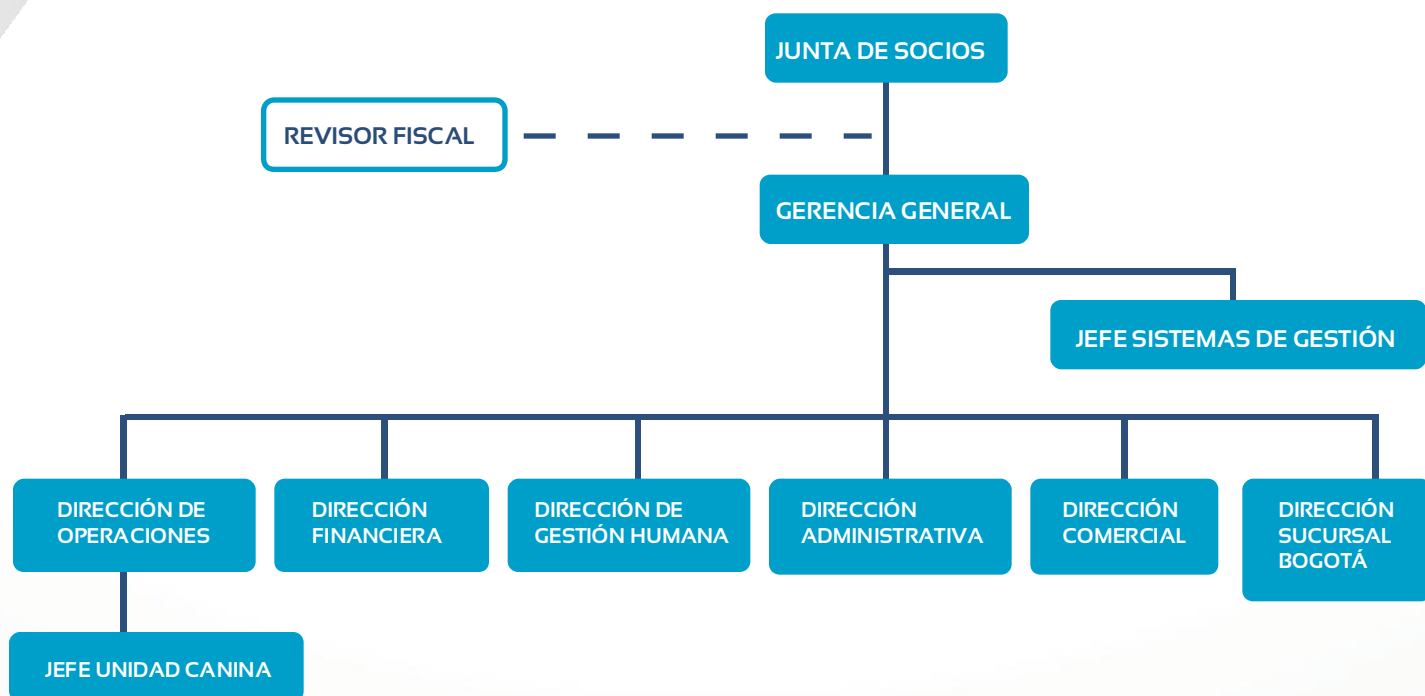
EQUIPO DIRECTIVO

Está constituido por profesionales competentes lo que asegura la adecuada toma de decisiones permitiendo un direccionamiento del negocio que sea ágil y eficiente. El objetivo del equipo directivo es lograr un crecimiento responsable con los diferentes grupos de interés.

COMITÉ DE GERENCIA

Está integrado por la Gerencia General, Directores y Jefes que conforman su equipo de trabajo, las funciones de este comité son asesorar al Gerente General de la organización en la ejecución en el desarrollo del plan estratégico, realizar seguimiento a las diferentes áreas de la organización sobre los asuntos previamente definidos como importantes o prioritarios y llevar a cabo la revisión por la dirección.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



CÓDIGO DE ÉTICA

• PRESENTACIÓN

La Compañía **HOMBRE Y PERRO DE COLOMBIA LIMITADA (DOGMAN DE COLOMBIA LTDA)**

es una sociedad establecida de acuerdo con las leyes colombianas, con domicilio principal en la ciudad de Medellín (Antioquia).

En el presente Código la sociedad **HOMBRE Y PERRO DE COLOMBIA LIMITADA (DOGMAN DE COLOMBIA LTDA)** se denominará simplemente **DOGMAN**.

El presente código es una de las directrices de la organización dirigida a sus grupos de interés.

El Código de Ética establece políticas, fundamentadas en los valores: respeto, servicio, honestidad y responsabilidad, para obtener una gestión integral y efectiva, en la que prima el respeto por las normas internas y externas, la transparencia en todas las actuaciones administrativas y una clara orientación al cumplimiento de los objetivos y funciones institucionales, relativas a la conducta ética y moral adoptada en las relaciones empresariales internas y externas, igualmente en el ambiente personal, principalmente en aquellas relacionadas con asuntos cotidianos.

Este documento, se constituye como compromiso esencial de la Compañía, para desarrollar las tareas dentro de parámetros éticos y conductas íntegras que contribuyan al mejoramiento continuo de la gestión, en el que se verán beneficiados nuestros grupos de interés.

De igual manera, el Código de Ética, expresa el compromiso de la Gerencia General para generar un ambiente propicio, que orienta estratégicamente las acciones y funciones institucionales desarrolladas en el marco de la participación, transparencia e integridad, que aseguran un manejo responsable y transparente de la Compañía.

Este Código de ética constituye la base para orientar nuestra gestión hacia el respeto por los derechos humanos.

El Código de Ética, se fundamenta en la misión y visión de la Compañía, al igual que los valores que la orientan y las pautas de conducta a seguir por nuestros grupos de interés.

• MISIÓN

Proveer servicios de vigilancia y seguridad Privada en sus diferentes modalidades, con personas calificadas que brindan tranquilidad y bienestar a los clientes

• VISIÓN

Para el 2017 Dogman de Colombia Ltda, prestará servicios de seguridad integral a nivel nacional de manera rentable y sostenible manteniéndonos a la vanguardia del mercado.

• ALCANCE DE APLICACIÓN

El Código de Ética se aplica a todos los grupos de interés.

- Los directivos y empleados estamos comprometidos con el cumplimiento de los lineamientos definidos en el presente código.
- Difundir este Código de ética a todos nuestros grupos de interés.
- Con el fin de fortalecer nuestro compromiso con los lineamientos definidos en el presente documento invitamos a las personas a reportar cualquier comportamiento inadecuado.

CONDUCTA DE LOS FUNCIONARIOS Y DIRECTIVOS DE LA COMPAÑÍA

INTRODUCCIÓN

Los funcionarios de DOGMAN tienen una conducta seria y transparente, guiados por los valores corporativos, servicio, respeto, responsabilidad y honestidad..

ASPECTOS GENERALES

Las reglas de conducta, los códigos y los manuales de DOGMAN, no sustituyen el buen criterio, la responsabilidad, el sentido común y la prudencia indispensable para el mejor desempeño de los funcionarios en la actividad que desarrollan.

Todas las personas estamos comprometidas con el cumplimiento de la declaración de los derechos humanos, la legislación aplicable que expidan las autoridades y las políticas fijadas por la administración de la organización.

Todos los negocios y actividades que se realicen en nombre de la Compañía, están regidos, entre otros, por los valores establecidos en este documento.

DOGMAN difunde a todos sus grupos de interés las reglas de conducta establecidas en el Código de Ética y procura su debido cumplimiento.

EL COMPROMISO

- A** Los directivos y empleados estamos comprometidos con el cumplimiento de los lineamientos definidos en el presente código.
- B** Difundir este Código de ética a todos nuestros grupos de interés.
- C** Con el fin de fortalecer nuestro compromiso con los lineamientos definidos en el presente documento invitamos a las personas a reportar cualquier comportamiento inadecuado.
- D** Actuar de buena fe, con la debida diligencia, lealtad y cuidado, procurando siempre que las decisiones sean para el bienestar de las personas.
- E** No intervenir en situaciones que permitan, amparen o faciliten actos incorrectos o punibles o que puedan utilizarse para confundir o sorprender la buena fe de terceros o usarse en forma contraria al interés público o a los intereses de la compañía, tales como publicidad tendenciosa, espionaje industrial, incumplimiento de obligaciones laborales, comerciales, sociales y demás.
- F** No realizar acciones tendientes a obligar, manipular, distorsionar o influenciar fraudulentamente a quienes tengan a su cargo funciones de auditoria o control interno.
- G** Comunicar oportunamente a los superiores inmediatos todo hecho o irregularidad por parte de otro funcionario, o de un tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses de la sociedad.
- H** Mantener la mayor objetividad en la toma de decisiones.

Las decisiones de la organización están basadas en criterios objetivos, no influidos por : regalos, donaciones o pagos tendientes a obtener resultados para los directivos, funcionarios y miembros de su familia.

Como política general, los funcionarios de DOGMAN no reciben ni ofrecen dinero, comisiones u obsequios que puedan influir en la toma de decisiones de sus grupos de interés, ni aprovechan su posición para obtener beneficios propios.

- I** Se considera conflicto de interés, cualquier situación en la cual una persona antepone sus intereses a los de la compañía afectando la libertad e independencia de la decisión, por diferencias en los motivos de quienes intervienen en la relación. Por estas razones, los funcionarios de la compañía:

Nos abstenemos de participar en actividades que impliquen competencia con la sociedad o en actos que impliquen conflicto de interés. Somos cuidadosos en el manejo de cualquiera de estos eventos. Para lo cual contamos con la **Línea de Transparencia**.

- J** Dogman realiza un manejo seguro de la información que intercambia con sus grupos de interés a través de la confidencialidad, integridad y disponibilidad, independientemente de la forma que los datos puedan tener: electrónicos, impresos, audio u otros medios. Se entiende por información confidencial aquella que por su contenido es restringida y solo se difunde a las personas que se considere pertinente

K Los funcionarios de la Compañía mantienen reserva y protegen, en todo momento, los documentos de trabajo y la información confidencial que está a su cuidado. En este sentido:

- No divulgamos temas relacionados con los negocios de la compañía, con personas ajenas a ésta.
- Los proyectos de la compañía, especialmente aquellos que incluyen información confidencial, no se tratan en lugares donde haya terceros.
- No se extrae, distribuye o transfiere electrónicamente o por cualquier otro medio, programas, archivos, software o manuales de propiedad o bajo licencia de la compañía, sin previa autorización.
- La información que se maneja en equipos electrónicos sigue los lineamientos de las políticas de seguridad informática, con especial énfasis en la restricción en el acceso a páginas de pornografía infantil.

L En Dogman prevenimos, corregimos las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral.

Los Directivos y colaboradores de DOGMAN evitarán cualquier modo definido como acoso sexual.

Es fundamental el reconocimiento del mérito de cada uno, debiendo proporcionar igualdad de acceso a las oportunidades de desarrollo profesional disponibles, según las características individuales, competencia, talento y capacidad de generación de valor.

Ninguna decisión referente a la carrera profesional de colaboradores se podrá basar sólo en la relación personal, casuismo y opinión de minorías, para lo cual la Compañía asegura la libertad, la seguridad, el bienestar, el desarrollo personal y profesional, así como la igualdad en la constitución del grupo de profesionales al servicio de la Organización.

El ambiente de trabajo se fundamenta en la conducta ética de los colaboradores, independientemente de la posición jerárquica, y se mantiene exento de ofensas interpersonales, difamación, coacción, represión, intimidación, asedio sexual, violencia verbal y no verbal, preponderancia de uno(s) sobre el(los) otro(s), favoritismos, y otras conductas poco éticas y no idóneas, principalmente provenientes de las relaciones entre todas las personas que integran la organización.

GRUPOS DE INTERÉS

La sostenibilidad de DOGMAN depende de la relación gana gana con sus grupos de interés, la cual se basa en:

- Reconocer y asegurar sus derechos.
- Fomentar una activa participación y cooperación para la creación de valor.
- Desarrollar mecanismos de mejoras de desempeño que los involucren.
- Compartir la información relevante para los temas en los que éstos participan, según la normatividad vigente.
- Buscar el mutuo beneficio entre las partes y garantizar que se encuentren enmarcadas dentro de la debida transparencia y formalidad que éstas ameritan.

PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN LAS ACTUACIONES DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN A DOGMAN.

Los funcionarios y directivos de DOGMAN tendrán en cuenta en todas sus actuaciones, en relación con los grupos de interés, los siguientes principios:

Relaciones con los clientes. El compromiso con la satisfacción de los clientes se deberá reflejar en el respeto de sus derechos y en la búsqueda de soluciones que atiendan a sus intereses. Los funcionarios expresarán con claridad las condiciones de las operaciones, de tal forma que sea posible que los clientes conozcan en su integridad los productos y servicios, así como las obligaciones recíprocas que se generan en toda actividad comercial.

Todo aspecto de la relación de un cliente es absolutamente confidencial. Cualquier divulgación de información debe estar de acuerdo con los mejores intereses del cliente y de la compañía. La conversación o información sobre negocios debe ser expresada en términos claros y específicos que reduzcan al mínimo la posibilidad de mal entendidos. Los asuntos de la compañía y sus clientes nunca deben conversarse en público.

Las solicitudes, reclamaciones y requerimientos deberán ser atendidos de manera oportuna y precisa, conforme a la ley y a los contratos respectivos.

Relaciones con Empleados y sus familias. Las relaciones en el ambiente de trabajo se deberán enmarcar por la cortesía y el respeto. Los funcionarios buscarán que predomine el espíritu de colaboración, el trabajo en equipo, la lealtad, así como cada uno de los valores corporativos, dando estricto cumplimiento a las normas señaladas por el Reglamento Interno de Trabajo.

Igualmente se obligan a respetar a sus compañeros de trabajo así como a sus familias.

Relación con proveedores. La elección y contratación de proveedores siempre deberán estar fundamentadas en criterios técnicos, profesionales, éticos y en las necesidades de la compañía, debiendo ser conducidas por medio de procesos determinados, como el conocimiento y la evaluación del proveedor, que garanticen la mejor relación costo/beneficio.

Se busca establecer, con los proveedores, relaciones de beneficio mutuo basadas en la calidad, la eficiencia, el respeto, la búsqueda constante del bien común y las mejores condiciones para las dos partes.

Para estos propósitos, deberá:

- Dar estricto cumplimiento al procedimiento y políticas de compras y contratación.
- Cumplir las disposiciones legales vigentes con exactitud y diligencia, al igual que los acuerdos contractuales.
- Velar por la actuación transparente, responsable y honesta de los proveedores y contratistas que tengan relaciones directas con la Compañía.
- Dar trato igualitario a los proveedores y contratistas, sin discriminar o privilegiar la situación de alguno de ellos.
- Evitar conductas que puedan ser calificadas como prácticas desleales y evitar subestimar o denigrar de las condiciones que ofrecen empresas dedicadas a actividades similares.
- Evitar el abuso del poder económico frente a empresas con menor capacidad de negociación y cumplir estrictamente con las condiciones de pago acordadas y de actuación transparente

Relaciones con Entes Reguladores y Normativos. DOGMAN interactúa con los órganos de control y vigilancia y los organismos judiciales de manera armónica y diligente, suministrando información oportuna y veraz debidamente soportada, para facilitar el ejercicio de sus respectivas competencias.

Para tal efecto:

- Brinda información relacionada con la Compañía que las entidades de control y vigilancia soliciten, garantizando su oportunidad, veracidad y exactitud.
- Vela por la veracidad, exactitud y oportunidad de los informes relacionados con las actividades de la Compañía, sus movimientos financieros y contables que deban ser presentados ante las entidades estatales o a nivel de otras entidades de vigilancia y control.
- Toma las medidas necesarias y pertinentes para atender las sugerencias y recomendaciones que realicen los órganos de vigilancia y control, conducentes al mejoramiento integral de la Compañía.
- Asegura relaciones cordiales con las Autoridades sin ofrecer ningún tipo de obsequio, atenciones, prebendas, entre otros, a los mismos.

Relaciones con la sociedad y los Accionistas. DOGMAN rinde cuenta de su gestión a la sociedad, mediante informes oportunos y veraces, posibilitando el ejercicio de participación y control; en concordancia:

- Genera espacios para la participación activa y honesta de gremios, asociaciones, organizaciones y en general, las instituciones con intereses particulares en el sector.
- Garantiza, mediante el estricto seguimiento, la transparencia de las actuaciones de la Compañía.
- Se relaciona con los medios de comunicación sin discriminaciones de ninguna índole y entrega información clara y veraz sobre los resultados de su gestión.

Relaciones con el Medio Ambiente

En DOGMAN se tiene como fundamento de su misión trabajar en armonía con la sociedad y el medio ambiente, se tiene en cuenta dentro de sus estándares de gestión, los siguientes compromisos:

- La racionalización del consumo de agua, el manejo adecuado de efluentes y la tendencia a la eliminación de vertimientos.
- La optimización en el uso de la energía eléctrica.
- La recolección, clasificación, almacenamiento temporal, aprovechamiento y disposición adecuada de los residuos.
- Promover la toma de conciencia a nivel de empleados y sus familiares, contratistas y de las comunidades de las áreas de influencia, a partir de la promoción del talento creativo en la identificación y formulación de opciones de mejora.
- El desarrollo de estrategias de comunicación y de formación que impulsen el respeto y la defensa del medio ambiente.
- El desarrollo de relaciones comerciales con proveedores de bienes y servicios soportados en el cumplimiento de los requisitos ambientales contenidos en el marco legal

El presente Código de Ética tendrá validez por tiempo indeterminado, y será de conocimiento de todos los integrantes.

El código de Ética promulga el comportamiento que se debe tener en las actividades diarias desde la perspectiva de aceptación basada en el compromiso de la compañía y la filosofía corporativa.

FECHA: Octubre 3/2014

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

El gobierno corporativo de DOGMAN DE COLOMBIA LTDA está definido por el marco de actuación, la estructura de gobierno y las prácticas que orientan las decisiones, las acciones y las relaciones entre quienes participan en la gestión empresarial.

El presente documento constituye el código de buen gobierno de DOGMAN DE COLOMBIA LTDA, el cual integra las normas, prácticas y procedimientos con base en los cuales DOGMAN DE COLOMBIA LTDA administra sus asuntos, preserva la ética y declara la transparencia de su gestión. Define el marco de actuación frente a sus grupos de interés.

Con el Código de Buen Gobierno se busca dar a conocer los mecanismos de gobierno, conducta e información de DOGMAN DE COLOMBIA LTDA que reconocen y respetan los derechos de los socios con el fin de asegurar su confianza y la de los demás grupos de interés.

• ADOPCIÓN DE UN CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

En compromiso con las prácticas de Responsabilidad Social y sostenibilidad, DOGMAN DE COLOMBIA LTDA ha decidido adoptar el presente Código de buen Gobierno, con el que se busca preservar y mantener la integridad ética organizacional, promover la adecuada gestión de los asuntos sociales, y suscitar el reconocimiento y respeto por los diferentes grupos de interés, a través de la creación de normas, valores y procedimientos claros, que afiancen la transparencia de la gestión organizacional y la adecuada divulgación de la información relativa a la organización que los grupos de interés deban conocer.

Este código señala, los derechos y deberes de los socios y demás órganos de gobierno, brindando orientación e interpretación a todos los destinatarios que están llamados a cumplir con las disposiciones contenidas en el presente código. Así mismo, proporciona la estructura mediante la cual se fijan los objetivos de la compañía, y los medios para alcanzar el logro de estos objetivos y controlar su desempeño.

Es nuestro compromiso cumplir con lo establecido en el presente Código, difundirlo y evaluar periódicamente su aplicación.

• IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Reseña Histórica

Dogman de Colombia es una empresa especializada en Seguridad y Vigilancia Privada, que nació en 1976 como pionera en el país en la utilización de canes en el campo de la Seguridad y la Vigilancia. Hoy contamos con 38 años de experiencia a la vanguardia de los avances técnicos y tecnológicos en seguridad, con excelente capacitación del talento humano, acreditando nuestro liderazgo en el sector.

La compañía fue fundada en 1976 luego de que sus creadores veían con gran preocupación crecer la delincuencia en la ciudad y la necesidad que se presentaba de seguridad en los empresarios, por lo tanto quisieron aprovechar la oportunidad para crear empresa surgiendo así DOGMAN DE COLOMBIA LTDA.

Hoy contamos con personas calificadas y debidamente formadas para prestar un buen servicio de seguridad y vigilancia, atendemos la seguridad tanto empresarial, industrial, comercial, bancaria y residencial, para ello contamos con empleados estrictamente seleccionados, modernos equipos de comunicación y vehículos blindados al servicio de los usuarios,

Así las cosas DOGMAN DE COLOMBIA LTDA. Se convierte en una de las empresas de seguridad más importantes del país, gracias a una trayectoria llena de logros positivos, al alto nivel de confiabilidad y a un inigualable respaldo a sus usuarios.

La protección de los usuarios constituye la labor permanente de DOGMAN DE COLOMBIA LTDA.; por ello hemos destinado mayores recursos en la capacitación a las personas, propendiendo salvaguardar de manera más eficaz personas y bienes.

Constitución

Por escritura pública No. 796, otorgada en la notaría tercera (3ª.) de Medellín, en noviembre 9 de 1976 e inscrita en la Cámara de Comercio en noviembre 15 de 1976, en el libro 9, folio 421, bajo el número 2.203, se constituyó una sociedad de las de responsabilidad limitada denominada :

HOMBRE Y PERRO DE COLOMBIA LIMITADA Y SU SIGLA SE CONOCERÁ COMO “ DOGMAN DE COLOMBIA LTDA ”

Objeto social:

Prestación remunerada de servicios de vigilancia y seguridad privada, en la modalidad de vigilancia fija, móvil y/o escoltas a personas y mercancías, mediante la utilización de los medios autorizados para el desarrollo de su actividad como son armas de fuego, recursos humanos, animales, tecnológicos o materiales vehículos e instalaciones físicas. Y servicios conexos como asesoría, consultoría e investigación en seguridad.

Nacionalidad y Domicilio:

La Organización es de nacionalidad colombiana. El domicilio principal está en la ciudad de Medellín, Departamento de Antioquia, República de Colombia. Por disposición de la Gerencia General podrá crear sucursales, agencias o dependencias en otros lugares del país. Su domicilio social está en Laureles, Departamento de Antioquia

Plan Estratégico

En el plan estratégico de DOGMAN DE COLOMBIA LTDA están definidas: La Visión, los Valores Corporativos, la Misión, la Política organizacional:

Misión

Proveer servicios de vigilancia y seguridad Privada en sus diferentes modalidades, con personas calificadas que brindan tranquilidad y bienestar a los clientes

Visión

Para el 2017 Dogman de Colombia Ltda, prestará servicios de seguridad integral a nivel nacional de manera rentable y sostenible manteniéndonos a la vanguardia del mercado.

Política Organizacional

DOGMAN DE COLOMBIA LTDA orienta su gestión mediante una gobernanza eficaz, promoviendo el desarrollo, la seguridad y el bienestar de sus grupos de interés; garantizando el cumplimiento de los niveles de servicio a sus clientes y la competencia de las personas que la integran, para asegurar el logro de los objetivos empresariales y el mejoramiento continuo en materia económica, social y ambiental

Valores Corporativos

- Respeto
- Servicio
- Honestidad
- Responsabilidad

Grupos de Interés

La Organización tiene identificados como grupos de interés a aquellos que de manera directa o indirecta contribuyen con su gestión o son beneficiarios de ella.

- Empleados
- Clientes
- Proveedores
- Socios
- Comunidad
- Medio Ambiente
- Entes Reguladores y Normativos

• DERECHOS DE LOS SOCIOS

Además de otros contenidos en la ley y en los estatutos o pactos sociales, la Organización reconoce a sus socios los siguientes derechos:

- A** Participar de los dividendos que decreta la Junta de socios de la Organización, siempre que haya lugar a la distribución de éstos.
- B** Participar y votar en las Juntas de Socios para la toma de las decisiones que corresponden a la misma, incluyendo la designación de los órganos y personas que de acuerdo con la ley y los estatutos le corresponda elegir. Así mismo, contar con mecanismos efectivos para ser representados en dichas Juntas.
- C** Transferir o enajenar sus cuotas-partes, según lo establecido por la ley, los estatutos sociales y los acuerdos de los socios en caso de que los hubiere.
- D** Tener acceso a la información pública de la Organización de manera clara, en tiempo oportuno y en forma integral y completa.
- E** Hacer recomendaciones sobre el Buen Gobierno de la Organización a través de la Gerencia General.
- F** Asociarse para ejercer sus derechos.
- G** Solicitar, la convocatoria a reunión de Junta Extraordinaria conforme con lo establecido en las disposiciones del presente Código o en la ley.
- H** En el caso de la Organización, los socios podrán ejercer el derecho de retiro de conformidad con las disposiciones que son aplicables. Este derecho podrá ser ejercido cuando, en caso de que se convenga una fusión y la relación de intercambio resultante del estudio técnico sea modificada.

De igual forma, los socios podrán ejercer el derecho de retiro en los eventos de escisión en que éste sea aplicable conforme a la regulación aplicable a la materia. En todo caso, el derecho de retiro quedará sujeto a lo dispuesto en la normatividad vigente.

- I** Tratamiento equitativo de los socios: Los socios de la Organización recibirán un trato equitativo de parte de los órganos de dirección de la sociedad comercial.

J Representación de los Socios: Todo socio podrá hacerse representar en las diferentes Juntas generales de socios, a través de poder otorgado por escrito. Los apoderados deberán identificarse de acuerdo con las disposiciones legales que regulan la materia.

En Colombia, de conformidad con los estatutos sociales, los administradores y funcionarios de éstas no podrán ejercer poderes para representar acciones ajenas en las reuniones de la Junta de socios, ni sustituir los poderes que se les confieran. Tampoco podrán votar, ni aún con sus propias acciones, en las decisiones que tengan por objeto aprobar los balances y cuentas de fin de ejercicio, ni las de liquidación.

De igual manera, el funcionario que a su vez sea socio de la Organización, que decida representar sus cuotas-partes en una reunión de Junta de socios o hacerse representar en la misma otorgando poder a un tercero, deberá informar expresamente, al solicitar su credencial o en el respectivo poder, su condición de socio, para que su voto no sea tenido en cuenta en la aprobación de los estados financieros.

Con la salvedad indicada en el párrafo anterior, los administradores o funcionarios de la Organización podrán ejercer los derechos políticos inherentes a sus propias cuotas-partes y a aquellas que representen cuando actúen en calidad de representantes legales o en los casos expresamente establecidos en la regulación vigente.

Con el fin de asegurar un trato equitativo de los socios y evitar posibles conflictos de interés, se incluyen las siguientes prohibiciones dirigidas a directivos y empleados de la Organización, así como también a la entidad que administrare el libro de socios de la misma, en caso de que un tercero tenga a cargo dicha administración:

- Incentivar, promover o sugerir a los socios el otorgamiento de poderes en blanco, donde no aparezca claramente definido el nombre del representante para las Juntas de socios.
- Recibir de los socios poderes para las reuniones de la Junta, donde no aparezca claramente definido el nombre del respectivo representante.
- Admitir como válidos poderes conferidos por los socios sin el lleno de los requisitos legales. Los poderes deberán otorgarse por escrito, indicando el nombre del apoderado, la persona en quien éste puede sustituirlo, si es del caso, y la fecha de la reunión. Las personas jurídicas que otorguen poder, deberán acompañar certificado reciente que acredite su existencia y presentación de conformidad con la ley.
- Sugerir o determinar el nombre de quienes actuarán como apoderados en las Juntas de socios.
- Recomendar a los socios que voten por determinada lista.
- Sugerir, coordinar o convenir con cualquier socio o con cualquier representante de socios, la votación a favor o en contra de cualquier proposición que se presente en la misma. ☒ También estarán prohibidas las conductas descritas cuando las mismas se realicen a través de apoderado, intermediario o por interpuesta persona.

• DEBERES DE LOS SOCIOS

Todos los socios de la Organización tienen unas obligaciones que se derivan del ejercicio de sus derechos y su calidad de socio. Las principales obligaciones son:

- A** Mantener debidamente informada a la Organización sobre su dirección actual o la de su representante legal o apoderado según el caso, con el fin de poder remitir a la dirección registrada las citaciones o comunicaciones a que haya lugar y poder tener un contacto efectivo y directo con el mismo, en los casos en que sea necesario.
- B** La cesión de las cuotas-partes podrán hacerse por el simple acuerdo de las partes, pero para que produzca efectos respecto de la Organización y de terceros, será necesario que el socio enajenante informe de dicha cesión a la Organización, indicando el número de las cuotas-partes a ceder. Lo anterior, sin perjuicio de agotar previamente el derecho de preferencia y los pasos y procedimientos establecidos en los estatutos sociales para poder traspasar las cuotas-partes a terceros, así como los procedimientos internos en materia de prevención y control del lavado de activos y financiación del terrorismo.
- C** Dar cumplimiento al reglamento establecido para efectos del ejercicio del derecho de inspección.
- D** Los socios deberán actuar con lealtad y buena fe frente a la Organización de la que son socios, absteniéndose de participar en actos o conductas respecto de las cuales exista conflicto y, en general, en los casos en que se lesionen los intereses de la entidad o impliquen la divulgación de información privilegiada de la misma.
Las relaciones comerciales de la organización con sus socios, se llevarán a cabo dentro de las limitaciones y condiciones establecidas por las normas pertinentes.

• LA ORGANIZACIÓN Y SUS ÓRGANOS DE GOBIERNO

Junta de Socios

Es el órgano superior de dirección de la sociedad, constituido por todas las personas naturales o jurídicas que sean titulares de cuotas-partes, reunido ordinaria o extraordinariamente en el lugar señalado en la convocatoria, con el quórum y en las condiciones previstas en la ley y en los estatutos de la Sociedad.

Corresponde a la Junta de Socios:

- Considerar y aprobar las reformas a los estatutos;
- Aprobar o improbar los estados financieros de propósito general de fin de ejercicio, junto con sus notas, y el informe de gestión, así como las demás cuentas que deban rendir los administradores cuando se retiren del cargo o cuando se las exija la misma Junta.
- Elegir el Gerente General, el Revisor Fiscal y sus respectivos suplentes, removerlos y fijarles su remuneración.
- Disponer de las utilidades de fin de ejercicio y acumuladas, determinar la forma y oportunidad en que se cancelarán las utilidades y crear o incrementar las reservas ocasionales que estime necesarias y variar su destinación.

- Aumentar o disminuir el capital
- Resolver todo lo concerniente al derecho de preferencia
- Decretar la disolución anticipada de la sociedad, con arreglo en lo previsto en los estatutos
- Ordenar las acciones que correspondan contra los administradores, funcionarios directivos y el Revisor Fiscal.
- Designar, en caso de disolución de la sociedad, uno o varios liquidadores y uno o más suplentes por cada uno de ellos, removerlos libremente, fijar su remuneración, impartir las órdenes e instrucciones atinentes al proceso liquidatorio y aprobar las cuentas correspondientes.
- Autorizar la enajenación de la cuotas partes en cabeza de socios, y autorizar el ingreso de nuevos socios a la organización
- Aprobar el ingreso a proceso concursal en los términos que lo establezca la norma vigente aplicable.

► Gerente General

La representación legal de Dogman de Colombia Ltda está a cargo del Gerente General quien actúa como principal, accionista o no, quien tiene un suplente, designado por la Asamblea de Socios, reelegible indefinidamente y removible en cualquier tiempo.

Como representante legal, tiene facultades para celebrar o ejecutar, sin otras limitaciones que las establecidas en los estatutos o en la Ley, todos los actos comprendidos en el objeto social o que se relacionen directamente con la existencia y el funcionamiento de la organización.

Las funciones del Gerente General terminarán en caso de dimisión o revocación por parte de la Junta de Socios, de muerte o incapacidad en aquellos casos en que el representante legal sea una persona natural y en caso de disolución por cualquier causa, cuando el representante legal sea una persona jurídica.

Se atribuyen al Gerente General las más amplias facultades para la administración, conservación y disposición de los bienes y para el manejo y dirección de los negocios.

► Comité de Gerencia

Está integrado por el Gerente General, los Directores y Jefes que conforman su equipo de trabajo. Se reúne quincenalmente y entre otras, tiene las siguientes responsabilidades:

- Asesorar al Gerente General de la Organización en la ejecución y desarrollo del Plan Estratégico.
- Realizar el seguimiento a las diferentes áreas de la Organización sobre los asuntos previamente definidos como importantes o prioritarios y la Revisión por La Dirección.

► Directivos

Con el fin de asegurar que el trabajo se realice con criterios profesionales y éticos, la selección, evaluación y remuneración de las personas que desempeñan los cargos directivos, se hace de acuerdo al principio de transparencia.

- La provisión de los cargos directivos se hace con base en el cumplimiento del perfil establecido y de acuerdo con los méritos de los candidatos según convocatoria interna y en el mercado laboral.
- En la selección de los candidatos se verifica el cumplimiento de las competencias definidas en la descripción del cargo.
- Para el caso de convocatoria interna, en la evaluación de los candidatos se considera el resultado de la Evaluación del Desempeño.
- La remuneración de los directivos se hace con base en referencias de mercado.

Los mismos criterios se aplican para la selección y evaluación de los demás candidatos a los diferentes cargos de la Organización.

● CONFLICTOS DE INTERÉS

Un conflicto de interés se presenta cuando en ejercicio de sus funciones y responsabilidades, el Gerente General, los miembros del comité de gerencia y en general los empleados, al tomar una decisión tienen la posibilidad de elegir entre el interés de la organización, su interés personal o el de un tercero, o sobreviene una contraposición entre los intereses propios y los de la organización.

En relación con los conflictos de interés, los Socios, el Gerente General, miembros del Comité de Gerencia y los empleados en general, deben manifestar las situaciones en las que se les puedan presentar conflicto de interés y deben desarrollar las actividades, orientados por los valores y declaraciones enunciadas en este marco de actuación.

- Resolución de conflictos de interés

En el evento en que se presente el conflicto de interés, en ejercicio de sus funciones, los Socios, el Gerente General, los miembros del Comité de Gerencia y los empleados en general, deben:

- Dar a conocer el conflicto al Comité de Gerencia, el que decidirá sobre la efectiva existencia del mismo y dejará constancia en las actas correspondientes.
- Abstenerse de participar en la discusión y decisión sobre el tema, cuando existe duda respecto de los actos que impliquen conflictos de interés.
- Suspender toda actuación e intervención directa o indirecta en las actividades o decisiones que tengan relación con el conflicto.
- El superior inmediato designará a otro empleado para que dé continuidad a las actividades donde se presenta el conflicto de interés.
- El comité de Gerencia definirá la línea de actuación cuando se trate de los empleados, cuando el conflicto de interés provenga de la gerencia general será la junta de socios la que defina la línea de actuación.

En el evento en que se presente el conflicto de interés a algún miembro del Comité de Gerencia y con ocasión del mismo no pueda conformarse quórum, los impedimentos deben ser tramitados ante la Junta de Socios.

• PLAN DE COMUNICACIÓN

DOGMAN DE COLOMBIA LTDA divulga toda la información que de conformidad con la normatividad vigente debe remitir a los organismos que ejercen el control y vigilancia:

- Información de Cierre de período.
- Información de períodos intermedios, a las Entidades Financieras.

Para obtener alguna información de carácter confidencial, se debe presentar la solicitud a la Gerencia General, con la declaración expresa del objetivo de la solicitud, las razones por las cuales la información se considera relevante para quien la solicita y el compromiso de usar la información de manera exclusiva por el solicitante de acuerdo con el objetivo solicitado.

• CRITERIOS Y PROCESOS DE SELECCIÓN DE CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

Los procesos de selección promovidos por la Organización para escoger sus proveedores y contratistas, cuentan con sus propios lineamientos con el fin de asegurar la transparencia de los mismos. Los empleados y directivos de la organización, así como los terceros interesados en participar de dichos procesos, deben acogerse en todo caso a lo dispuesto.

El proceso de selección y evaluación de proveedores y contratistas de la Organización se fundamenta en criterios objetivos, que permite determinar la calidad, seriedad y experiencia de los mismos.

La Gerencia General y la Dirección Administrativa participan directamente en los procesos de contratación relativos a proyectos, que por su magnitud e importancia para la Organización así lo ameritan.

Los empleados de la organización dan a los proveedores y contratistas actuales y potenciales, un trato justo, leal y en igualdad de condiciones, con el fin de que las relaciones de éstos con la Organización no originen un trato especial ni ventajoso para unos u otros, ni induzcan al tercero a sentirse obligado a tener consideraciones especiales con el empleado.

Por otra parte, cuando la relación comercial de la Organización con un proveedor o contratista, de lugar a un conflicto de intereses, el mismo se resolverá de acuerdo con los parámetros establecidos en el presente Código de Buen Gobierno.

• RESPETO A LOS DERECHOS DE LA PROPIEDAD

Dogman de Colombia implementa prácticas que promueven el respeto de los derechos de la propiedad y el conocimiento tradicional.

Reconoce los derechos de la propiedad, fomenta la inversión y la seguridad económica y física, y así mismo, estimula la creatividad y la innovación.

Lleva a cabo investigaciones apropiadas para asegurarse de que cuenta con el título legal que le permite hacer uso o disponer de una propiedad

No se involucran en actividades que violen los derechos de la propiedad, incluido el uso indebido de una posición dominante, la falsificación y la piratería.



DESEMPEÑO DEL NEGOCIO

PRINCIPIOS E INICIATIVAS

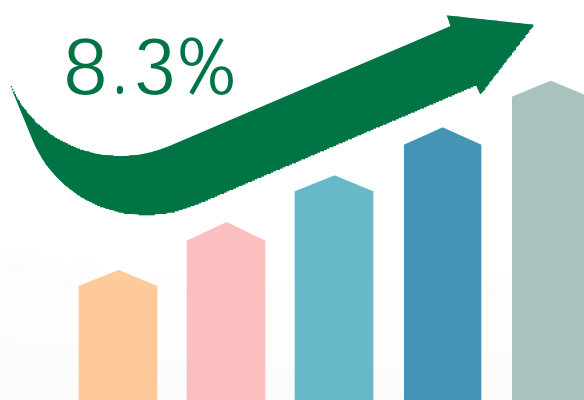
Como muestra de nuestro compromiso con el mejoramiento continuo, evidenciado en el transcurrir de los años, éstas son nuestras certificaciones e iniciativas.

ISO 9001		Sistema de Gestión de la Calidad
OHSAS 18001		Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
ISO 26000		Responsabilidad Social
BASC		Sistema de Gestión en control y seguridad
GRI 4.0		Reporte de Sostenibilidad 2016
PACTO GLOBAL		Iniciativa internacional que promueve la aplicación de 10 principios
MEDICIÓN HUELLA DE CARBONO		

ENFOQUE DE GESTIÓN

Para Dogman de Colombia Ltda., la gestión de sus clientes es un elemento trascendental para la sostenibilidad y el crecimiento rentable de la organización. Teniendo como base fundamental el entendimiento de un mercado variable y dinámico, hemos desarrollado y planeado de forma estratégica un esquema de acercamiento para convertirnos en aliados y no solamente en proveedores o prestadores de servicios de vigilancia en todas sus modalidades; es así como a partir de esa estrategia nos hemos vinculado mucho más con nuestros clientes, manteniendo nuestra marca como un pilar fundamental al momento de generar cualquier tipo de alianza comercial, de esta forma nuestra propuesta de valor siempre estará enfocada en la excelencia operacional y el compromiso con la prestación de un servicio impecable y de alta calidad que responda a las necesidades y expectativas de nuestros aliados y clientes. A partir de un claro entendimiento del mercado desarrollamos nuestra estrategia de fidelización y retención a través de una marca que nos vincula con los consumidores.

DESEMPEÑO ECONÓMICO



VENTAS 2016 \$24'371.989.078

En el 2016 el crecimiento en las ventas fue del 8.3% debido a que el equipo comercial se consolida al finalizar el último trimestre.

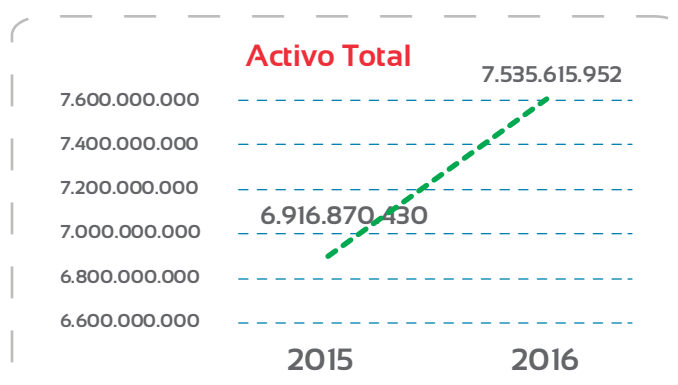
Este resultado se lo debemos a la dedicación y trabajo en equipo, a nuestros reconocimientos como empresa durante el año, a nuestra participación en eventos los cuales nos dejaron prospectos interesantes con los cuales proyectamos el cumplimiento de las metas del 2017.

• ACTIVOS TOTALES

2015	Activo Total	6,916,870,430
2016	Activo Total	7,535,615,952

Variación 9%

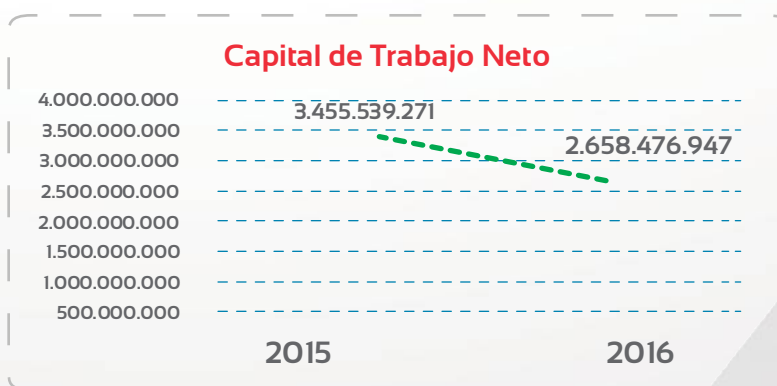
Los activos registran un incremento del 9%, representados principalmente por el aumento de la cartera en el mes de diciembre pasando de \$ 1,419,846,563 a \$ 1,906,423,543



• CAPITAL DE TRABAJO

2015	Capital de Trabajo	3,455,539,271
2016	Capital de Trabajo	2,658,476,947

Variación -23%

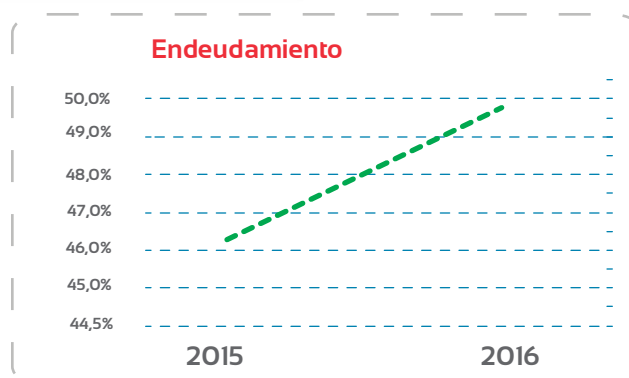


La compañía disminuyó capital de trabajo neto en \$ 797,062,324. Las cuentas por cobrar clientes presentan un positivo indicador de riesgo siendo muy sanas, sin presentar vencimientos que puedan generar pérdidas significativas en los resultados económicos del negocio.

• ENDEUDAMIENTO

2015	Endeudamiento	46.2%
2016	Endeudamiento	49.2%

Variación 2.9

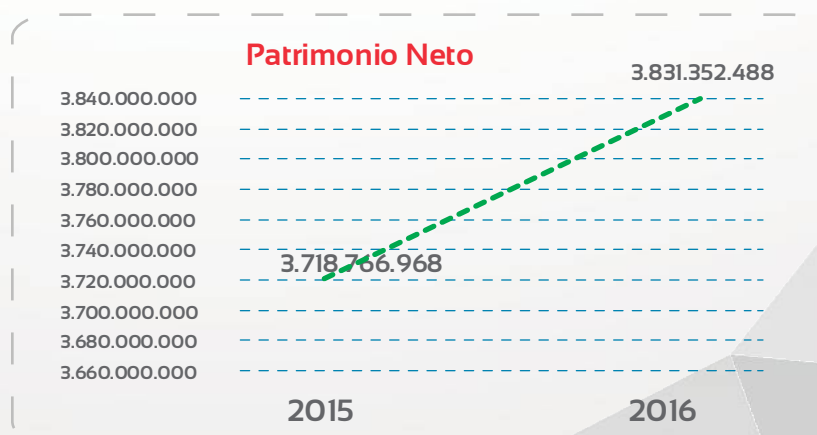


En el 2016, por cada \$ 100 pesos del activo la empresa registra un endeudamiento de \$ 49,2, cifra que es levemente superior a la registrada en el 2015

• PATRIMONIO NETO

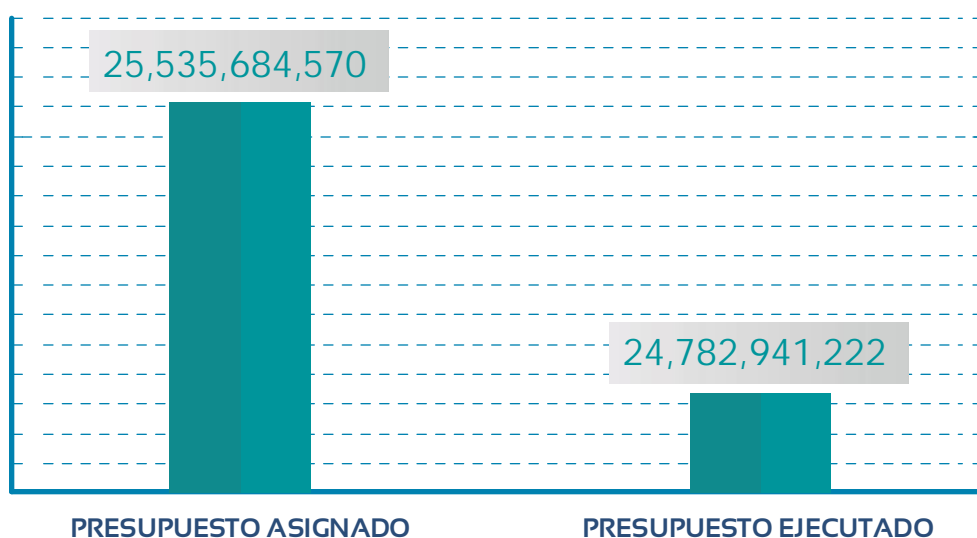
2015	Patrimonio Neto	3,718,766,968
2016	Patrimonio Neto	3,831,352,488

Variación 3%



Presupuesto Asignado	25,535,684,570
Presupuesto Ejecutado	24,782,941,222
% Cumplimiento	97.1%

Asignación de recursos



Al cierre del ejercicio 2016, la compañía registró una ejecución del presupuesto de recursos del 97,1%. Desde la gerencia se efectuó un estricto seguimiento a la ejecución resultados en el 2017.

Ingresos	24,884,268,182
\$ Pagos a empleados, beneficios y atención a personas	18,435,272,791
Pago a proveedores	2,055,235,550
Gastos financieros	840,219,789
Donaciones e inversiones a la comunidad	133,675,783
Impuestos	282,040,360
Depreciaciones, provisiones y reservas	220,664,952
Utilidad neta	112,585,519

MEJORAS Y RETOS

Mejoras 2016

Cambio caniles

Con el fin de mejorar el bienestar y descanso de nuestros canes dotamos todos nuestros puestos con caniles metálicos, lo cual representó una mayor dimensión. Estos caniles son más amplios, aireados y confortables, además adecuamos su zona de descanso con estibas plásticas de material reciclable haciendo más fácil su limpieza y brindando un mayor confort.

Limpieza de fosas de almacenamiento.

Las fosas que se tenían para almacenar las heces de los caninos, fueron erradicadas mediante la succión de 18 metros cúbicos de material por medio de un vacio y entregado a la planta de tratamiento de San Fernando en el municipio de Medellín, con esta actividad se previene la contaminación y acumulación de materia orgánica en el suelo.

Terminación de la compostera e implementación del compostaje

Con el fin de mejorar el bienestar y descanso de nuestros canes dotamos todos nuestros puestos de caniles metálicos una mayor dimensión, siendo estos más amplios, aireados y confortables además adecuamos su zona de descanso con estibas plásticas de material reciclable haciendo más fácil su limpieza y brindando un mayor confort.

Estudio Hidrológico e hidráulico en la unidad canina.

Se realizó un estudio en la unidad canina con el fin de determinar las obras de protección necesarias a construirse con el fin de proteger el terreno por la actividad morfodinámica y proteger la fuente hídrica que pasa por la ladera derecha de la unidad canina de la contaminación producida por el deslizamiento constante del terreno.

Construcción de trampa para retener el pelo

Se construyó una trampa para retener el pelo caído de los canes, los cuales son arrastrados por el agua en el momento de hacer el lavado del canil, el material solía quedar en el sistema de tratamiento de aguas residuales y obstruir el flujo del agua, ocasionando fallas en el sistema, con esta acción se logra mejorar el proceso y no contaminar.

Mantenimiento del sistema séptico.

Se realizó el mantenimiento periódico del sistema séptico compuesto por un tanque séptico y un tanque que contiene el filtro anaerobio de flujo ascendente (FAFA), con los cuales se trata el agua residual proveniente de la actividad de la unidad canina.

Ahorro en la descarga de agua.

Para el ahorro de agua en la sede administrativa se instalaron unos recipiente con arena, el cual hace que la bomba con la que se mide la altura de llenado del tanque se detenga más rápido y no requiera todo el agua. De esta forma se ahorra agua por cada descarga.

Implementación del Programa de Gestión Documental

Para darle una mayor trazabilidad a todos los documentos que genera la organización iniciamos la implementación del programa de gestión documental

Renovación tecnológica e implementación de software

Para estar a la vanguardia y ofrecer lo mejor a nuestros clientes nos dotamos de tecnología y software que nos permite optimizar y afianzar los procesos.

Organización del archivo inactivo

Se dio inicio a la organización de toda la información inactiva con el objetivo de depurar, almacenar correctamente, levantar información existente y custodiarla, utilizando buenas practicas



Retos 2017

Dogman de Colombia adopta el principio de precaución con programas, proyectos y actividades encaminadas al cumplimiento de la organización en los aspectos económicos, ambientales y sociales mediante los siguientes temas:

- Generar estrategias comerciales y de mercadeo con el propósito de definir y alcanzar la Mega
- Promover en nuestro grupo de interés el cumplimiento de los valores corporativos
- Posicionar el servicio con un acompañamiento integral y personalizado
- Alinear a los empleados con la estrategia de la organización
- Garantizar mejores condiciones locativas para los empleados
- Generar valor mediante una eficiente utilización de los recursos
- Fortalecer las relaciones con los grupos de interés
- Desarrollar competencias organizacionales requeridas para el cumplimiento de las metas
- Consolidar los sistemas de información para la toma de decisiones
- Incorporar los nuevos estándares GRI para el próximo reporte



PRÁCTICAS DE GESTIÓN

CUMPLIMIENTO LEGAL

Para DOGMAN DE COLOMBIA LTDA el acatamiento de la totalidad del ordenamiento jurídico aplicable al objeto social de la organización, es determinante para consolidarnos como una sociedad comercial completamente cumplidora de las normas de materia civil, laboral, comercial, y administrativa. Contamos con un cumplimiento del 100%, Dogman de Colombia. Respeta los derechos humanos y promueve la legalidad, tenemos un plan con un cronograma establecido para el cumplimiento de la totalidad de la legislación reciente. Durante el año 2016, no se presentaron multas, ni sanciones por incumplimiento de la legislación normativa ambiental y social.

ENFOQUE DE GESTIÓN

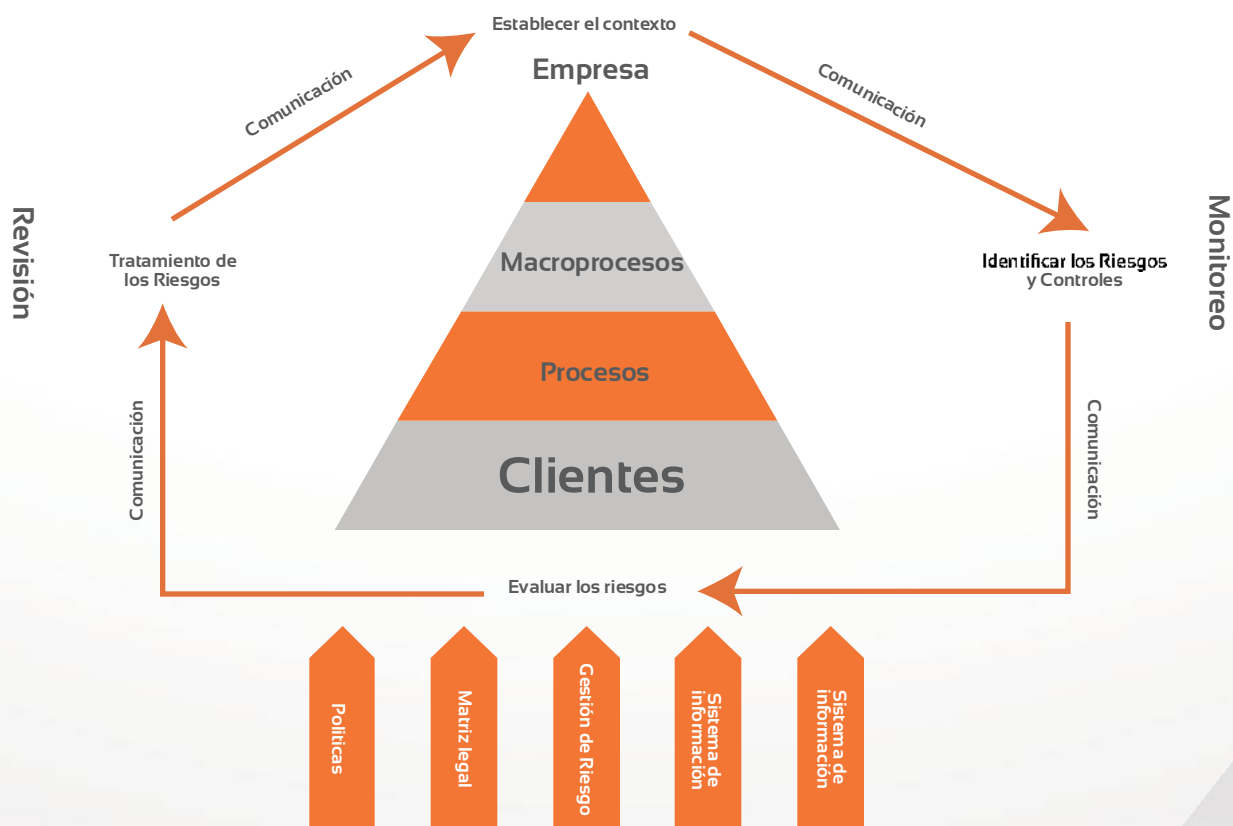
En Dogman de Colombia Ltda. buscamos siempre el bienestar de cada uno de nuestros empleados desde el ámbito personal, familiar y laboral como aspectos integrales en el desarrollo del ser; es así como durante el 2016 la organización tuvo como premisa lograr que nuestros empleados trabajaran en condiciones seguras y saludables desde la perspectiva que todo lo anterior conlleva. Promovemos desde la alta dirección la prevención de los accidentes/incidentes de trabajo, de las enfermedades profesionales y el autocuidado, para que todos lleguemos sanos a casa. La organización también es consciente de que cada persona tiene características especiales que nos diferencian de otros seres humanos y por tal razón buscamos dar acceso a nuestros empleados, al desarrollo de habilidades, formación y aprendizaje práctico en todas las etapas de su experiencia laboral, siempre propendiendo por el respeto de los derechos humanos.

Otro aspecto a tener en cuenta por nuestra organización, ha sido la de gestionar nuestros impactos ambientales resultado de nuestra labor operativa y administrativa, la cual se ha convertido en una de nuestras prioridades estratégicas en el camino a alcanzar la sostenibilidad del negocio. Nuestras acciones ambientales promueven un alto nivel de compromiso ya que nuestro principal activo son las personas y de ellas depende el éxito sostenido de la organización; es por ello que desde la alta gerencia promovemos el uso racional y responsable de los recursos naturales en función de la calidad de vida de nuestros grupos de interés, en cumplimiento de la legislación ambiental vigente y en coherencia con nuestra política y objetivos estratégicos.

GESTIÓN DEL RIESGO

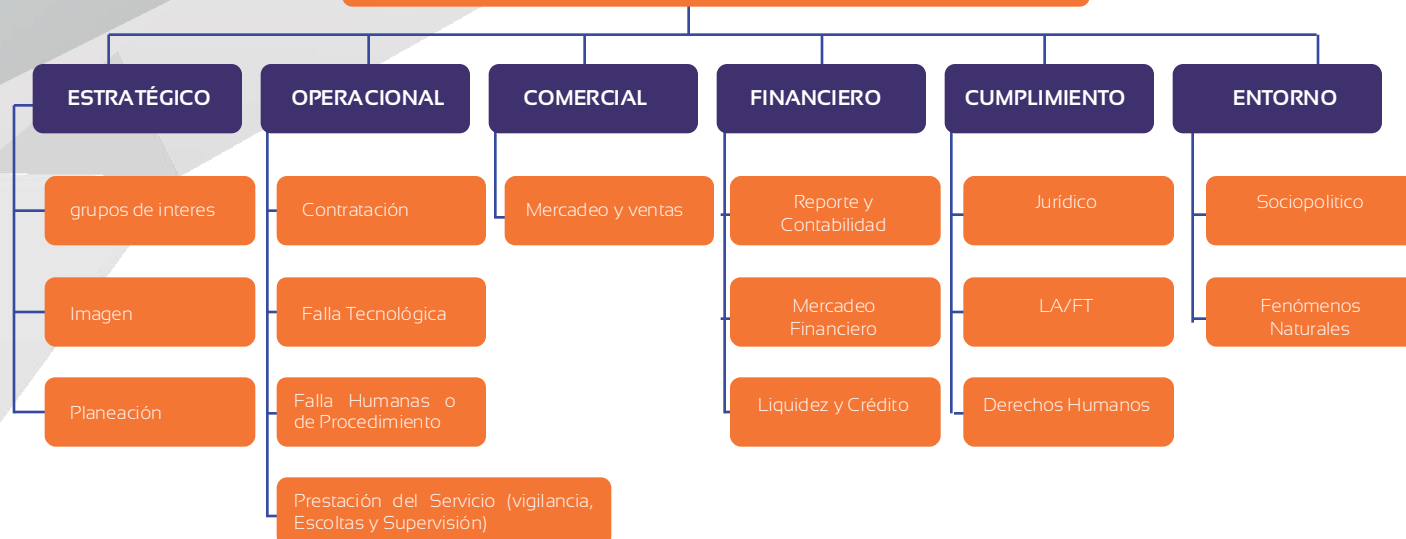
DOGMAN DE COLOMBIA LTDA, consciente de la importancia de la gestión de riesgos implementó un Software adoptando una metodología basada en el cumplimiento de la norma NTC-ISO 31000 Gestión de Riesgos, que abarca las buenas prácticas, NTC-ISO 28000 Seguridad Cadena de Suministros y BASC Business Alliance Secure Commerce, que contribuye a gestionar los riesgos a los que se encuentra expuesta la empresa y sus clientes.

• MODELO GRÁFICO GESTIÓN DE RIESGOS



Para facilitar la identificación, análisis y valoración de los riesgos, se realizó una clasificación en seis grupos; los cuales abarcan todos los procesos estratégicos y operativos de la organización.

CLASIFICACIÓN DE RIESGOS



El software GIRE360 es una plataforma web accesible desde cualquier dispositivo que cuente con navegador de internet. Permite hacer seguimiento a los planes de tratamiento para llevar la seguridad de las instalaciones propias y de nuestros clientes a un Nivel aceptable.

Otra de las ventajas del software es que es accesible directamente por nuestros clientes con el acompañamiento y asesoría de nuestros profesionales, además cuenta con un módulo de reportes en tiempo real y envío de correos electrónicos a las personas designadas como responsables de la toma de decisiones de los eventos y/o alertas tempranas reportadas.

Permite presentar informes gráficos de las condiciones de seguridad, evaluaciones de riesgos y eventos de materialización de riesgos.

Con la implementación del software se puede evidenciar la cultura en seguridad y gestión de riesgos.

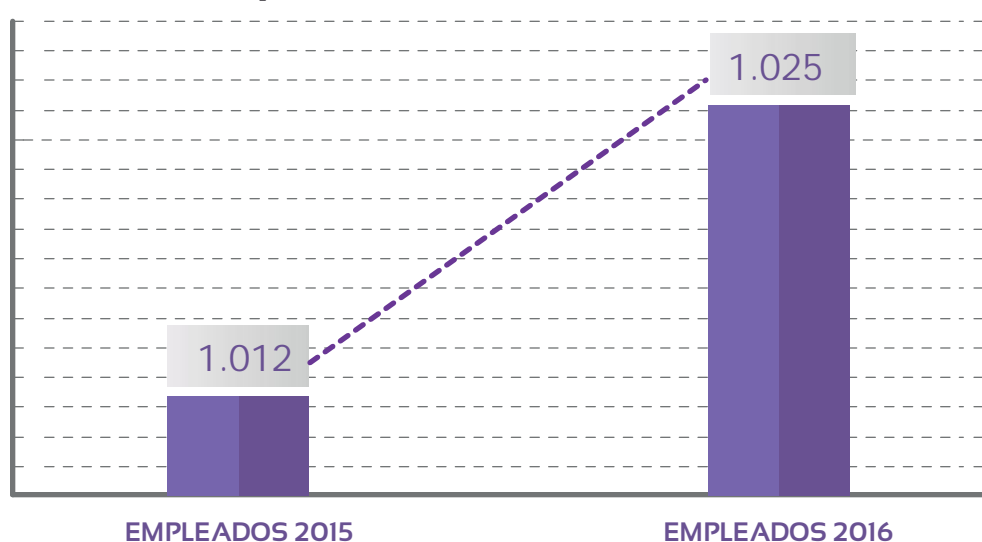
Actividades más importantes de la gestión de riesgos:

- Se realizó la contratación del cargo analista de riesgos; quién tiene como función principal apoyar al equipo de operaciones en la Gestión del Riesgo de la empresa y de nuestros clientes.
- Se adquirió el Software GIRE360, el cual se encuentra en proceso de implementación. Con él podemos evaluar el nivel de seguridad, presentar recomendaciones, reportar alertas tempranas, seguimiento en tiempo real para mitigar vulnerabilidades, reporte de eventos, siniestros, Generar informes, actualizar planes de seguridad y de respuesta ante emergencias.
- Adquisición de cámara 360° con la cual podemos realizar la identificación Georreferenciada de cada cliente, mediante una visita virtual en 360 grados de toda la instalación.

DESEMPEÑO SOCIAL

• CANTIDAD DE EMPLEADOS

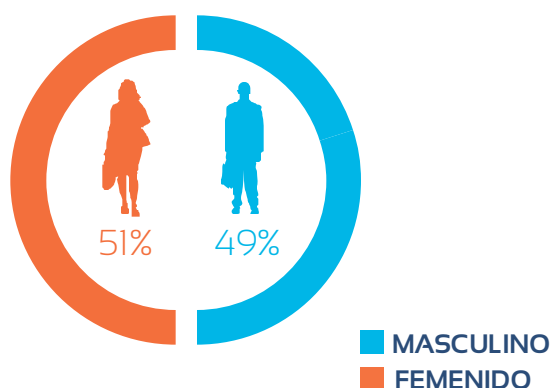
Total de Empleados



En el 2016 aumentamos en 13 personas mas con respecto al año 2015 nuestra idea como organización es seguir creciendo y dar mas oportunidades de empleo a la comunidad.

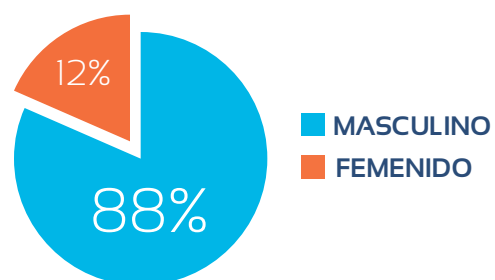
• EMPLEADOS POR GÉNERO

Empleados Administrativos



EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS		
GÉNERO	CANTIDAD	%
Masculino	21	49%
Femenino	22	51%
Total	43	100%

Empleados Operativos

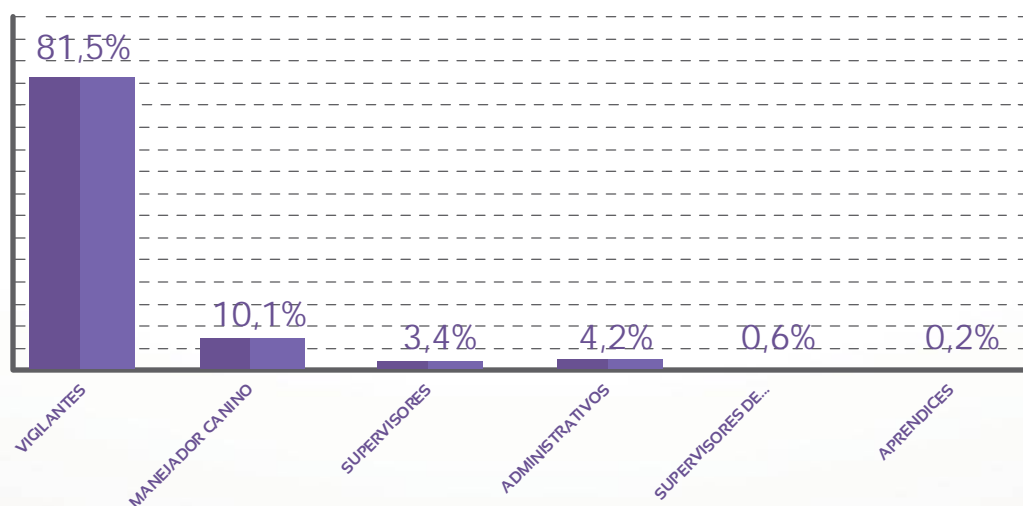


GENERO	%	CANTIDAD
MASCULINO	88%	861
FEMENINO	12%	121
TOTAL	100%	982

Dogman de Colombia, brinda igualdad de oportunidades a las personas en los procesos de selección, sin discriminación alguna y en busca del bienestar de los empleados, se ubican cerca al lugar de residencia con el fin de mejorar su calidad de vida, ya que pueden disfrutar de mayor tiempo con sus familias.

• EMPLEADOS POR CARGO

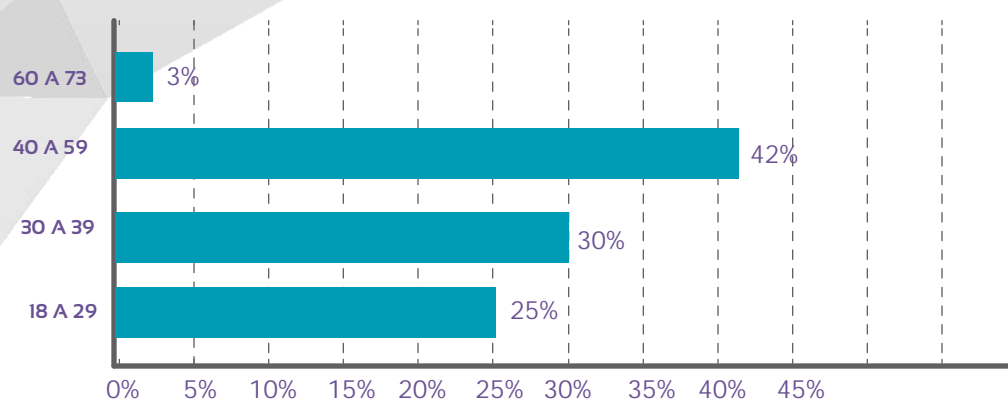
Empleados por Cargo 2016



EMPLEADOS POR CARGO		
CARGO	PORCENTAJE	CANTIDAD
VIGILANTES	81.5%	835
MANEJADOR CANINO	10.1%	104
SUPERVISORES	3.4%	35
ADMINISTRATIVOS	4.2%	43
SUPERVISORES DE CONTROL	0.6%	6
APRENDICES	0.2%	2
TOTAL		1025

• % EDAD EMPLEADOS

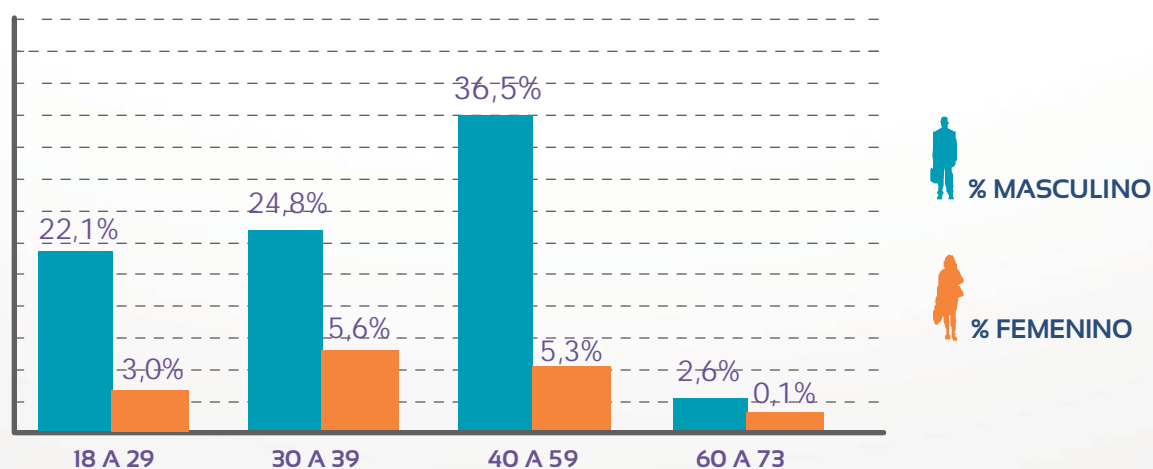
Promedio de Edad Empleados 2016



PROMEDIO DE EDAD EMPLEADOS 2016	% EDAD EMPLEADOS	CANTIDAD
18 A 29	25%	258
30 A 39	30%	311
40 A 59	42%	428
60 A 73	3%	28
TOTAL	100%	1025

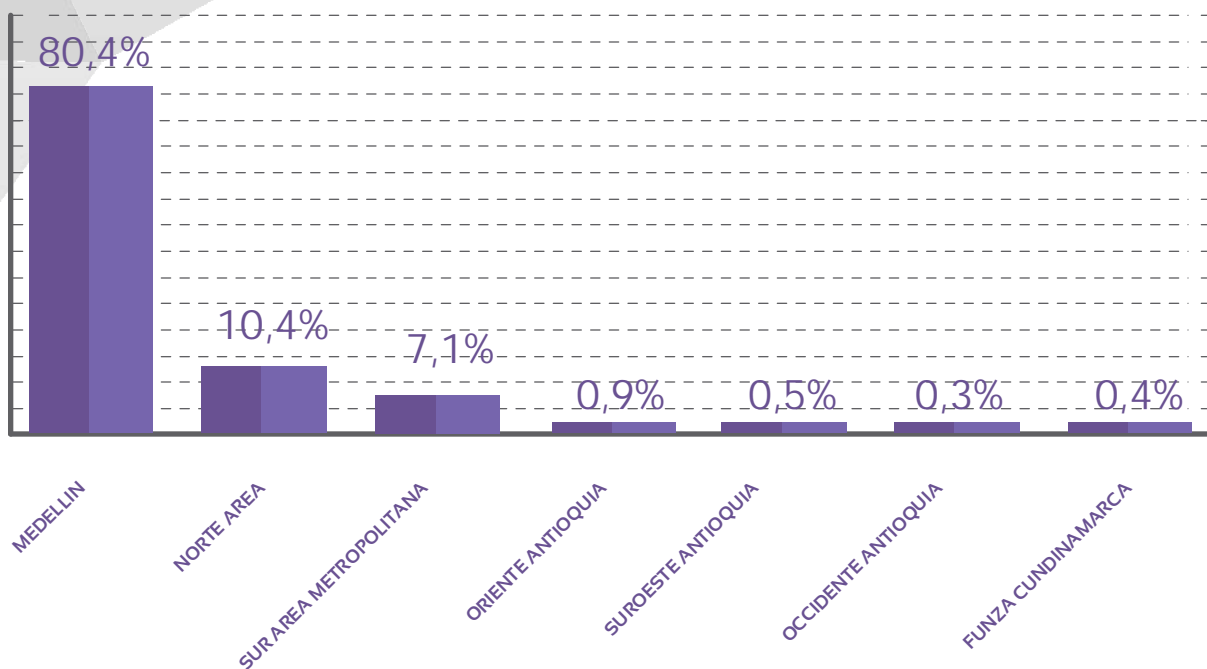
• EDAD EMPLEADOS POR GÉNERO

Empleados por Edad y Género



RANGO DE EDAD	% MASCULINO	% FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	CANTIDAD
18 A 29	22.1%	3.0%	227	31	258
30 A 39	24.8%	5.6%	254	57	311
40 A 59	36.5%	5.3%	375	54	428
60 A 73	2.6%	0.1%	27	1	28
				TOTAL	1025

• EMPLEADOS POR REGIÓN



EMPLEADOS POR REGIÓN	PORCENTAJE	CANTIDAD
MEDELLIN	80.4%	824
NORTE AREA METROPOLITANA	10.4%	107
SUR AREA METROPOLITANA	7.1%	73
ORIENTE ANTIOQUIA	0.9%	9
SUROESTE ANTIOQUIA	0.5%	5
OCCIDENTE ANTIOQUIA	0.3%	3
FUNZA CUNDINAMARCA	0.4%	4
TOTAL	100%	1025

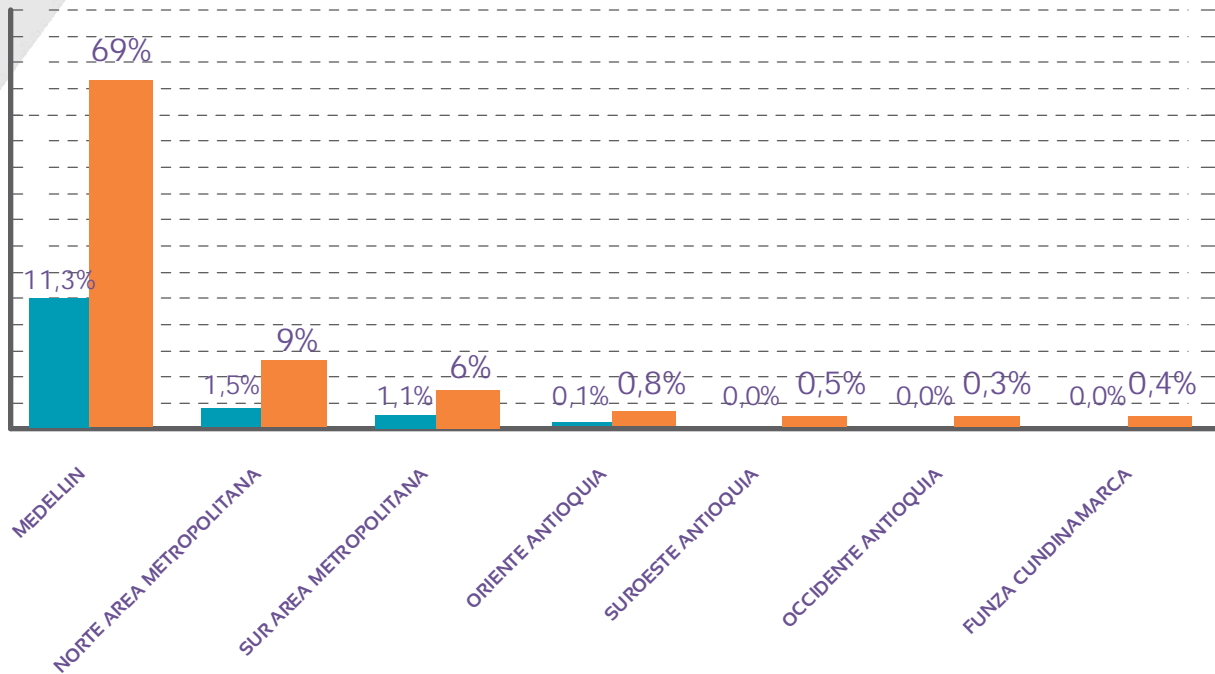
Empleados por Región y Género



% FEMENINO

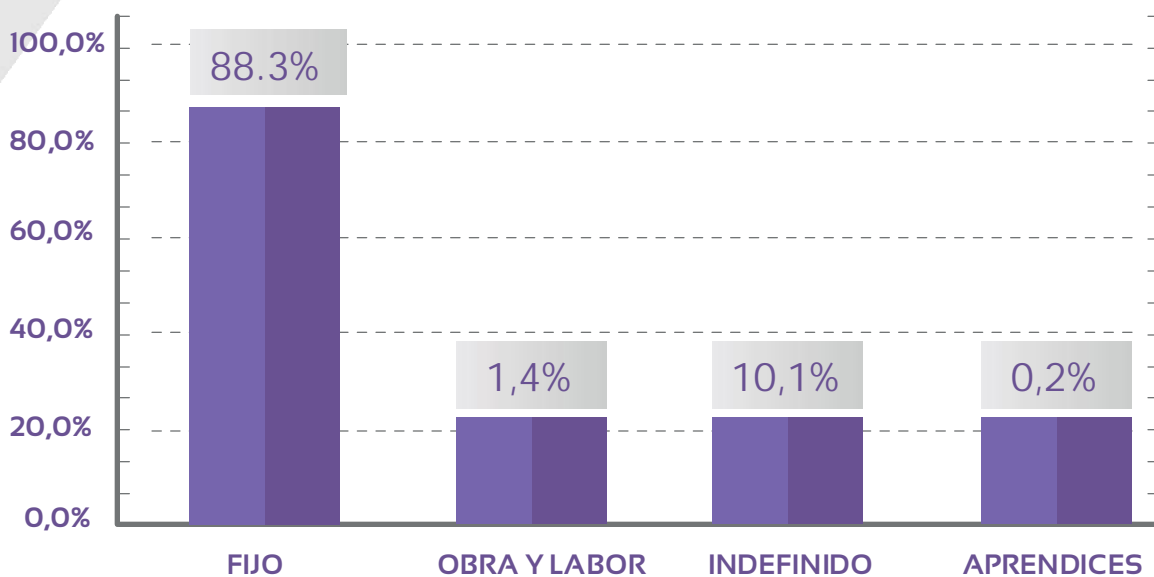


% MASCULINO



EMPLEADOS POR REGIÓN	% FEMENINO	% MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL EMPLEADOS
MEDELLIN	11.3	69%	116	708	824
NORTE AREA METROPOLITANA	1.5%	9%	15	92	107
SUR AREA METROPOLITANA	1.1%	6%	11	62	73
ORIENTE ANTIOQUIA	0.1%	0.8%	1	8	9
SUROESTE ANTIOQUIA	0.0%	0.5%	0	5	5
OCCIDENTE ANTIOQUIA	0.0%	0.3%	0	3	3
FUNZA CUNDINAMARCA	0.0%	0.4%	0	4	4
TOTAL	14%	86%	143	882	1025

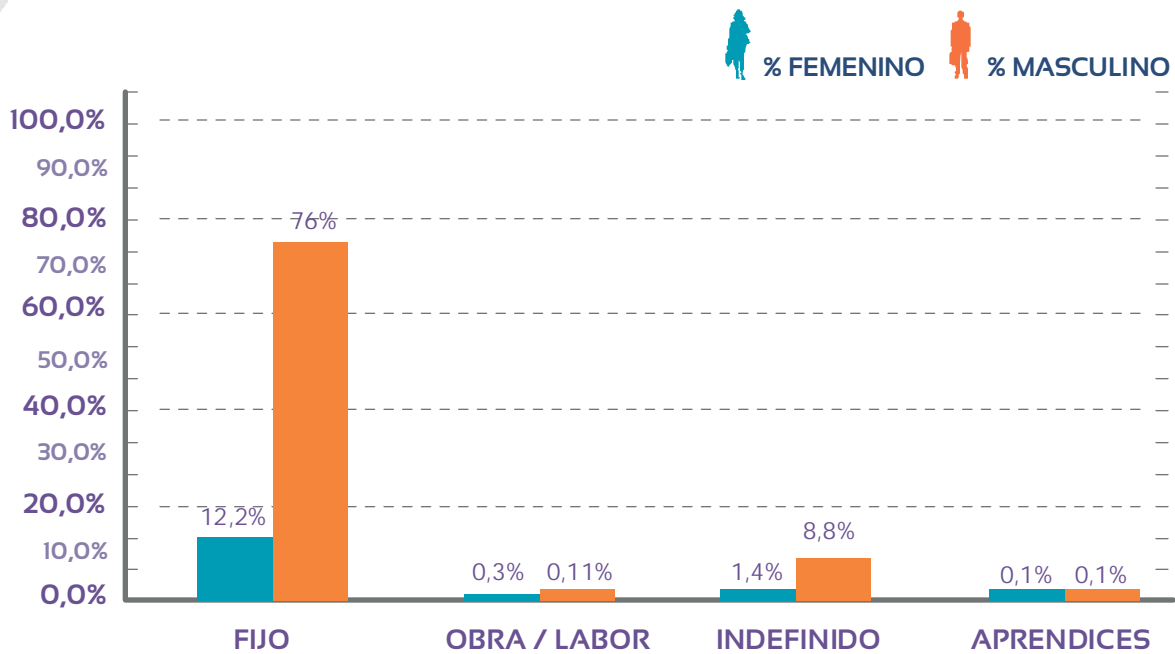
Tipos de Contratos



TIPOS DE CONTRATO AÑO 2016	PORCENTAJE	CANTIDAD
Fijo	88.3%	905
Obra y labor	1.4%	14
Indefinido	10.1%	104
Aprendices	0.2%	2
TOTAL		1025

• TIPOS DE CONTRATO POR GÉNERO

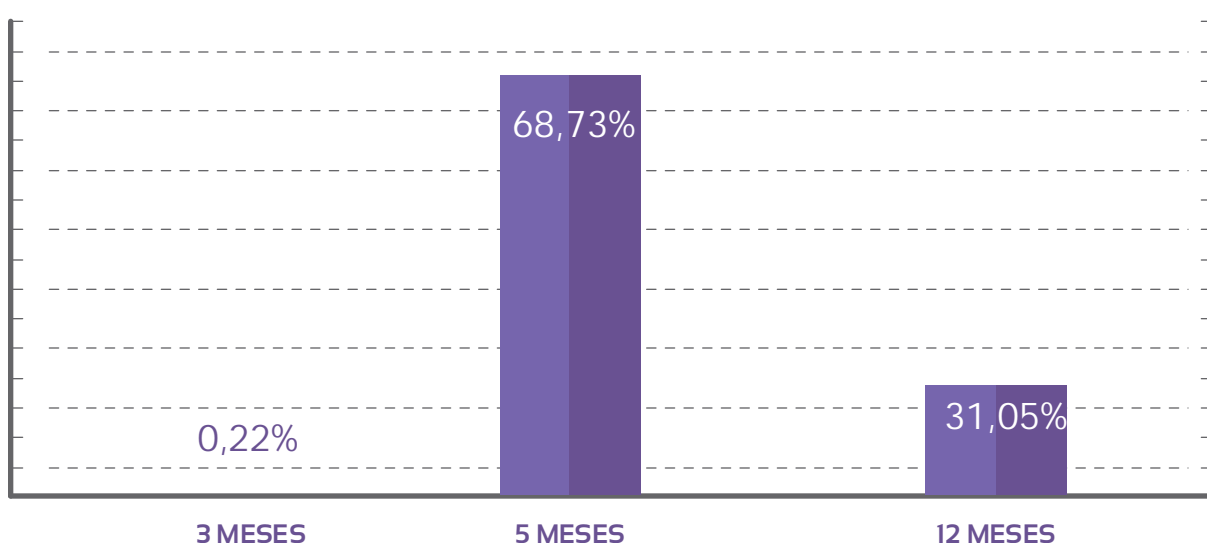
Tipos de Contratos por Género



TIPO DE CONTRATO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL DE CONTRATOS	% FEMENINO	% MASCULINO	PORCENTAJE TOTAL EMPLEADOS
Fijo	125	780	905	12.2%	76%	88.3%
Obra / labor	3	11	14	0.3%	1.1%	1.4%
Indefinido	14	90	104	1.4%	8.8%	10.1%
Aprendices	1	1	2	0.1%	0.1%	0.2%
TOTAL EMPLEADOS	143	882	1025	14%	86%	100%

• DURACIÓN DE CONTRATOS FIJOS

Duración de contratos fijos año 2016



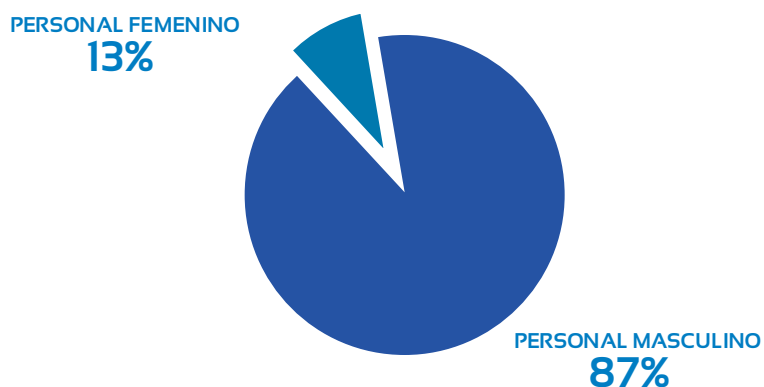
DURACIÓN DE CONTRATOS FIJOS	PORCENTAJE	CANTIDAD
3 MESES	0.22%	2
5 MESES	68.73%	622
12 MESES	31.5%	281
TOTAL EMPLEADOS	100%	905

Dogman de Colombia cuenta con varios tipos de contratación todos regidos por la legislación, los cuales se encuentran discriminados así: 88.3% a término fijo, el 10.1% indefinidos, el 1.4% por obra y labor y 0.2% aprendices, la organización siempre está en busca de la estabilidad laboral y bienestar de nuestros empleados.

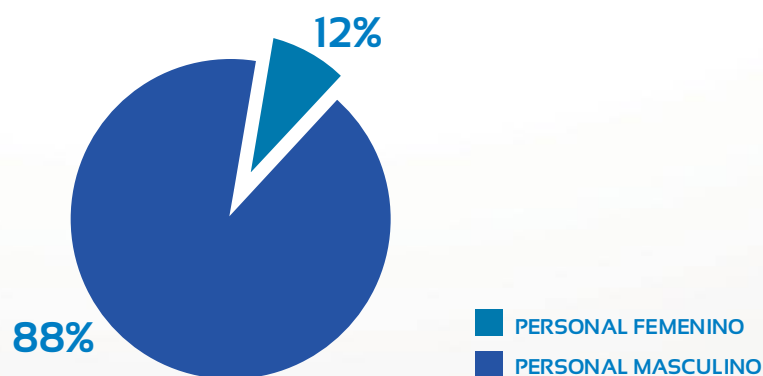
• INGRESOS DE EMPLEADOS (POR GÉNERO)

	%	CANTIDADA
PERSONAL MASCULINO	87%	471
PERSONAL FEMENINO	13%	73
TOTAL		544

INGRESOS POR GÉNERO



• RETIROS DE EMPLEADOS (POR GÉNERO)

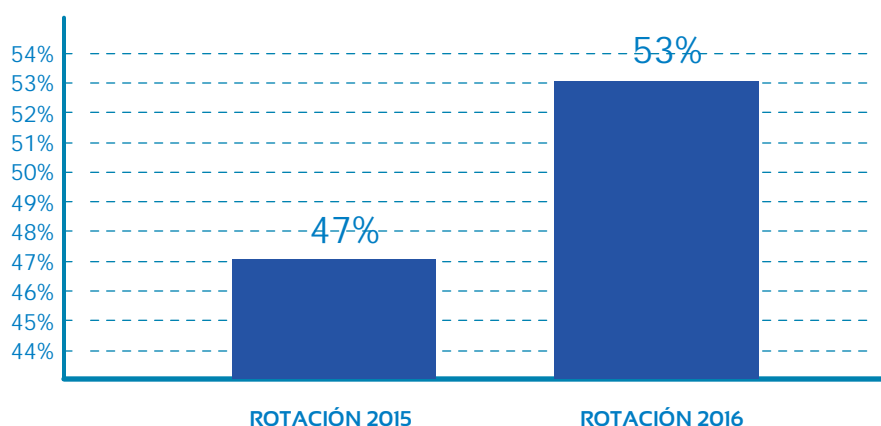


PERSONAL FEMENINO	12%	63
PERSONAL MASCULINO	88%	481
TOTAL DE RETIROS		544

• ROTACIÓN DE LAS PERSONAS

	% DE ROTACIÓN	PERSONAS RETIRADAS
ROTACIÓN 2015	47%	478
ROTACIÓN 2016	53%	544

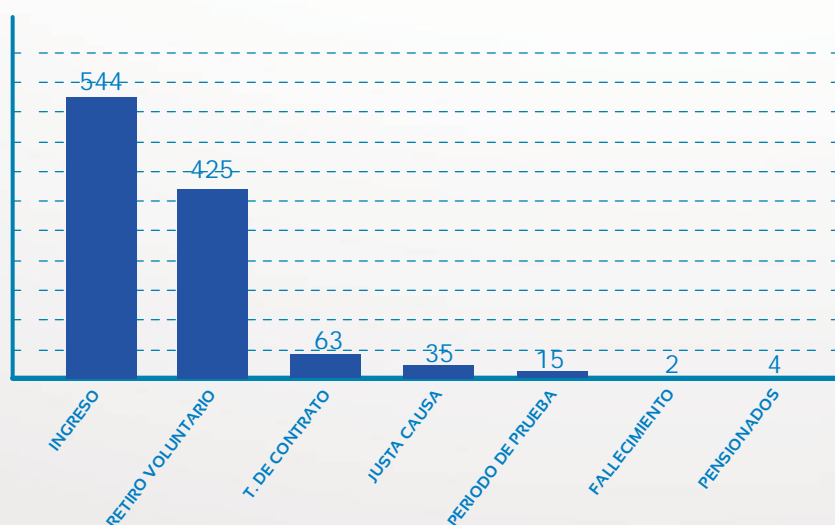
ROTACIÓN DE LAS PERSONAS



Dogman de Colombia Ltda, realiza una encuesta a las personas que se retiran voluntariamente donde se escucha al empleado con el fin de identificar oportunidades de mejora y en algunos casos poder retener al empleado y disminuir la rotación. El incremento en la rotación obedece a empalmes que se realizaron con otras empresas de seguridad por la entrega de puestos de vigilancia.

• MOTIVOS DE LOS RETIROS

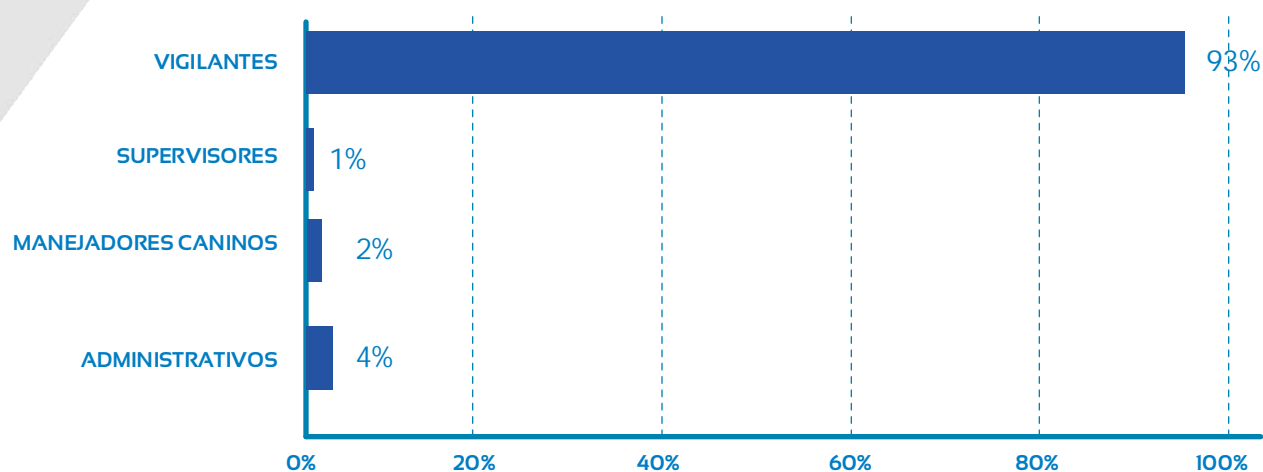
INGRESOS Y RETIROS 2016



INGRESOS Y RETIROS 2016	
INGRESO	544
RETIRO VOLUNTARIO	425
TERMINACIÓN DE CONTRATO	63
JUSTA CAUSA	35
PERIODO DE PRUEBA	15
FALLECIMIENTO	2
PENSIONADOS	4

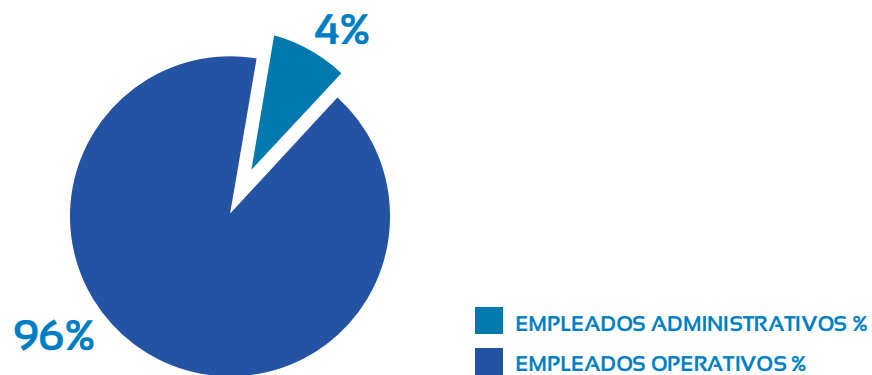
• HORAS DE FORMACIÓN POR CARGO, GENERO, AREA

HORAS DE FORMACIÓN POR CARGO



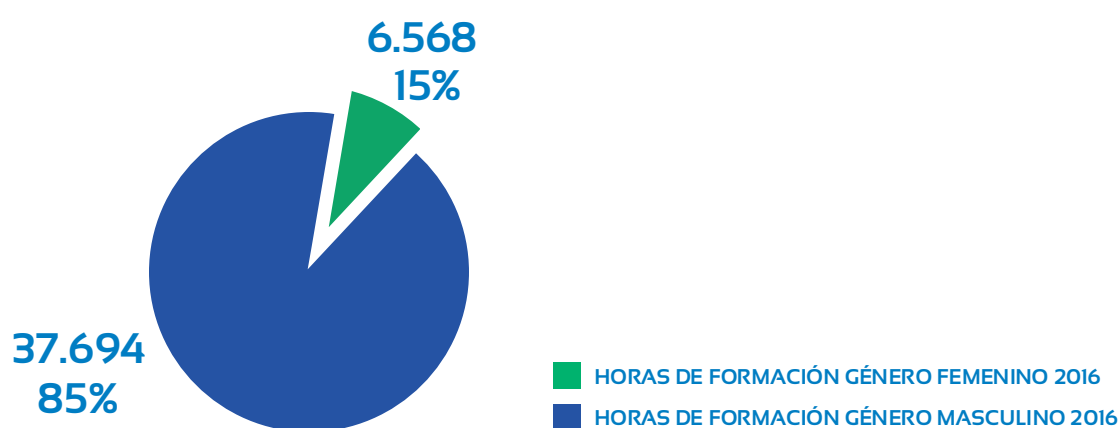
Cargo	%	Horas Formación Anual
Administrativos	4%	1746
Manejadores Caninos	2%	942
Supervisores	1%	490
Vigilantes	93%	41084

HORAS DE FORMACIÓN 2016



TOTAL HORAS FORMACIÓN	EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS	EMPLEADOS OPERATIVOS	EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS %	EMPLEADOS OPERATIVOS %
44262	1746	42516	4%	96%

HORAS y PORCENTAJE DE FORMACIÓN POR GÉNERO



Cargo	Horas Formación Anual	Horas de Formación género Femenino 2016	Horas de Formación género Masculino 2016
Administrativos	1746	744	1002
Manejadores Caninos	942	8	934
Supervisores	490	0	490
Vigilantes	41084	5816	35268
Total General	44262	6568	37694

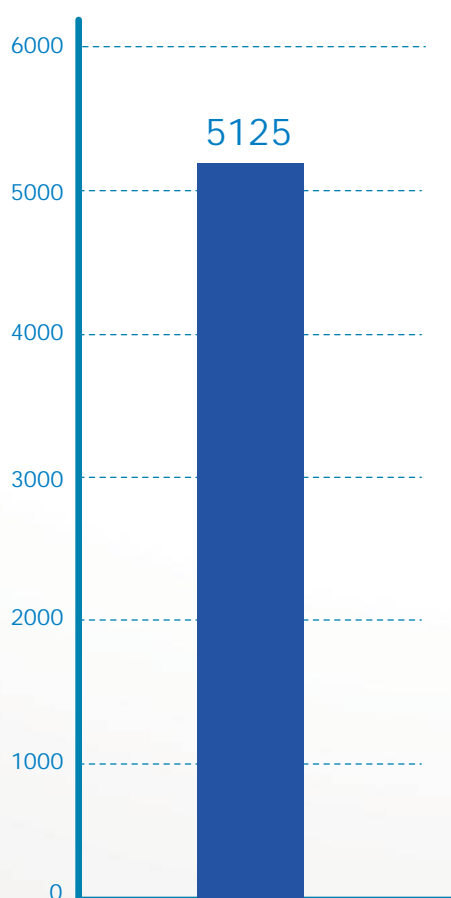
• PROMEDIO FORMACIÓN ANUAL POR PERSONA

43.2 HORAS POR PERSONA

Dogman de Colombia Ltda. Brinda formación a sus empleados con el fin de fortalecer la competencia de los mismos, para el mejoramiento continuo, que lleve al crecimiento de las personas y de la organización.

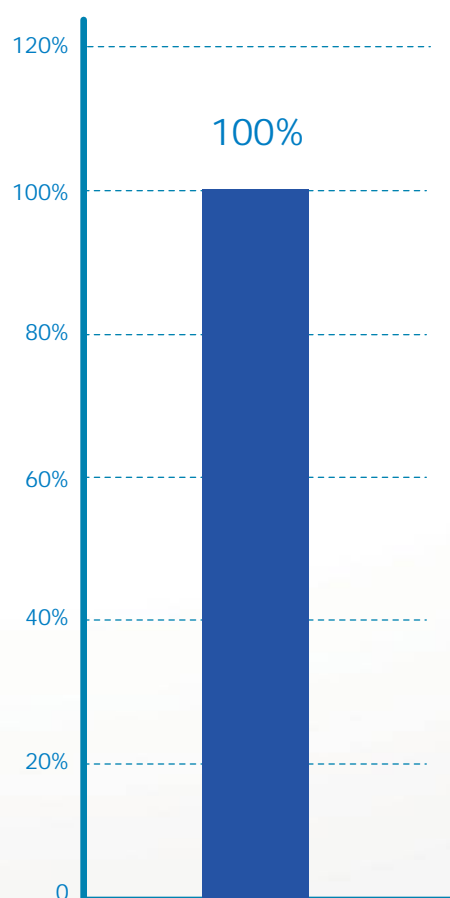
• FORMACIÓN EN RESPONSABILIDAD SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS

HORAS PERSONAS CAPACITADAS EN DERECHOS HUMANOS Y RS



■ HORAS PERSONAS CAPACITADAS

TOTAL EMPLEADOS FORMADOS EN DERECHOS HUMANOS Y RS



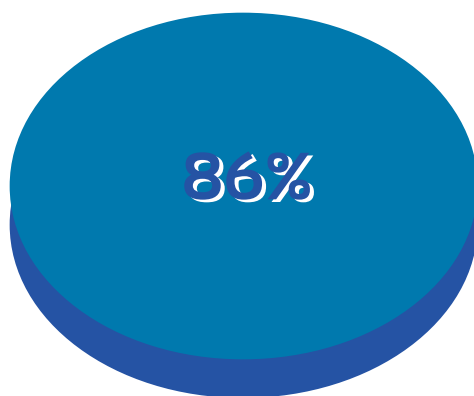
■ TOTAL EMPLEADOS FORMADOS EN DERECHOS HUMANOS

El 100% de las personas que laboran en Dogman de Colombia reciben formación en responsabilidad social antes de iniciar labores y durante su permanencia en la organización se adoptan metodologías para la formación tales como: Difusión de información mediante boletines, charlas, minuta, capacitaciones personalizadas y en las academias de seguridad se encuentran incluidos temas de derechos humanos.

• COMPETENCIA DE LAS PERSONAS – NIVEL DE DESEMPEÑO

Se logra determinar que los empleados de Dogman de Colombia, tienen un nivel de desempeño positivo y dentro del rango de competencia para lograr los objetivos planteados, nos encontramos en un nivel de desempeño de 86 % según la escala de calificación utilizadas por la organización.

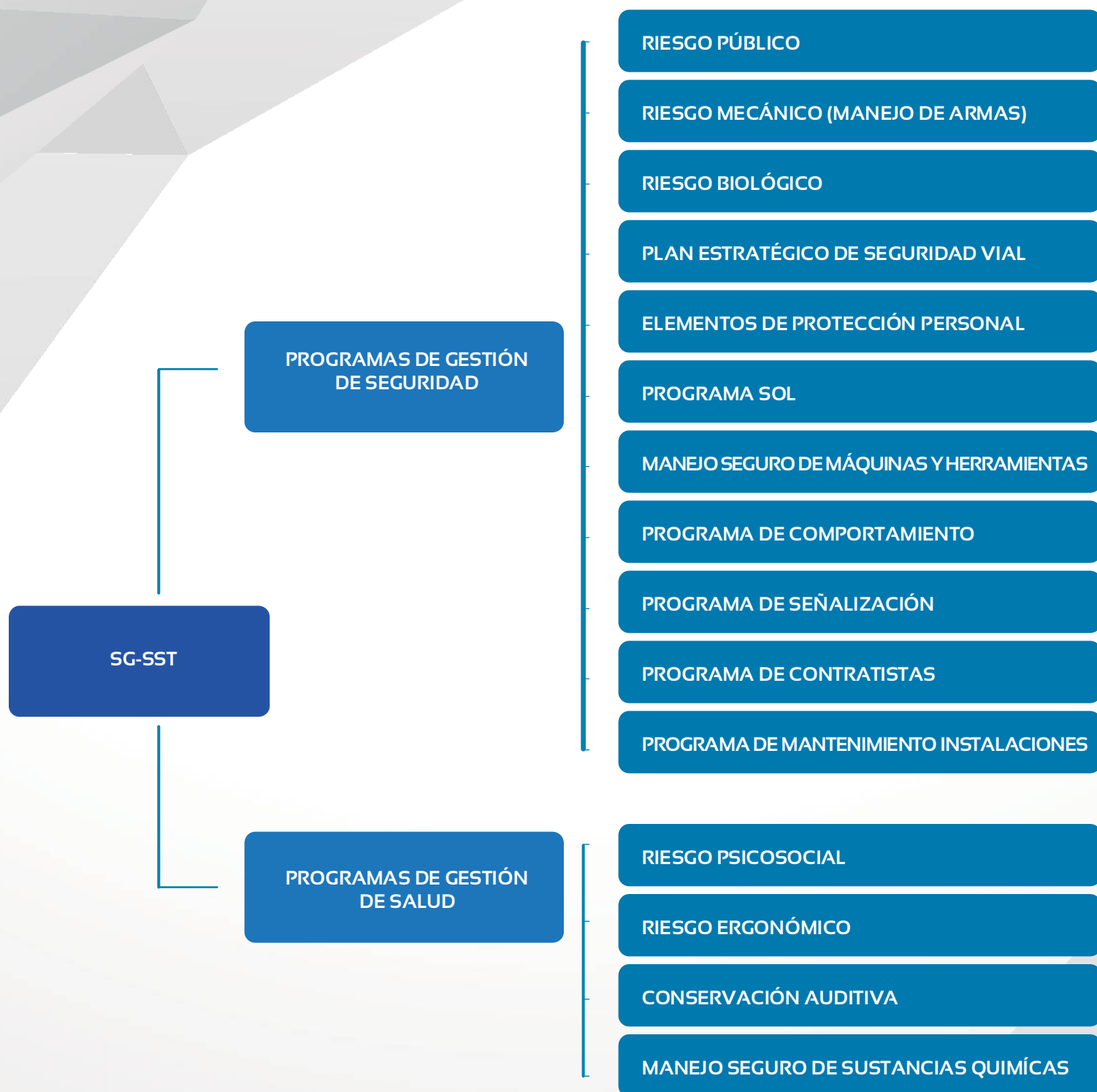
NIVEL DE DESEMPEÑO



• SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Para DOGMAN DE COLOMBIA LTDA es de vital importancia velar por la seguridad y salud de todos sus empleados debido a que su capital humano es el activo mas importante de la compañía, ejecutando así el Sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo.

En el año 2016 la inversión en seguridad y salud en el trabajo fue de \$346.650.400 en los diferentes programas de gestión del riesgo y sistemas de vigilancia epidemiológica.



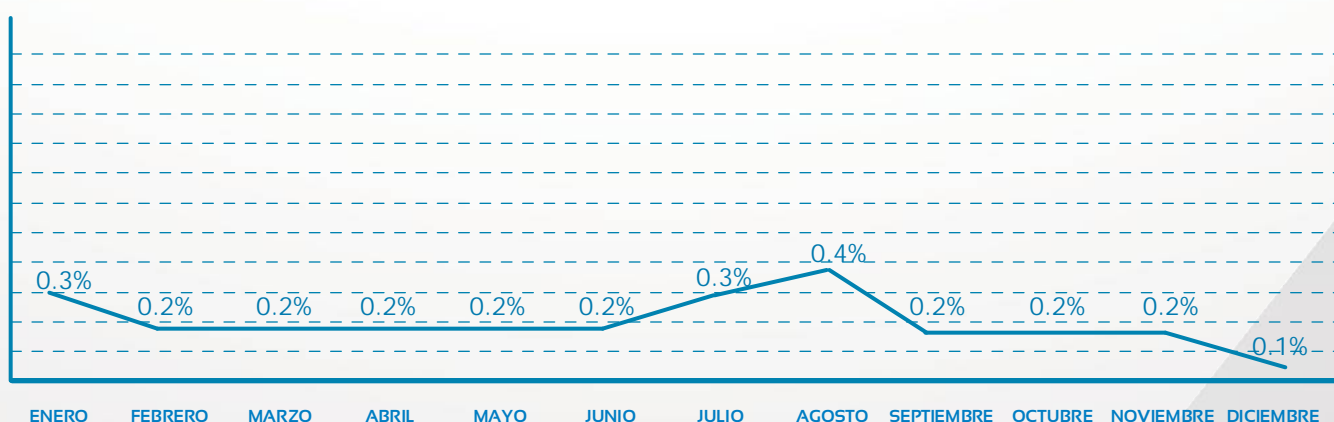
TASA DE ACCIDENTALIDAD (IR)



En el 2016 no se presentaron enfermedades de origen laboral ni accidentes graves o mortales



TASA DE AUSENTISMO



Durante el año 2016 se presentaron 41 accidentes laborales de los cuales el 74% se presentaron en hombres y el 26% en mujeres, las principales causas de los accidentes fueron:

- * 28% Falta de atención al realizar la tarea (comportamiento).
- * 13% Caída desplazamiento por escalas.
- * 11% Mordedura de can.
- * 11% Riesgo público.
- * 9% Caída de Moto.
- * 9% Condición insegura del puesto.
- * 8% Caída al mismo y diferente nivel.
- * 4% Sobre esfuerzo.
- * 2% Caída provocada por can.
- * 2% Realizar actividades diferentes a las de seguridad.
- * 2% Cuerpo extraño en ojos.

● EMPLEADOS CON MOVILIDAD REDUCIDA

Tenemos un empleado con movilidad reducida en su mano derecha, este empleado cumple las funciones de Supervisor de Control

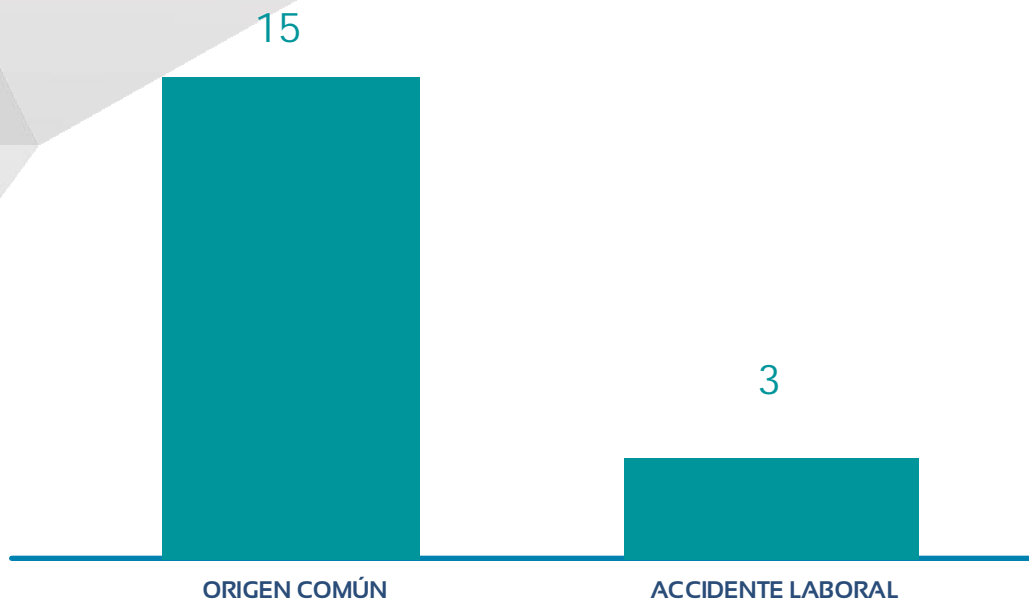
HOMBRES	MUJERES
1	0
PENSIONADOS ACTIVOS	
HOMBRES	MUJERES
3	0
CONTRATO PENSIONADOS ACTIVOS	
FIJO	
3	

Dada las buenas relaciones laborales que se tienen en la organización con los empleados, no existe sindicato ni pacto colectivo, sin embargo existe la libertad de asociación.

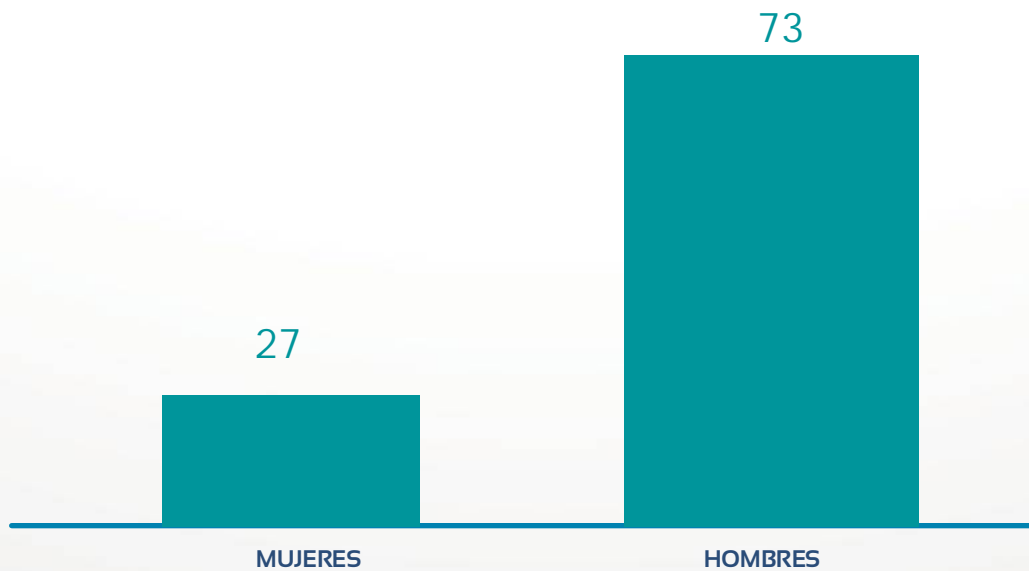
● EMPLEADOS CON RECOMENDACIONES MÉDICAS

Tenemos 15 personas con recomendaciones médicas de origen común desde el momento de su vinculación, de las cuales el 27% son mujeres y el 73% son hombres. Por accidente laboral se encuentran con recomendaciones médicas 3 trabajadores hombres los cuales se encuentran ubicados en puestos que garantizan el cumplimiento de las recomendaciones velando así por su total recuperación y bienestar. Con el fin de velar por la adecuada recuperación, se realiza control periódico a éstas personas.

RECOMENDACIONES MÉDICAS



RECOMENDACIONES MÉDICAS ORIGEN COMÚN POR GÉNERO



RECOMENDACIONES MÉDICAS ACCIDENTE LABORAL POR GÉNERO



100% HOMBRES

• ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Para Dogman de Colombia, es de vital importancia la satisfacción del cliente interno, por lo tanto diseñamos programas encaminados a que este nivel se aumente cada día, para el año 2016 se obtuvo un nivel de satisfacción de 58% en el área administrativa, esta calificación está dentro de la escala de aceptabilidad de la organización y se seguirá con el proceso de medición de satisfacción a la parte operativa en el año 2017.

• QUEJAS

CANTIDAD DE QUEJAS



9

QUEJAS SOLUCIONADAS



100%

Dogman de Colombia Ltda, cuenta con mecanismos para recepcionar y solucionar las quejas e inquietudes de sus clientes, empleados y demás grupos de interés con el fin de darle una solución satisfactoria.

• SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTE

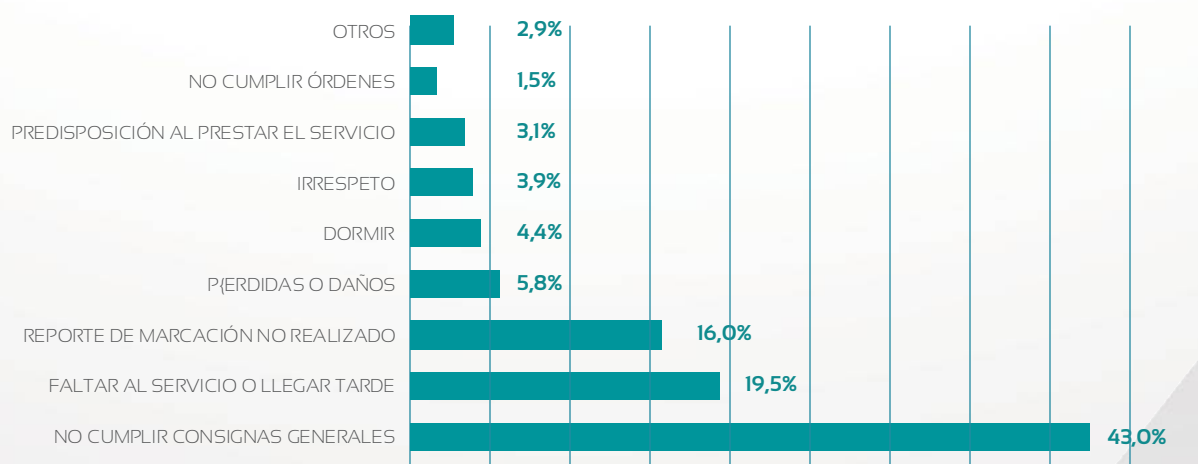
Dogman de Colombia. Realiza una encuesta anual a sus clientes con el fin de conocer la percepción que estos tienen de nuestra organización en lo que se refiere a la prestación del servicio, cumplimiento de la promesa de valor y atención a las peticiones, quejas y reclamos, además de detectar fortalezas para continuar creciendo en ellas y oportunidades de mejora que nos permita establecer planes y programas para alcanzar la satisfacción de nuestros clientes.

El resultado de cada una de las preguntas están por encima de 4 y la calificación total de la encuesta fue de 87%.

• CAUSAS DE MALA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Monitoreamos constantemente el servicio, controlando que todas las necesidades y requerimientos se cumplan, por eso identificamos las causas internas que puedan generar mala prestación del servicio con el fin de corregirlas y evitar insatisfacción de los clientes.

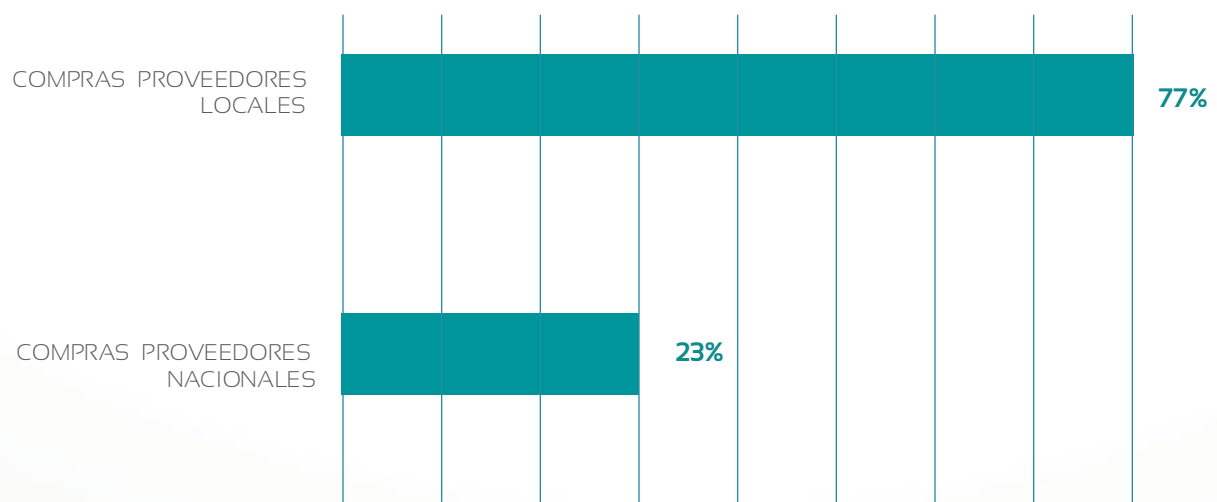
CAUSAS DE MALA PRESTACIÓN DE SERVICIO



• DESEMPEÑO Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

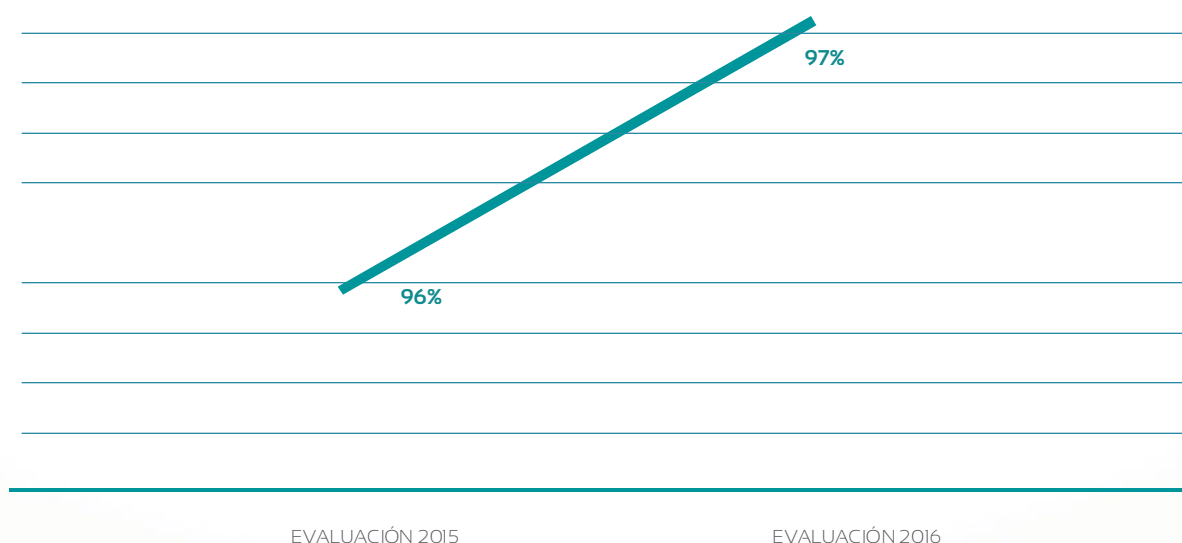
Dogman de Colombia. En su compromiso con el desarrollo de la economía nacional y apoyo a sus proveedores locales realiza programas que motivan a este grupo de interés a crecer de la mano con nuestra organización, muestra de esto son las compras que se les realizaron en el año 2016, donde el 77% fue a proveedores locales, el 23% a proveedores nacionales

COMPRAS



Contamos con 19 proveedores calificados, debidamente seleccionados y evaluados los cuales son nuestros aliados para el logro de los objetivos propuestos, tenemos procedimientos y políticas que garantizan que dichos proveedores y contratistas cumplen con la legislación para la contratación y bienestar de sus empleados, esto es verificado durante las evaluaciones de desempeño que se les realiza de manera anual a cada uno de ellos.

EVALUACIÓN DE PROVEEDORES



El seguimiento es efectuado a través de visitas efectuadas por la dirección administrativa donde se generan planes de acción y se brinda apoyo en el fortalecimiento de los procesos internos en caso de ser necesario.

El resultado de esta evaluación fue positivo ya que como meta se tenía contemplado un desempeño superior al 90% y alcanzamos el 97%

• TAPITAS POR LA VIDA

Como empresa nos vinculamos a la gestión que se hace a través de la institución privada sin ánimo de lucro, adscrita a la Liga Colombiana de Lucha contra el Cáncer "MediCáncer", esta gestión consiste en realizar la recolección de tapas plásticas para el proyecto denominado "Tapitas por la Vida", el cual tiene como propósito brindar apoyo a pacientes que no cuentan con los recursos económicos para llevar a cabo la compra de los medicamentos y tratamientos sugeridos por la institución.



• CENTRO DE FE Y CULTURA

Donación para "Noche de Solidaridad" y servicios de vigilancia, para el Centro de Fe y Cultura.

Centro de Fe y Culturas
CERTIFICADO DE DONACIÓN No.311

Los suscritos Director y Revisor Fiscal de la Fundación Centro de Fe y Culturas, NIT. 900.179.175-6 se permiten certificar:

1. Que la Fundación es una entidad sin ánimo de lucro, registrada en la Cámara de Comercio de Medellín el 17 de octubre de 2007, con el número 4357 en cumplimiento del artículo 40 del Decreto 2150 de 1985.
2. Que la Fundación no tiene fines de lucro y que su objeto social de acuerdo con sus estatutos es trabajar principalmente en la búsqueda de una sólida experiencia de Fe personal y comunitaria; de una reflexión profunda sobre los desafíos que el Evangelio plantea a las culturas y las respuestas a las preguntas que los contextos culturales formulan sobre la experiencia de Dios. Deberá aportar a las diferentes búsquedas de sentido y recabar las visiones trascendentes presentes en la sociedad.
3. Que de acuerdo con lo estipulado en los artículos 359 a 364 del Estatuto Tributario, la Fundación se encuentra sometida al Régimen Tributario Especial y ha cumplido oportunamente la obligación de presentar declaración de Renta.
4. Que todos los ingresos por donaciones o cualquier otro concepto son depositados en establecimientos financieros debidamente autorizados por la Superintendencia Financiera de Colombia.
5. Que el día 8 de Julio 2016, se recibió a título de donación de HOMBRE Y PERRO DE COLOMBIA LTDA -DOGMAN, con NIT 800.917.557-6, la suma de Ciento Veinte (20) Pesos M.L. (\$120.000), por concepto de 4 Bonos de Noche de Solidaridad.
6. Que la donación en mención se destinará para el desarrollo del objeto social de la fundación.

La presente certificación se expide el día 30 de Agosto de 2016, para dar cumplimiento a los artículos 125-1, 125-2 y 125-3 del Estatuto Tributario.

Arango Gaviria
DIRECTOR ARANGO GAVIRIA
Representante Legal Societario

Carroll Cordero Jaramillo
CARROLL CORDERO JARAMILLO
Revisor Fiscal

Calle 103 sur No. 45-178 - PBX 321 43 21 FAX 321 43 21 Ext. 113
cfccmedellin@unime.net.co - cfccsecretaria@unime.net.co
Medellín - Colombia



Centro de Fe y Culturas

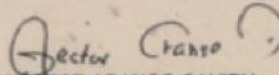
No.323

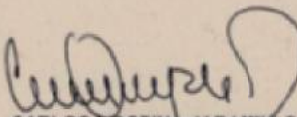
CERTIFICADO DE DONACIÓN

Los suscritos Director y Revisor Fiscal de la Fundación Centro de Fe y Culturas, NIT.900.179.178-6 se permiten certificar:

1. Que la fundación es una entidad sin ánimo de lucro, registrada en la Cámara de Comercio de Medellín el 17 de octubre de 2007, con el número 4357 en cumplimiento del artículo 40 del Decreto 2150 de 1995.
2. Que la Fundación no tiene fines de lucro y que su objeto social de acuerdo con sus estatutos es trabajar principalmente en la búsqueda de una sólida experiencia de Fe personal y comunitaria; de una reflexión profunda sobre los desafíos que el Evangelio plantea a las culturas y las respuestas a las preguntas que los contextos culturales formulan sobre la experiencia de Dios. Deberá aportar a las diferentes búsquedas de sentido y rescatará los valores trascendentes presentes en la sociedad.
3. Que de acuerdo con lo estipulado en los artículos 356 a 364 del Estatuto Tributario, la Fundación se encuentra sometida al Régimen Tributario Especial y ha cumplido oportunamente la obligación de presentar declaración de Renta.
4. Que todos los ingresos por donaciones o cualquier otro concepto son depositados en establecimientos financieros debidamente autorizados por la Superintendencia Financiera de Colombia.
5. Que en el año 2016, se recibió a título de donación de la Empresa **HOMBRE Y PERRO DE COLOMBIA LTDA -DOGMAN**, con NIT 890.917.557-5, la suma de Cincuenta y Nueve Millones Quinientos Siete Mil Cuatrocientos Treinta y Seis Pesos M.L. (\$59.507.436), por Concepto de Servicios de Vigilancia.
6. Que la donación en mención se destinará para el desarrollo del objeto social de la fundación.

La presente certificación se expide el día 27 de enero de 2017, para dar cumplimiento a los artículos 125-1, 125-2 y 125-3 del Estatuto Tributario.


HECTOR ARANGO GAVIRIA
 Representante Legal Suplente


CARLOS OSPINA JARAMILLO
 Revisor Fiscal

Calle 10Sur No. 45-178 - PBX 321 63 21 FAX 321 63 21 Ext. 113
 cfcmedellin@une.net.co - cfcsecretaria@une.net.co
 Medellín - Colombia

• DALE UNA MANO A TU ESCUELA LLÉNALA DE COLOR

El 28 de octubre del año 2016 DOGMAN DE COLOMBIA Ltda. Se vincula con el programa "Dale una Mano a tu Escuela Llénala de Color" liderado por Pro Aburra Norte, realizando una donación en dinero para la intervención Psicosocial y un apoyo con empleados de la compañía para la actividad de pintar la escuela, con el objetivo de mejorar el ambiente del Centro Educativo Rural Vereda la Gómez Municipio de Barbosa, los beneficiados con esta intervención fueron 75 estudiantes y 80 familias.



**CORPORACIÓN
EMPRESARIAL
PRO ABURRA NORTE**

CERTIFICADO DE DONACIÓN

EL SUSCRITO REVISOR FISCAL, EN CUMPLIMIENTO DE SUS ATRIBUCIONES,
CERTIFICA:

1. Que la Corporación Empresarial Pro-Aburra Norte con Nit.890.982.636-6 ha sido reconocida como Persona Jurídica sin ánimo de lucro según resolución No. 20867 del 8 de septiembre de 1977, expedida por la Gobernación de Antioquia.
2. Que esta Institución es de utilidad común y no persigue fines de lucro.
3. Que la Institución ha cumplido oportunamente y en forma ininterrumpida con la obligación de presentar la Declaración de Renta y Patrimonio ante la Administración de Impuestos de Medellín.
4. La Institución maneja la cuenta No.1013-3000170 de Bancolombia de la ciudad de Copacabana, y en ella se consignan los ingresos por donaciones y se giran los cheques por gastos.
5. El producto de las donaciones se invierte íntegramente dentro del territorio nacional.
6. Que el día 28 de octubre de 2016 recibimos de DOGMAN DE COLOMBIA LTDA, NIT.890.917.557-6 a título de Donación la suma de \$300.000.00 (Trescientos mil pesos), mediante transferencia electrónica a la cuenta de ahorros No.1013-3000170 de Bancolombia. Esta donación se destinó para el Programa Dale una mano a tu Escuela, llénala de Color en el Centro Educativo Rural Vereda la Gómez, Municipio de Barbosa, beneficiando directamente 75 estudiantes y 80 familias.

Copacabana, noviembre 24 de 2016



CARMEN ELENA USUGA GONZÁLEZ
Revisora Fiscal
C.C. No.43.050.582 Medellín
Tarjeta Profesional 17929 T

Carrera 51 No. 50A - 48 Copacabana. Tels: 274 47 54 - 274 96 88 Telefax: 274 50 04 Medellín, Colombia
correo Electrónico: asiatento@proaburranorte.org



• PLAN PADRINO

Continuamos vinculados con el colegio Teresiano y su iniciativa de plan padrino, el cual tiene como objetivo brindar apoyo al proceso nutricional a niños y niñas entre los 5 y 14 años de edad atendidos en el comedor comunitario.

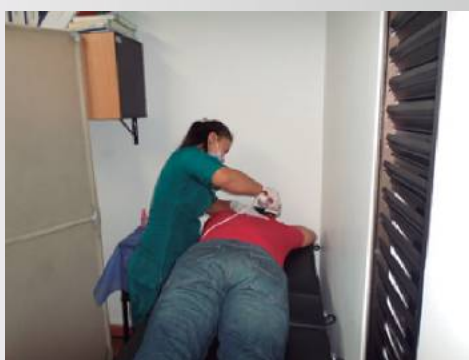
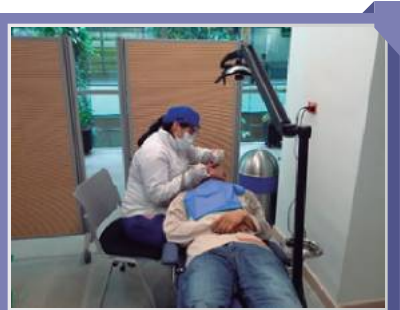


Plan Padrino - Obra Social San Enrique de Ossó
Colegio Teresiano de Envigado

• JORNADA DE SALUD

Se realizó jornada de salud para las personas administrativas y operativas con la participación de sus familias

EMPLEADOS QUE ASISTIERON	216
FAMILIAS DE LOS EMPLEADOS	39
TOTAL, ASISTENTES	255



- **Celebración Navideña Corregimiento San Cristóbal Vereda Travesías**

Se realizó actividad con la junta de acción comunal de la vereda Travesía de san Cristóbal donde Dogman de Colombia Hizo presencia beneficiando a 100 niños con sus aguinaldos en el mes de diciembre.



- **DIA DEL VIGILANTE**

Se realizó el reconocimiento del día del vigilante con comunicado por radio y de manera presencial, entregando los regalos en todas las zonas donde prestamos servicios.



• DEJANDO HUELLA

Se realizó la actividad con el fin de premiar a los guardas con excelente desempeño y compromiso con la organización.



• QUINQUENIOS

Para el 2016 se les hizo un reconocimiento a los guardas que llevan acompañándonos muchos años, dicho reconocimiento fue entregado por la Gerencia General y demás Directivos de la organización



• TERTULIAS CON LAS FAMILIAS



• CELEBRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES



• CURSO NAVIDEÑO

Se realizó el curso Navideño con facilitadores externos capacitados, con el fin de compartir con las familias de los empleados de la compañía se realizaron 43 muñecos navideños con la participación de 41 empleados distribuidos en 25 operativos y 16 administrativos.



• INFORME DE BIENESTAR

ACTIVIDAD	INVERSIÓN
Dejando Huella	\$1,031,793
Día de la Mujer	\$260,000
Día del Hombre	\$300,000
Día de la Secretaria	\$420,000
Día de la Madre	\$308,000
Día del Padre	\$410,000
Amor y Amistad	\$605,128
Quinquenios	\$80,000
Cumpleaños	\$960,000
Día del Vigilante	\$13,670,000
Cajita Navideña	\$3,710,000
Curso Navideño	\$1,100,000
Total	\$22,854,921

BENEFICIARIOS

Hombres	Mujeres	total
21	22	43
23	24	47
23	24	47
13	20	33
13	24	36
25	18	43
20	25	45
18	22	40
25	24	45
		1025
		1025
16	25	41

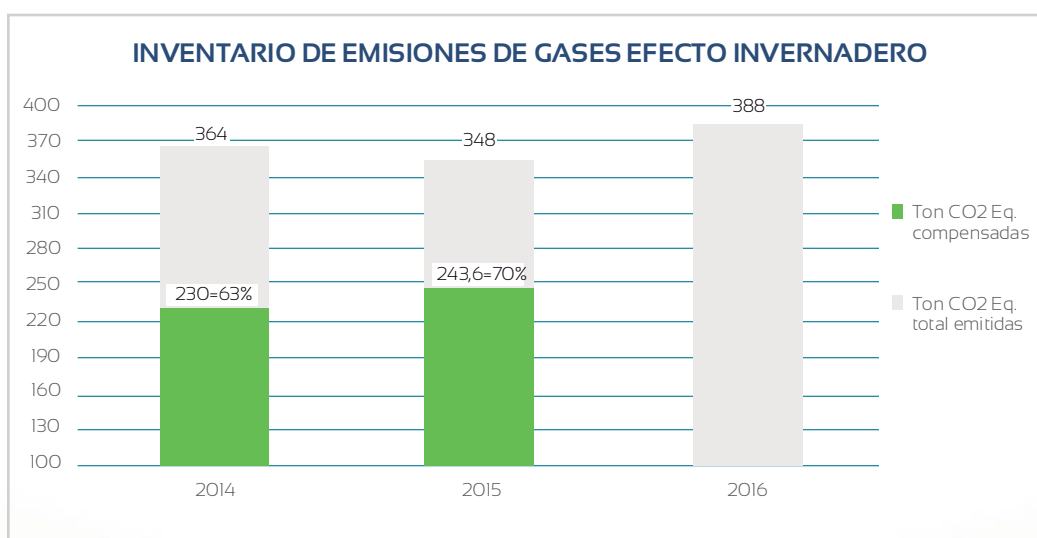
• ADOPCIÓN DE CANES JUBILADOS

En el año 2016 entregamos en adopción 11 canes, 3 de Defensa Controlada ,3 de Detección de Explosivos, 1 Detección de Narcóticos y 4 cachorros, a todos se les realizó la verificación previa de las personas adoptantes, su nuevo hogar y todas las condiciones necesarias para garantizar su bienestar, actualmente se sigue en contacto con cada uno de ellos para brindar asesoría y atención médico veterinaria.



DESEMPEÑO AMBIENTAL

Dogman de Colombia, comprometida con el medio ambiente inicia el proceso de implementación de la norma ISO 14001 versión 2015 con el objetivo de garantizar una gestión ambiental bajo estándares internacionales, respetando el medio ambiente enfocando las acciones en la mejora continua de nuestro desempeño ambiental, la prevención, mitigación de los impactos ambientales negativos y abarcar los riesgos y oportunidades a los cuales la organización se encuentra por su contexto. Por este motivo se tienen establecidos programas ambientales asociados al manejo de residuos sólidos, el uso eficiente y racional del agua y energía, el programa de seguridad, orden y aseo el cual se comparte con salud y seguridad en el trabajo y el programa para el control de las emisiones atmosféricas. Los procedimientos asociados a los programas son los procedimientos para el compostaje, para el manejo de las aguas residuales, identificación y evaluación de aspectos e impactos ambientales, procedimiento para el control del papel, identificación de requisitos legales entre otros requeridos para dar cobertura a la gestión ambiental de Dogman de Colombia.

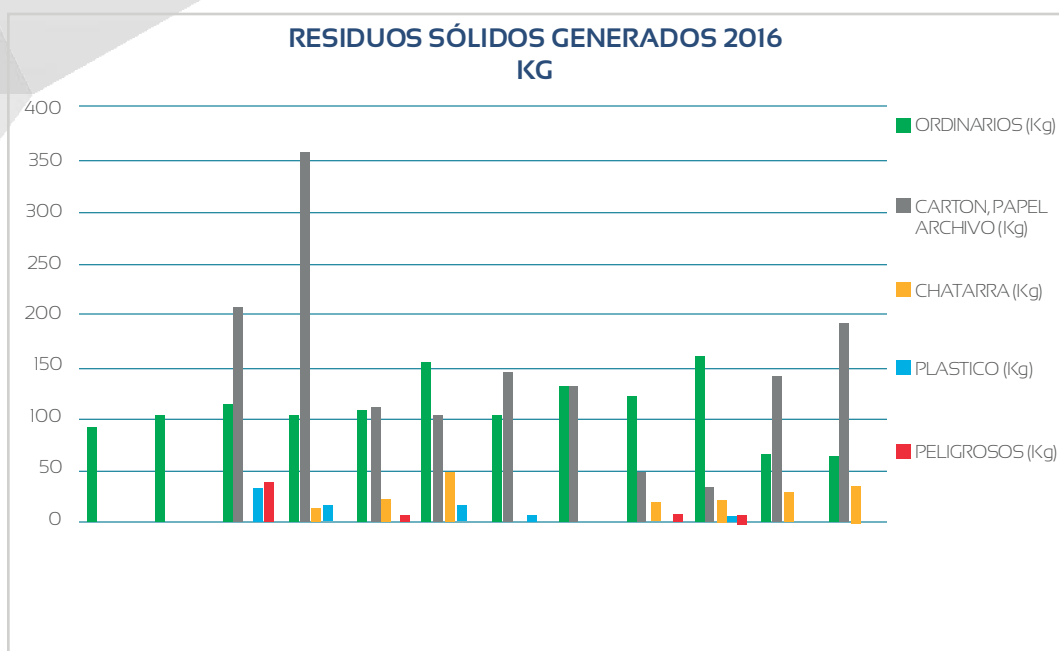


Desde el año 2014 se realizan actividades de compensación de los gases efecto invernadero emitidos por Dogman de Colombia, la compensación se hace por medio de la estrategia BANCO2, durante el año 2016 se compensó el 70% de la huella de carbono del año 2015 de la organización.

En el 2016 se emitieron 388 toneladas de CO2 equivalentes a la atmósfera, en el año 2017 se compensará un porcentaje por medio de la herramienta BANCO2, como se ha venido manejando desde el 2014.



• MANEJO DE RESIDUOS



Es nuestra responsabilidad disponer adecuadamente los residuos sólidos generados, para este año se realizó la donación del 55,84% del material reciclable, el cual incluye pasta, per, archivo y cartón, contamos con certificado de disposición final de estos residuos. Los residuos peligrosos son incinerados y disminuyeron con respecto al año 2015 en un 34,7%.

La donación cambió de disposición final transformando este material nuevamente en fibra, retornándolo al ciclo productivo, aplicando así a la generación de residuo Cero.

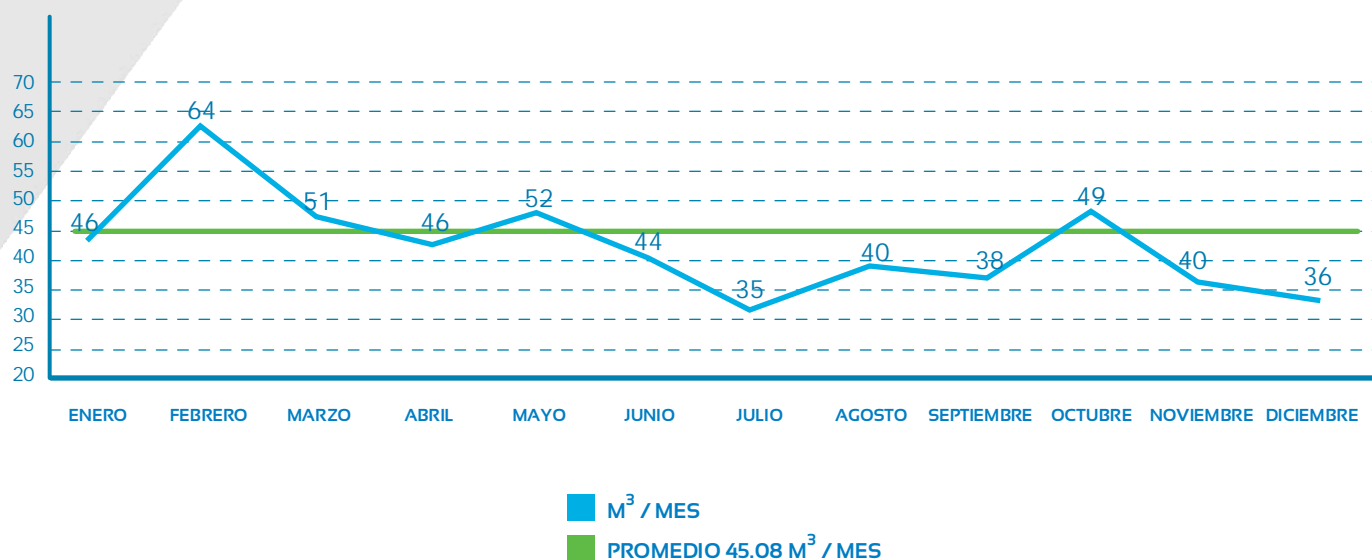
Durante el 2016 se generaron 1.302,2 Kg de residuos ordinarios, 53,5 Kg de residuos peligrosos, 1718 Kg de material reciclable donde incluimos chatarra, plástico, papel archivo y cartón.

• NUESTROS ALIADOS PARA LA DISPOSICIÓN DE RESIDUOS SON:



CONSUMO DE AGUA

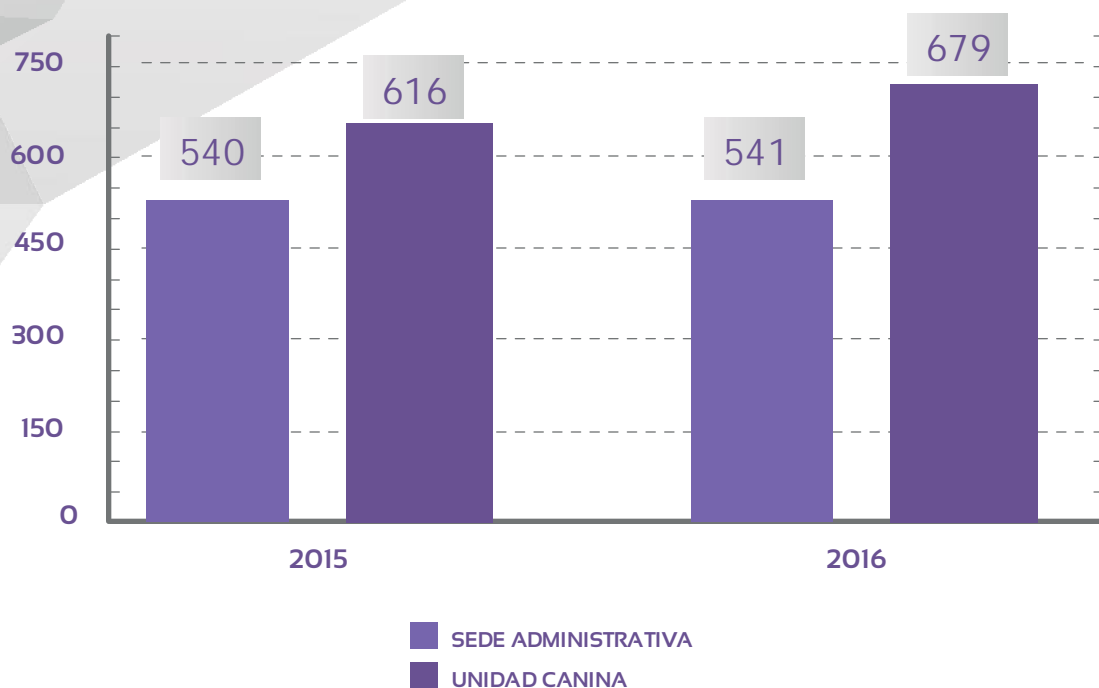
CONSUMO DE AGUA SEDE ADMINISTRATIVA 2016 m³ / MES



CONSUMO DE AGUA UNIDAD CANINA 2016 m³ / MES



CONSUMO DE AGUA 2016 M³ / ANUAL

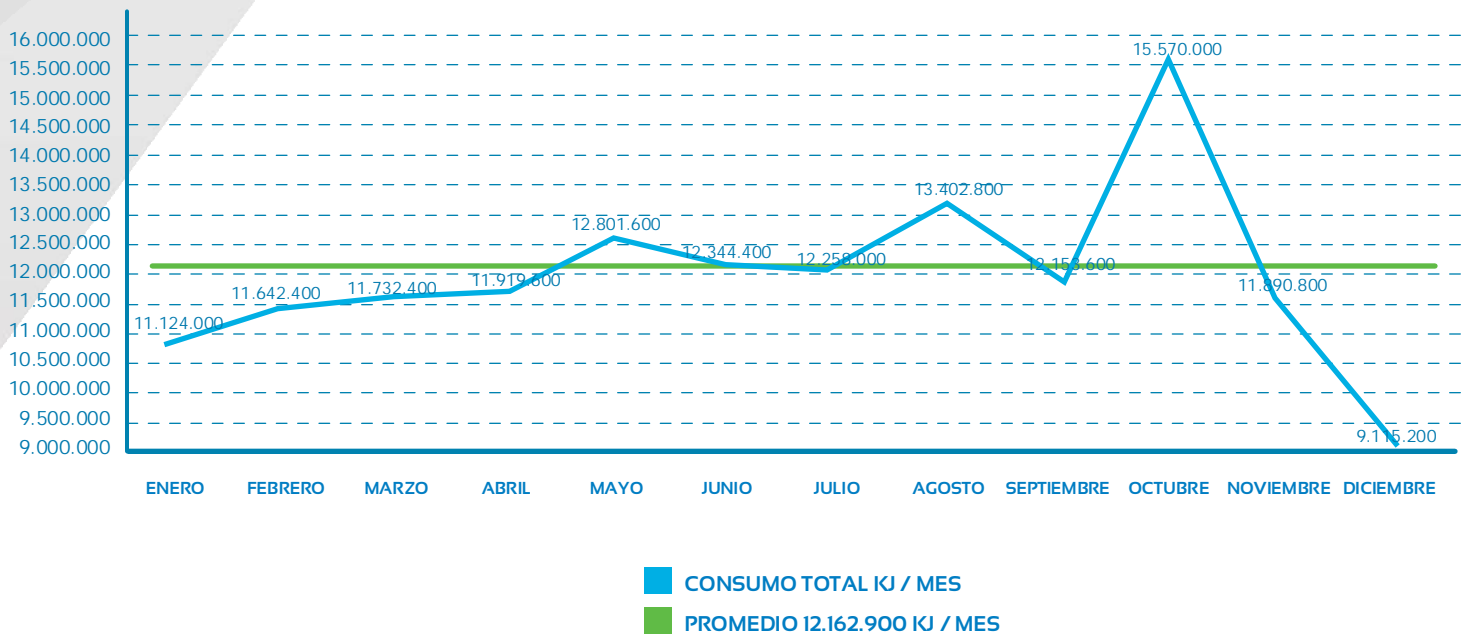


En el gráfico se puede evidenciar claramente el aumento del consumo de agua para las dos sedes de la organización a continuación se presentan algunas causas claves y determinantes para estos cambios:

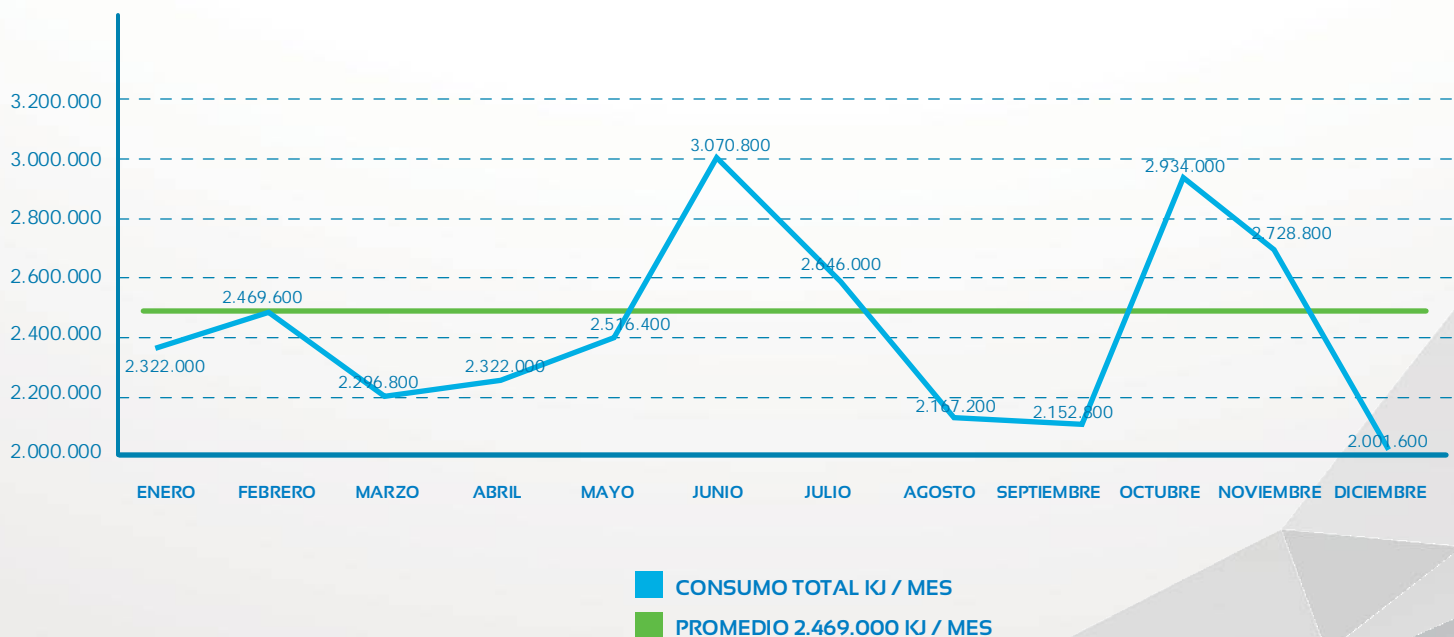
- En la Unidad Canina se aumentó 9,28% del consumo total de agua, teniendo en cuenta que en el último trimestre del año 2016 se aumentó la cantidad de canes, por motivo de terminación de puestos de trabajo, lo que incrementa notablemente el consumo de agua.
- En el mes de noviembre se obtuvo un aumento de agua, debido a una fuga detectada en la batería sanitaria de la oficina en la Unidad Canina.
- Para la sede administrativa hubo un aumento de 1 m³, equivalente a 0,18% por año, según la gráfica de consumo de agua en el 2016, en el mes de febrero se presentó un valor de 64 m³, el cual representó el mes de mayor consumo para esta sede, durante este mes en particular se presentaron auditorías, ingresos, fugas de agua detectadas que se arreglaron con cambio de grifo, posteriormente a éstas acciones se implementaron estrategias ahorradoras en la descarga de agua para las baterías sanitarias.
- Las causas por las cuales se incrementó en los meses de mayo y octubre en la sede administrativa, como se puede observar en la gráfica, son los procesos de selección realizados por Gestión Humana necesarios para entrar a operar en dos nuevos contratos, el Hospital General de Medellín y para la E.S.U (Empresa de Seguridad Urbana) en Sabaneta. Los procesos de selección e inducción duraron aproximadamente 2 semanas con una permanencia de 9:00 am a 5:00 pm.

• CONSUMO DE ENERGÍA

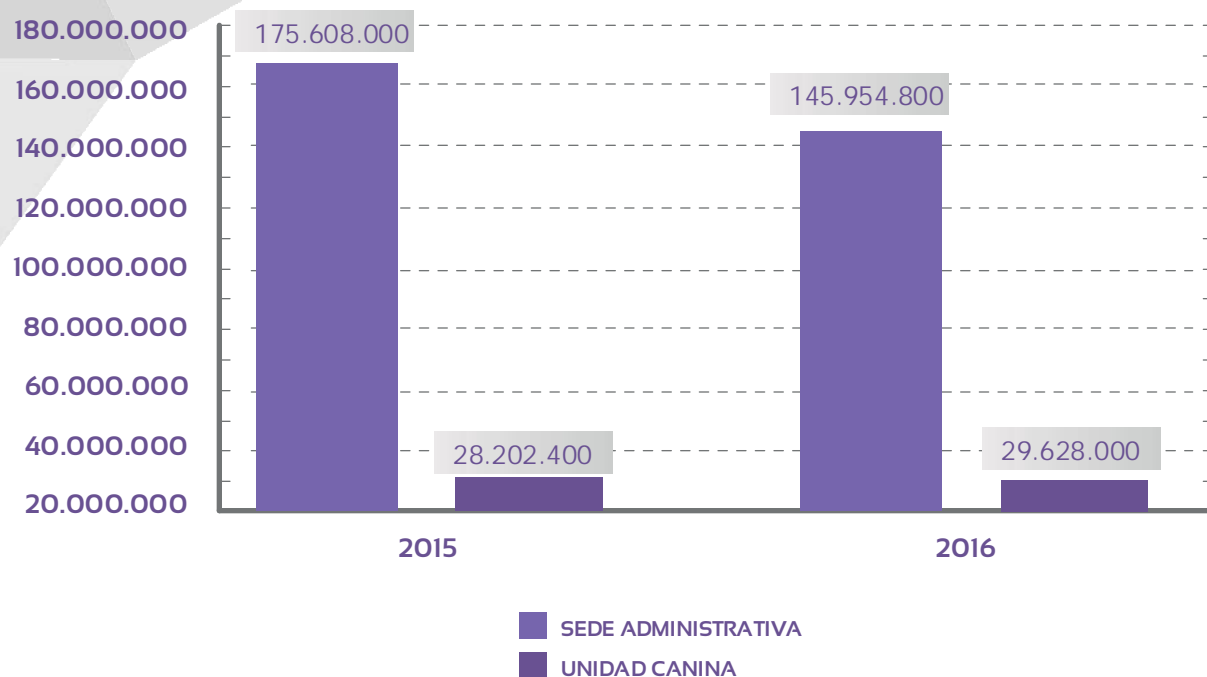
CONSUMO DE ENERGÍA SEDE ADMINISTRATIVA 2016 KJ / MES



CONSUMO DE ENERGÍA UNIDAD CANINA 2016 KJ / MES



CONSUMO DE ENERGÍA KJ / AÑO



- El consumo de la energía en la sede administrativa disminuyó, gracias a las buenas prácticas implementadas por todo el personal, al buen uso de los equipos de trabajo en la oficina, disminuyendo un 16,89%
- Para la Unidad Canina aumentó el consumo en un 5,05%, debido al mayor uso de la hidrolavadora para el lavado de los caniles y el aumento de las personas que permanecen en la Unidad Canina por el proyecto de Gestión Documental

DIMENSIONES	CATEGORIA	ASPECTO	CÓDIGO	INDICADOR	PÁGINA	ASPECTO MATERIAL
ECONÓMICO	Económica	Desempeño económico	G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido	47 - 50	Capital de trabajo Patrimonio Facturación Endeudamiento Activos totales Asignación de recurso
	Ambiental	Energía	G4-EN3	Consumo energético interno.	97 - 98	Consumo de energía
AMBIENTAL	Ambiental	Agua	G4-EN8	Captación total de agua según la fuente	95 - 96	Consumo de agua
	Ambiental	Emisiones	G4-EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)	93	
SOCIAL	Prácticas laborales y trabajo digno	Empleo	G4-LA1	Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región	58 - 67	Rotación de las personas
	Prácticas laborales y trabajo digno	Salud y seguridad en el trabajo	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	74, 75, 76	Seguridad y salud de los empleados
	Prácticas laborales y trabajo digno	Capacitación y educación	G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	68 - 71	
	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 porcentaje de empleados	71	



Empresa Especializada en Vigilancia y Seguridad Privada



@dogmancolombia



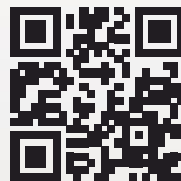
DOGMAN DE COLOMBIA



Dogman de Colombia



@dogmandecolombia



Medellín: Carrera 77 No. 39 26 Laureles

Teléfono: 411 15 00

Bogotá: Carrera 71 D No. 50 48 Normandía

Teléfono: (1) 4484369 celular: 3174382256