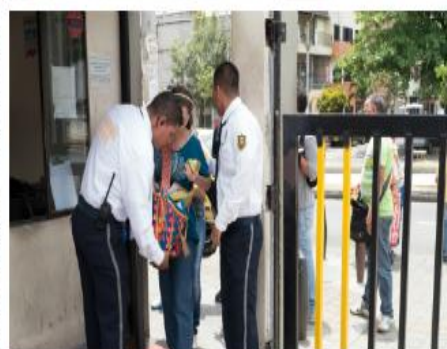




# SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del primero de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2016



## ELABORADO POR:

Dir. Sistema de Gestión :JULIAN D. RENDON

fecha elaboración: 1 de marzo 2017

## APROBADO POR:

Gerente: JUAN CARLOS CASTANO H.

fecha aprobación: 31 de marzo 2017



TABLA DE CONTENIDO	PAGINA INICIO
<b>ESTRATEGIA Y ANÁLISIS</b> <b>G4-1</b> Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización	4
<b>PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN</b> G4-3 Nombre de la organización. G4-4 Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades G4-5 Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades. G4-6 Número de países en los que opera la organización. G4-7 Número de países en los que opera la organización. G4-8 Número de países en los que opera la organización... G4-9 Escala de la organización G4-10 Dimensiones de la organización G4-11 Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos G4-12 Descripción de la cadena de suministros de la organización G4-13 Cambios significativos durante el periodo objeto de análisis G4-14 Como aborda la organización el principio de precaución G4-15 Lista de cartas , principios, u otras iniciativas G4-16 Lista de asociaciones	5-8
<b>ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA</b> G4-17 Lista de entidades que figuran en los estados financieros G4-18 Proceso para determinar contenido de la memoria , principios para la elaboración de la memoria G4-19 Lista de aspectos materiales identificados en el proceso de definición de contenido G4-20 Cobertura de cada aspecto material dentro de la organización G4-21 Cobertura de cada aspecto material al exterior de la organización G4-22 Consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores G4-23 Cambios significativos en el avance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores	9-12
<b>PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS</b> G4-24 Lista de grupos de interés vinculados a la organización G4-25 Metodología de elección los grupos de interés G4-26 Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés G4-27 Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de los grupos de interés	13-16



TABLA DE CONTENIDO	PAGINA INICIO
<b>PERFIL DE LA MEMORIA</b> G4-28 Periodo objeto de la memoria G4-29 Fecha de la última Memoria G4-30 Ciclo de presentación de la memoria G4-31 Contacto para resolver dudas que puedan surgir en relación con el contenido de La Memoria G4-32 Índice del contenido del GRI G4-33 VERIFICACIÓN: Política y practicas vigentes respecto a la verificación del reporte	<b>18-21</b>
<b>ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y SU COMPOSICIÓN</b> G4-34 Estructura de la Organización.	<b>22</b>
<b>ETICA E INTEGRIDAD</b> G4-56 Los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.	<b>23-24</b>
<b>CONTENIDOS BÁSICOS ESPECIFICOS</b>	<b>25-58</b>
<b>RESULTADOS GLOBALES 2016 Y RETOS 2017</b>	<b>59-62</b>



## 1. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

### G4.1 Declaración del máximo órgano de gobierno

Para nuestra empresa es de gran importancia el presentar este nuevo reporte de responsabilidad social y sostenibilidad a todos nuestros grupos de interés donde consolidamos los resultados durante el periodo de 1 enero a 31 de diciembre de 2016.

Nuestras partes interesadas podrán conocer cuáles han sido los aciertos y logros obtenidos así como los temas en los cuales debemos esforzarnos para alcanzar las metas propuestas.

Somos conscientes de la trascendencia que tiene nuestra operación para el grupo de guardas y sus familias por lo cual desarrollamos el estudio sociodemográfico al 100% de nuestros empleados lo cual nos permitió diagnosticar y conocer las principales necesidades al interior de sus familias y así poder desarrollar programas de desarrollo social o bienestar para las condiciones de vida.

Nuestra estrategia de crecimiento seguirá enfocada en el sector privado lo cual nos permitió la reestructuración de nuestro departamento comercial.

En la parte social nos enfocaremos con mayor énfasis en nuestros empleados y sus familias desarrollando la capacitación de todo el personal en competencias laborales SENA e incentivando al ahorro programado y vivienda propia lo cual desarrollaremos con Comfama.

Igualmente participaremos de manera activa en el programa generado por el gobierno nacional a partir del cual se abrieron prácticas para jóvenes sin oportunidades con el ánimo de que estos sean formados y posteriormente tengan la oportunidad de empleo formal.

En materia de logros, podemos mencionar certificaciones bajo la norma ISO 9001:2015 las cuales nos permiten cumplir con los requisitos del cliente aumentando la capacidad de satisfacer sus necesidades y mejora continua. Al igual que la norma ISO 14001:2015 la cual nos permite reducir los impactos ambientales y cumplir con la legislación en materia ambiental.

Igualmente las prórrogas a las certificaciones ISO 28000:2007, OHSAS 18001:2007 y BASC Capítulo Antioquia, como también la obtención de la evaluación por parte del ICONTEC en Responsabilidad Social basados en la norma ISO 26000 y sus materias fundamentales con una calificación de 89.61%.

Finalmente seguimos comprometidos en la prestación de servicios de óptima calidad con dedicación hacia el logro de nuestros objetivos estratégicos económicamente viables, socialmente responsables y ambientalmente sostenibles, con enfoque hacia la gestión del riesgo.

Los invito a conocer nuestro reporte de sostenibilidad 2016 en el que podrán observar todas las actividades realizadas durante el año.

Agradecemos a todo el personal y partes interesadas por permitir lograr nuestros objetivos.

JUAN CARLOS CASTAÑO HURTADO  
GERENTE GENERAL





### G4-3 Nombre de la organización.

**SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA.**

### G4-4 Servicios:

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

#### **ALIANZAS COMERCIALES:**

- **TELEVIGIA:** Vigilancia electrónica, alarmas, monitoreo y circuitos cerrados de televisión.
- **PROTEC SECURITY:** Ingeniería en seguridad perimetral, confiabilidad de personas, clientes, proveedores.

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

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

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

Solo operamos en Colombia

### G4-7 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.

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

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

### G4-8 Mercados servidos

- Los sectores en los que prestamos nuestros Servicios de Vigilancia y Seguridad son:  
Mercados:
  - Vigilancia física
  - Vigilancia industrial
  - Vigilancia residencial
  - Vigilancia bancaria
  - Vigilancia hospitalaria
  - Vigilancia institucional y gubernamental
  - Vigilancia comercial
  - Vigilancia educativa
  - Control de porterías y rondas
  - Análisis de riesgos e inspecciones de seguridad
  - Capacitación en temas relacionados con seguridad
- **Desglose geográfico :** prestamos servicios vigilancia en el Antioquia y en especial en el área metropolitana del valle de aburra
- **Sectores:** Prestamos servicios de vigilancia en los sectores público y privado
- **Tipos de clientes:** industrial en general, residencial, bancario, hospitalario, instituciones gubernamentales, comercial, instituciones educativas, universidades, entre otros.

### G4-9 Escala de la organización informante,

- Número de empleados: 894 incluidos gerenciales 2, administrativos 29 y operativos 865
- Número de operaciones: 76 clientes con 223 puestos de vigilancia



- Ventas netas: 21.479.440
- Capitalización total, desglosada en términos de :
  - Pasivo: 2.321.623.696
  - Patrimonio neto : 3.246.946.336
  - Activo: 5.568.992.709
  - Cantidad de productos o servicios prestados: 827 guardas y supervisores 38 distribuidos en 223 puestos de vigilancia

### G4-10 Dimensiones de la organización

#### a. Número de empleados por contrato laboral y sexo.

Número de empleados por contrato laboral y sexo. DIC-2016		
HOMBRE (aditivos y operativos)	821	
MUJERES (aditivos y operativos)	73	
<b>TOTAL</b>	<b>894</b>	

TERMINO FIJO (aditivos y oper)	TODOS	772
INDEFINIDO (aditivos y oper)	TODOS	15
POR DURACION DE PUESTO O OBRA (aditivos y oper)	TODOS	107
<b>TOTAL</b>		<b>894</b>

#### b. Número de empleados fijos por tipo de contrato y sexo y Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores contratados y sex

CONTRATO		<b>dic-16</b>
TERMINO FIJO-HOMBRES	aditivos y oper	711
TERMINO FIJO-MUJERES	aditivos y oper	61
INDEFINIDO-HOMBRES	aditivos y oper	15
POR DURACION-HOMBRES	aditivos y oper	105
POR DURACION-MUJERES	aditivos y oper	2
<b>TOTAL</b>		<b>894</b>

#### c. Tamaño de la plantilla por región y sexo.

<b>AREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRA</b>		<b>dic-16</b>
HOMBRES	aditivos y oper	801
MUJERES	aditivos y oper	68

<b>MUNICIPIO GUARNE</b>		
HOMBRES	aditivos y oper	4
MUJERES	aditivos y oper	0

<b>MUNICIPIO LA CEJA</b>		
HOMBRES	aditivos y oper	16
MUJERES	aditivos y oper	5

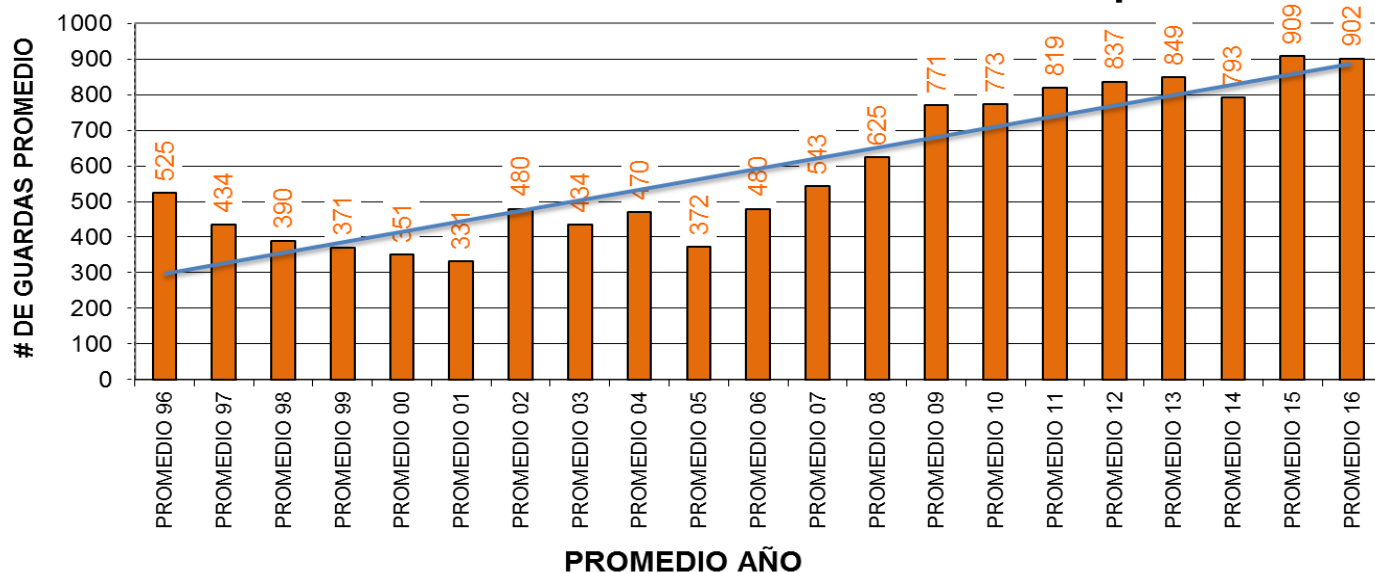
**894**

- d. Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son empleados ni trabajadores contratados, tales como los empleados y los empleados subcontratados por los contratistas.

Todos los empleados cuentan con contrato formales para todas nuestras actividades de prestación del servicio

- f. Cambios significativo en el número de trabajadores

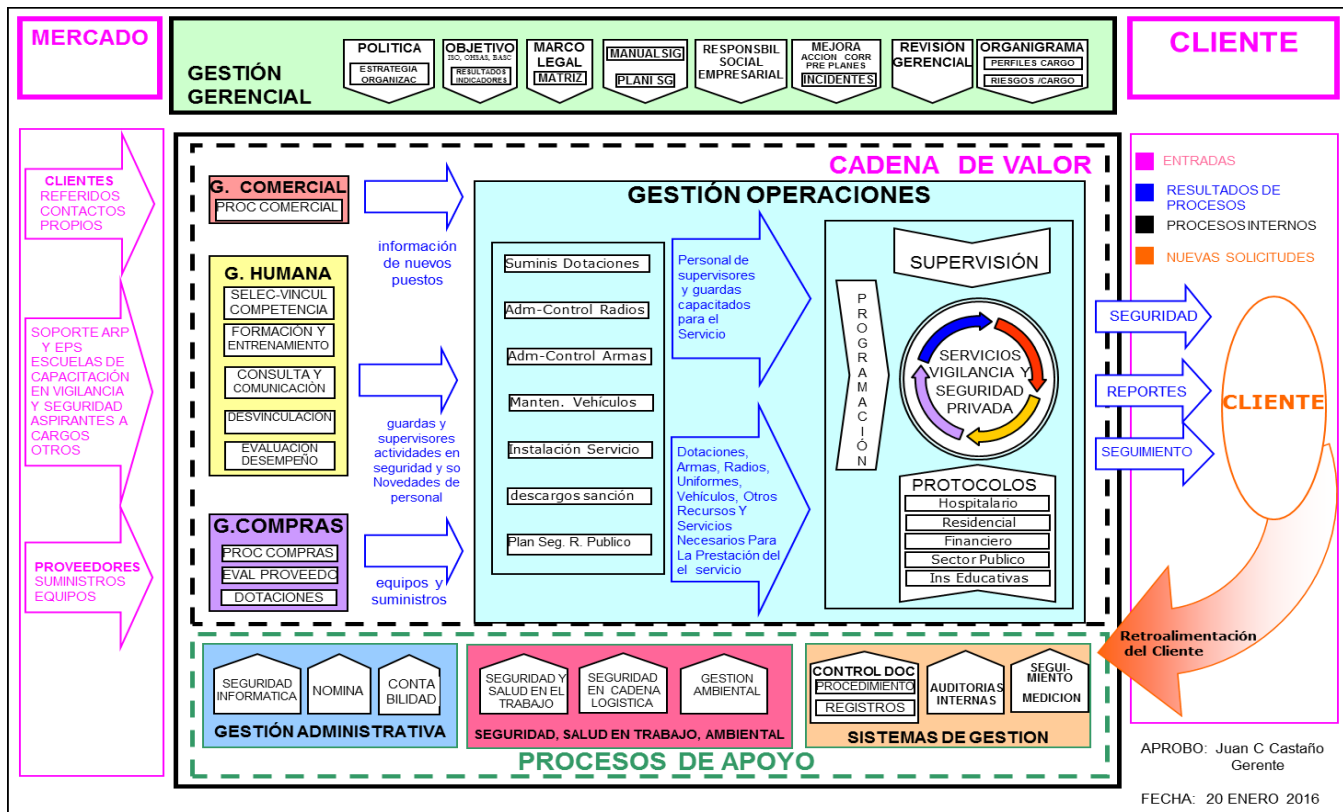
### Linea de tendencia en el crecimiento de la Empresa



#### G4-11 Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. A la fecha no tiene convenios colectivos, y ninguno de sus trabajadores se encuentra acogido a algo similar.

#### G4-12 Descripción la cadena de suministros de la organización





### G4-13 Cambios significativos durante el periodo objeto de análisis de la memoria en 2016

**El tamaño:** En este sentido la organización decreció con relación al año anterior 2015, donde se observó un reducción del 4,2% en el número de guardas y en promedio año 0,8% la reducirse en 7 guardas, correspondiente a un total de 862 empleados a 31 de diciembre 2016, esto es un variación normal debido a la rotación típica de estas empresas, lo que representa para la organización que se mantuvo el mismos número de Guardas.

**La estructura:** Se mantuvo la estructura organizacional del año 2015 para el 2016, no se presentan cambios en los cargos, con remplazos de personal en la dirección de operaciones y en la dirección comercial.

**La propiedad accionarial:** La participación accionaria no se ha modificado, siguen siendo los mismos socios con las mismas participaciones.

**La cadena de suministro de la organización:** Se ha actualizado para que tenga la capacidad de dar cumplimiento a los requisitos de calidad ISO 9001:2015, y ambiental ISO14001:2015

### G4-14 Como aborda la organización el principio de precaución

La organización aborda el principio de precaución a través de herramientas de gestión del riesgo a procesos, instalaciones y cargos, esto incluye seguridad ISO 28000, BASC, Derechos humanos, Continuidad de negocio, Calidad ISO 9001:2015, Gestión ambiental ISO 14001:2015.

Para esto aplicamos la metodología de gestión del riesgo de la norma ISO 31000.

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

- Pacto global: Adheridos desde 5 de julio del 2012, con reporte anual.
- Plan de Mejora Ahorro Programado Vivienda: Comfama subsidios para vivienda
- Plan de Mejora: Incentivos diferentes entidades ARL, EPS, Caja de Compensación Familiar, Otros

### G4-16 Lista de asociaciones

En la actualidad no pertenecemos a ninguna asociación.



### ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA

#### G4-17 Lista de entidades que figuran en los estados financieros

El listado de las entidades que figuran en los estados financieros de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., se encuentran en la información publicada y disponible de los estados financieros de la organización. Estos documentos solo suministran información de Seguridad De Colombia Antioquia Ltda.  
Ver indicado GRI G4 EC1.

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

**Para la determinación de materialidad nos hemos guiado siguiendo las recomendaciones de la guía GRI-G4**

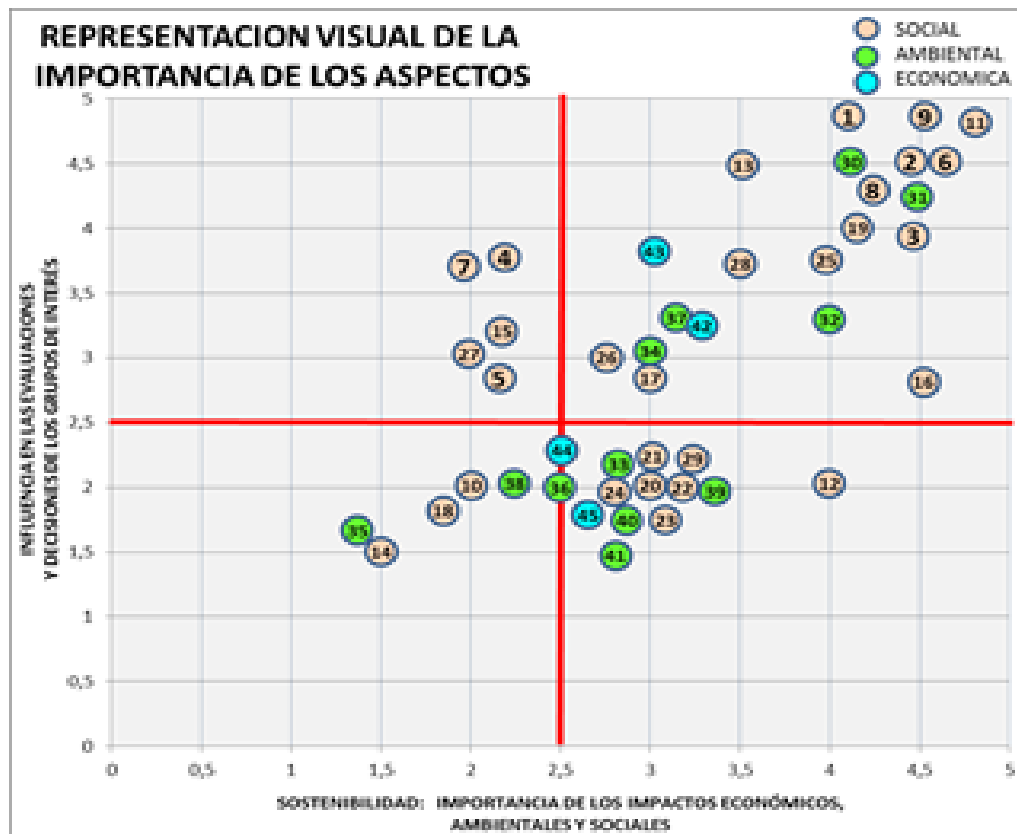
**Identificación y Cobertura así:**

- **Primero: Identificación** Para la identificación de los aspectos a tener en cuenta en el reporte hemos determinado para cada uno de los grupos de interés un responsable de cada una de estas relaciones para que califique el nivel de sostenibilidad y de participación de los grupos de interés.
- **Segundo: Priorización:** Para esta actividad hemos realizado la valoración de todos los aspectos materiales identificados por la empresa y a cada uno de ellos le hemos realizado una calificación de 1 a 5 para determinar el nivel de sostenibilidad y cobertura, luego hemos valorado el porcentaje de ambas variables y los que nos dan valores interiores a 50% no son tenidos en cuenta así:

Categoría Desempeño Social		PROMEDIO SOSTENIBILIDAD <small>Social, ambiental económico</small>	PROMEDIO COBERTURA PARTICIPACION GI
<b>Subcategoría prácticas laborales y trabajo digno</b>			
1	Empleo	4,2	4,8
2	Seguridad y salud en el trabajo	4,5	4,5
3	Capacitación y educación	4,5	4,3
4	Diversidad e igualdad de oportunidades	2,3	3,8
5	Igualdad de retribución entre hombres y mujeres	2,3	2,7
6	Evaluación de prácticas laborales de los proveedores	4,5	4,5
7	Mecanismos de reclamación sobre prácticas laborales	2,0	3,7
<b>Subcategoría derechos humanos</b>			
8	Inversión formación ddhh	4,3	4,5
9	No discriminación	4,5	4,7
10	Libertad de asociación	2,0	2,0
11	Trabajo infantil	4,8	4,8
12	Trabajo forzoso	4,0	2,0
13	Medidas de seguridad	3,5	4,5
14	Población indígena	1,5	1,5
15	Evaluación impactos ddhh (g riesgo)	2,2	3,2
16	Evaluación de los proveedores en ddhh	4,5	2,8
17	Mecanismo de reclamación en ddhh	3,0	2,8
<b>Subcategoría sociedad</b>			
18	Comunidades locales	2,0	2,0
19	Lucha contra la corrupción	4,2	4,0
20	Política pública	3,0	2,0
21	Prácticas de competencia des leal	3,0	2,0
22	Cumplimiento	3,0	2,0
23	Evaluación de la repercusión social de los proveedores	3,0	2,0
24	Mecanismos de reclamación por impacto social	3,0	2,0
<b>Subcategoría responsabilidad sobre productos</b>			
25	Salud y seguridad de los clientes	4,0	3,7
26	Etiquetado de los productos y servicios	2,7	3,0
27	Comunicaciones de mercadotecnia	2,0	3,0
28	Privacidad de los clientes	3,5	3,7
29	Cumplimiento regulatorios	3,0	2,2

Categoría Desempeño Ambiental		PROMEDIO SOSTENIBILIDAD <small>Social, ambiental económico</small>	PROMEDIO COBERTURA PARTICIPACION GI
30	Materiales	4,3	4,5
31	Energía	4,5	4,3
32	Agua	4,0	3,3
33	Biodiversidad	3,0	2,0
34	Emisiones	3,3	3,0
35	Efluentes y residuos	1,5	1,5
36	Productos y servicios	2,5	2,0
37	Cumplimiento regulatorio	3,3	3,3
38	Transporte	2,3	2,2
39	General gastos e inversión	3,0	2,0
40	Evaluación ambiental de los proveedores	3,0	2,0
41	Mecanismos de reclamación ambiental	2,5	1,5
Categoría Desempeño económico		PROMEDIO SOSTENIBILIDAD	PROMEDIO PARTICIPACION GI
42	Desempeño económico	3,3	3,3
43	Presencia en el mercado	3,0	3,7
44	Consecuencias económicas indirectas	2,5	2,0
45	Prácticas de adquisición	2,8	1,8

- **Tercero: Validación:** para el proceso de validación la empresa aplico los principios de exhaustividad y participación de los grupos de interés, obteniendo como resultado los aspectos materiales y su cobertura.



**G4-19** Lista de aspectos materiales identificados en el proceso de definición de contenido

### Aspectos relevantes:

Como resultado de la identificación, el análisis de sostenibilidad y cobertura hemos determinado los siguientes aspectos que son relevantes para nuestra organización y nuestras partes interesadas.

ASPECTOS RELEVANTES
<b>CATEGORIA DESEMPEÑO SOCIAL</b>
Empleo
Seguridad y salud en el trabajo
Capacitación y educación
Evaluación de prácticas laborales de los proveedores
Inversión formación DDHH
No discriminación
Trabajo infantil
Medidas de seguridad
Evaluación de los proveedores en DDHH
Lucha contra la corrupción
Salud y seguridad de los clientes
Privacidad de los clientes
<b>CATEGORIA DESEMPEÑO AMBIENTAL</b>
Materiales
Energía
Agua
Emisiones
Cumplimiento regulatorio
<b>CATEGORIA ECONOMICA</b>
Desempeño económico
Presencia en el mercado

**G4-20** Cobertura de cada aspecto material dentro de la organización.

ASPECTOS IDENTIFICADOS	DENTRO	DE	LA	ORGANIZACIÓN
------------------------	--------	----	----	--------------



# SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

## REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del primero de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2016

### COMO RELEVANTES

#### CATEGORIA DESEMPEÑO AMBIENTAL

1	EMPLEO
2	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
3	CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN
6	EVALUACIÓN DE PRÁCTICAS LABORALES DE LOS PROVEEDORES
8	INVERSIÓN FORMACIÓN DE DDHH
9	NO DISCRIMINACIÓN
11	TRABAJO INFANTIL
13	MEDIDAS DE SEGURIDAD CAPACITACIÓN PERSONAL SEGURIDAD
16	EVALUACIÓN DE LOS PROVEEDORES EN DDHH
17	MECANISMO DE RECLAMACIÓN EN DDHH
19	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN
26	ETIQUETADO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS SATISFACCIÓN

#### CATEGORIA AMBIENTAL

30	MATERIALES
31	ENERGÍA
32	AGUA
34	EMISIONES
37	CUMPLIMIENTO REGULATORIO

#### CATEGORIA DESEMPEÑO ECONOMICA

42	DESEMPEÑO ECONOMICO
43	PRESENCIA EN EL MERCADO

### en qué elemento INTERNO se produce exactamente el impacto

GERENCIA Y SUBGERENCIA	COMERCIALES	COMPRA	RECURSOS HUMANOS	SST	OPERACIONES	SUPERVISIÓN	PROGRAMACIÓN	PRESTACIÓN DEL SERVICIO	ADMINISTRACIÓN CONTABILIDAD	% COBERTURA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN
------------------------	-------------	--------	------------------	-----	-------------	-------------	--------------	-------------------------	-----------------------------	---------------------------------------

		1	1	1	1	1	1	1		70
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
1		1	1	1				1		50
1	1	1	1	1	1	1	1	1		90
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
		1	1	1	1	1		1		50
1	1		1	1		1		1		60
1		1	1	1				1		50
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
1				1	1	1	1	1		60

1		1		1				1	1	50
1		1		1	1	1		1	1	70
1		1		1	1	1		1	1	70
1	1	1		1	1	1		1	1	80
1	1			1	1				1	50

1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
89,5	63,2	84,2	68,4	9	78,9	78,9	52,6	94,7	63,2	76,3

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

#### FUERA DE LA ORGANIZACIÓN

en qué elemento externo se produce exactamente el impacto

ASPECTOS IDENTIFICADOS COMO RELEVANTES	SOCIOS	PROVEEDORES	CLIENTES	SUPLENIENTES DE LA FAMILIA DE LOS GUARDAS	PUESTOS DE VIGILANCIA	COMUNIDAD CERCANA PRINCIPAL	COMUNIDAD EN GENERAL SOCIEDAD CIVIL	ARL, EPS, CAJAS DE COMPENSACIÓN OTROS	COMPETIDORES	% COBERTURA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN
--	--------	-------------	----------	---	-----------------------	-----------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------	--------------	---------------------------------------

#### CATEGORIA DESEMPEÑO SOCIAL

1	EMPLEO	1	1	1	1	1	1	1	1	100
2	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1	1	1	1	1	1	1	1	100
3	CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN	1	1	1	1	1	1	1		90,9
6	EVALUACIÓN DE PRÁCTICAS LABORALES DE LOS PROVEEDORES		1		1			1		36,4
8	INVERSIÓN FORMACIÓN DE DDHH			1	1	1	1	1		63,6
9	NO DISCRIMINACIÓN		1	1	1	1	1	1		81,8
11	TRABAJO INFANTIL		1	1	1	1		1		72,7
13	MEDIDAS DE SEGURIDAD CAPACITACIÓN PERSONAL SEGURIDAD			1	1	1	1			54,5
16	EVALUACIÓN DE LOS PROVEEDORES EN DDHH		1					1		18,2
17	MECANISMO DE RECLAMACIÓN EN DDHH	1	1	1	1		1	1		81,8
19	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	1	1	1	1	1		1	1	90,9
26	ETIQUETADO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS SATISFACCIÓN	1		1	1					36,4

#### CATEGORIA AMBIENTAL

30	MATERIALES	1	1	1	1		1		1	1	72,7
31	ENERGÍA	1	1	1			1		1		54,5
32	AGUA	1	1	1			1		1		54,5



# SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

## REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del primero de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2016

34	EMISIONES	1	1	1			1		1	1		63,6
37	CUMPLIMIENTO REGULATORIO	1	1	1	1		1		1	1	1	81,8

### CATEGORIA DESEMPEÑO ECONOMICA

42	DESEMPEÑO ECONOMICO	1	1	1	1				1	1	1	72,7
43	PRESENCIA EN EL MERCADO	1		1	1					1	1	54,5

%	68,4	78,9	89,5	78,9	36,8	78,9	36,8	78,9	78,9	31,6	67,5
---	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

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

No presentamos reformulaciones, a la fecha nuestras memorias no han sido modificadas desde su verificación por ICONTEC y su emisión a los diferentes públicos y partes interesadas.

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

Después de realizar una revisión de nuestras memorias anteriores en los años 2011, 2012, 2013, y 2014 hemos concluido que no realizaremos Cambios significativos en el avance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores.

### PARTICIPACION DE LOS GRUPOS DE INTERES

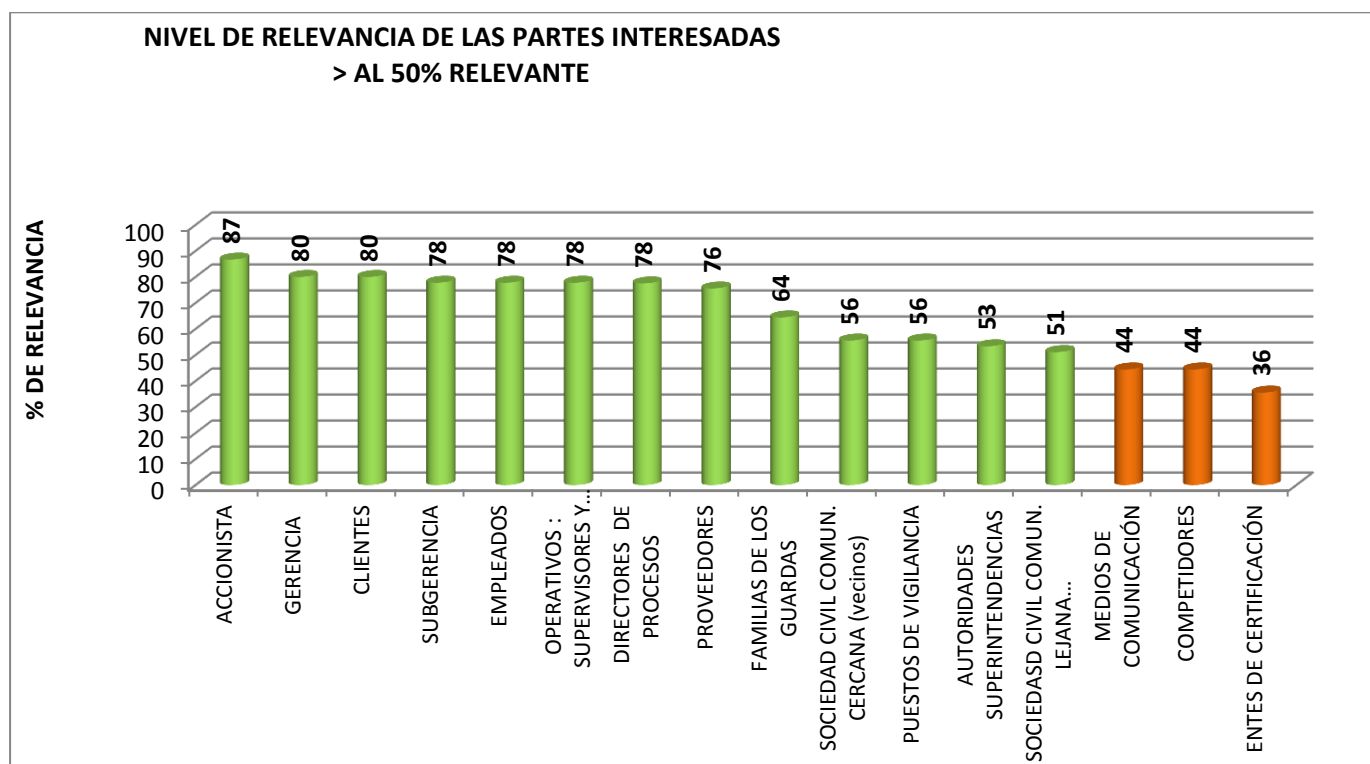
#### G4-24 Lista de grupos de interés vinculados a la organización

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

#### G4-25 Metodología de elección los grupos de interés

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

Con nuestras partes interesadas hemos interactuado desde hace más de 7 años con un enfoque socialmente responsable, en este tiempo ya habíamos construido una herramienta que permitiese diagnosticar los puntos sensibles en responsabilidad social y de allí, nuestro interés en que sean las personas que están en ese entorno quienes nos suministren información respecto a sus expectativas y necesidades frente al servicio que prestamos; para el año 2012 realizamos una nueva metodología, la cual ha sido documentada, dando como resultado la inclusión de un mayor número de grupos de interés; esta metodología incluye un análisis de 360 grados, y contempla el impacto de doble vía de la organización y sus partes interesadas. Para el 2014, 2015 y 2016 mantuvimos la misma metodología, ya que no se presentaron cambios significativos en las partes interesadas identificadas en años anteriores, asimismo, en los intereses de estas con la organización. A continuación presentamos los grupos de interés vigentes para la organización:



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



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

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

**EXPLORACIÓN SEGUIMIENTO:** El comité de ética y RSE, cada fin de año realiza la revisión gerencial y con esta información califica el desempeño del sistema y determina si es pertinente realizar la identificación, análisis y valoración de impactos a partes interesadas. Para el año 2016 trabajamos con los resultados de exploración vigentes, debido a que las metas se han cumplido y no identificamos cambios en las partes interesadas, ni en el entorno, y mucho menos en sus expectativas manifiestas al comité de ética y RSE



- **Validación De Exploraciones:** para conocer las expectativas e intereses de las partes interesadas, se realizan encuestas en donde se consulta como es la situación o percepción frente a las diferentes materias fundamentales de la norma ISO 26000, para la realización de la exploración el comité de ética y RSE, se determina la pertinencia de las exploraciones presentadas por el Representante de la Gerencia en RSE, el comité realiza los ajustes y determina el formato final de las Exploraciones en RSE GEF03,

PARTES INTERESADAS	HERRAMIENTAS RELACIONAMIENTO	DE	FRECUENCIA	RESPONSABLE
<b>Clientes</b>	Exploración clientes Visita de seguimiento Inspección de seguridad Encuesta de satisfacción Reporte sostenibilidad		Anual	Subgerente
<b>Proveedores</b>	Exploración a proveedores Evaluación de proveedores Vistas de seguimiento Acuerdo de seguridad Reporte sostenibilidad		Anual	Jefe almacén
<b>Empleados</b>	Evaluación de desempeño Reporte sostenibilidad		Anual	Subgerente
	Comité ética		Mensual	Jefe de personal
	Comité de sst		Mensual	Representante sst
<b>Familias</b>	Estudio socio demográfico		Anual	Jefe de personal

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

#### Respuesta a las expectativas de las partes interesadas

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

DIMENSIÓN	#	EXPECTATIVA	SUBGRUPOS IMPACTADOS	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA	OBJETIVOS
ECONOMICA	1	PROFESIONALIZACIÓN	clientes guardas directores de procesos empleados - proveedores	Subgerencia Jefe personal	Plan de mejora profesionalización	Incrementar formación académica terciaria de bachillerato (8 grado) Implementar un plan de carrera en organización



# SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

## REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del primero de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2016

DIMENSIÓN	#	EXPECTATIVA	SUBGRUPOS IMPACTADOS	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA	OBJETIVOS
	2	AHORRO PROGRAMADO Y VIVIENDA	Accionista gerencias subgerencia guardas directores de procesos empleados - proveedores	Subgerencia Jefe personal	Plan de mejora ahorro programado y vivienda	Incrementar el número de guardas postulados Incrementar el número subsidios por vivienda otorgados
SOCIAL	3	INCENTIVOS	Empleados	Representante de seguridad y salud en el trabajo	Programa de incentivos	Familia: contribuir a la salud mental de guardas y su núcleo familiar Alimentación: contribuir e incentivar adecuados hábitos alimenticios en personal de Sedecol Tener actividades dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y sus familias. Salud: incentivar la prevención de posibles enfermedades comunes a través de boletín y la jornada de la salud Recreación: fomentar actividades recreativas y deportivas en los empleados Empleo: asegurar que se mantenga en puestos de trabajo cumpliendo con toda legislación labor Garantizar que cada guarda tenga descanso básico que permita compartir la familiar.
	4	SEGURIDAD SALUD OHSAS	Empleados	Representante de seguridad y salud en el trabajo	Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional	Mejorar ergonomía Asegurar control visual: salud visual Concientizar al personal con problemas visuales en la importancia de intervención de su patología Reducir % de ausentismo Reducir enfermedades generales Promoción y prevención vida saludable físico-mental Reducir el riesgo mecánico armas Reducir el riesgo manejo vehicular seguro Reducir el riesgo público Reducir accidentalidad Reducir accidentalidad tasa Reducir promedio de evaluación de riesgo Mejorar plan de evacuación ohsas Asegurar inspección de sitios de trabajo Asegurar seguridad en puestos cliente Incrementar el número de inspecciones de seguridad realizadas
	5	DERECHOS HUMANOS	Sociedad o comunidad. cercana - lejana empleados oficinas puestos vigilancia supervisores accionista gerencias subgerencia	Jefe de recursos humanos	Respeto a los derechos humanos asegurar que	Suministrar formación al 100% de empleados Asegurar que no se presenten casos violación de los derechos humanos Reducir el riesgo de eventos a derechos humanos
AMBIENTAL	6	GESTION AMBIENTAL	Sociedad o comunidad. cercana - lejana empleados oficinas puestos vigilancia supervisores accionista gerencias subgerencia	Representante de seguridad y salud en el trabajo	Plan de mejora gestión ambiental	Aire: reducir al mínimo el consumo combustible Papel: reducir al mínimo el consumo papel Agua : reducir consumo de agua Energía: reducir consumo de electricidad Maximizar recursos por venta de residuos Reducir al mínimo la generación de co2



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

#### 1. AHORRO PROGRAMADO – VIVIENDA Incremento de Guardas Postulados

Durante el 2016 se postularon 72 empleados y recibieron subsidio de vivienda 6 empleados, se les ha enviado a los correos electrónicos información motivacional para incentivar el incremento de postulaciones.

#### 2. INCENTIVOS

##### FAMILIA (Asesoría psicológica)

100% (de la población atendida) en el año 2016 se atendieron 10 empleados sin necesidad de remisión, todos por temáticas familiares. Se realizó refuerzo por medio del boletín y en la reinducción se enfatizó en el tema de fortalecimiento en las relaciones de pareja, tolerancia y comunicación.

##### ALIMENTACIÓN

En el boletín fue realizado durante los 4 trimestres con información sobre hábitos alimenticios con el fin de mitigar el riesgo de obesidad, dicho boletín le llegó al 100% de la población.

##### SALUD VISUAL

Todos los temas relacionados con la salud visual fueron socializados por medio del boletín, dicho boletín se envió por correo electrónico al 100% de la población. Durante las inducciones se divulgan los diferentes convenios que posee la empresa entre ellos el que se tiene con la óptica visión alemana con el fin de que continúen aprovechando el descuento y la facilidad de pago por medio de la nómina.

##### JORNADA DE SALUD

La jornada de salud se dividió en tres sesiones, jornada visual realizada el 13 de septiembre, tamizajes cardiovascular y de mama noviembre 13 y spa facial el 18 de noviembre, asistió el 90% de la población administrativa y los familiares de los guardas, en su mayoría a la actividad de tamizaje de mama.

##### RECREACIÓN (Equipo de fútbol – Mejor guarda- Día del niño)

El equipo de fútbol fue inscrito tanto en el torneo del Inder como al de Comfenalco se les dotó nuevamente de uniformes; se inscribieron 19 jugadores en la categoría de fútbol 7 en el horario de lunes a viernes.

Durante el año se ha venido premiando a los dos mejores guardas de cada mes, el 90% de los premiados ya ha disfrutado de los incentivos en compañía de sus familiares y en el Comfama que ellos han seleccionado donde pueden disfrutar de alimentación, recreación y transporte totalmente gratis.

La fiesta de los niños se realizó el sábado 17 de diciembre, allí se les recibió con dulces, un regalo y se les suministraron brazaletes y fichas para disfrutar de alimentación y recreación gratis en el parque recreativo Comfama de Girardota. En el boletín quedaron registrados los mejores momentos de los niños en el parque.

##### EMPLEO programación

La organización lleva a cabo el principio fundamental de dar cumpliendo a los parámetros legislativos con el 100% de los puestos de la empresa. Se da programación 4por 2 para asegurar que no se trabaje más de lo legal permitido, y realice una distribución del trabajo a la mayor cantidad de aspirantes que lo soliciten.

##### VIDA EN FAMILIA programación

La programación es planteada desde la base del respeto por el tiempo y la unión familiar para lo cual se establece el 4x2 del 100% de los empleados.



### 3. Seguridad y Salud en el Trabajo

Durante el 2016 no se han presentado muertes por accidentes laborales o atribuibles a la prestación de servicios, no presentamos enfermedades laborales y los incidentes o accidentes presentan incapacidades mínimas, menores al 1% del total de empleados, **ver**

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

### 4. Derechos Humanos

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. tiene mecanismos necesarios y orientados a crear conciencia sobre los derechos humanos los cuales forman parte de la realidad laboral y social. Y que concientizar al personal en el reporte y denuncia son las herramientas para poder intervenir cualquier tipo de desviación con los DDHH. Durante el año 2016 no se presentaron casos de abusos y violaciones de DDHH. Ver:

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

### 5. Medio Ambiente

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

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



### PERFIL DE LA MEMORIA

#### G4-28 Periodo objeto de la memoria:

Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2016

#### G4-29 Fecha de la última Memoria:

Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2015

#### G4-30 Ciclo de presentación de la memoria:

Anual

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

Sede Medellín Colombia, Cra. 43DD #8-6, Director de Sistema de Gestión: Ingeniero Julián D Rendón, TEL 2684800, [secretaria@sedecol.com](mailto:secretaria@sedecol.com)

#### G4-32 Índice del contenido del GRI

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. Cumpliendo con su compromiso de reportar a sus partes interesadas la gestión de la organización bajo la opción de conformidad "Esencial", con la metodología del Global Reporting Initiative (GRI), en su versión G4, presenta su reporte de sostenibilidad del periodo 2016.

Este reporte fue verificado en su extensión de carácter externo por Icontec (Instituto Colombiano de Normas Técnicas)

Índice de GRI para la opción esencial «de conformidad» con la G4 Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad

\*\*\*Verificado por Icontec según informe adjunto.

Contenidos Básicos Generales	Página
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS	
G4-1 Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización	4
G4-2 Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades	6
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	
G4-4 Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades	7
G4-5 Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades	4
G4-6 Número de países en los que opera la organización.	7
G4-7 Número de países en los que opera la organización.	7
G4-8 Número de países en los que opera la organización.	7
G4-9 Escala de la organización	7
G4-10 Dimensiones de la organización	8
G4-11 Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos	9
G4-12 Descripción de la cadena de suministros de la organización	9
G4-13 Cambios significativos durante el periodo objeto de análisis	10
G4-14 Como aborda la organización el principio de precaución	10
G4-15 Lista de cartas , principios, u otras iniciativas	10
G4-16 Lista de asociaciones	10
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA	
G4-17 Lista de entidades que figuran en los estados financieros	10
G4-18 Proceso para determinar contenido de la memoria , principios para la elaboración de la memoria	10
G4-19 Lista de aspectos materiales identificados en el proceso de definición de contenido	12
G4-20 Cobertura de cada aspecto material dentro de la organización	12
G4-21 Cobertura de cada aspecto material al exterior de la organización	13
G4-22 Consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores	13
G4-23 Cambios significativos en el avance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores	14



G4-24 Lista de grupos de interés vinculados a la organización	14
G4-25 Metodología de elección los grupos de interés	14
G4-26 Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés	15
G4-27 Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de los grupos de interés	15
<b>PERFIL DE LA MEMORIA</b>	
G4-28 Periodo objeto de la memoria	19
G4-29 Fecha de la última Memoria	19
G4-30 Ciclo de presentación de la memoria	19
G4-31 Contacto para resolver dudas que puedan surgir en relación con el contenido de La Memoria	19
G4-32 Índice del contenido del GRI	19
G4-33 VERIFICACIÓN: Política y practicas vigentes respecto a la verificación del reporte	22
<b>GOBIERNO</b>	
G4-34 Estructura de la Organización.	23
<b>ÉTICA E INTEGRIDAD</b>	
G4-56 Los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.	24

## CONTENIDOS BÁSICOS ESPECIFICOS

NOTA: Verificado por Icontec según informe adjunto.

Aspectos materiales		Información del enfoque de gestión de los indicadores		
#A	ASPECTOS RELEVANTES	#I	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD
A1	EMPLEO	I1	G4-LA1 : Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región	Una tasa de rotación elevada puede indicar niveles también elevados de incertidumbre y descontento entre los empleados, o puede ser una señal de profundos cambios en la estructura de las principales operaciones de la organización.
		I2	G4-LA3 Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad desglosados por sexo	La igualdad de sexos en la elección de la licencia por maternidad o paternidad, así como otro tipo de licencias, puede dar lugar a una mayor contratación y retención de profesionales cualificados, además de mejorar la moral de los empleados y su productividad
		I3	G4-LA4 Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos	Los periodos mínimos de preaviso son indicativos de la capacidad de una organización para mantener satisfechos y motivados a los trabajadores mientras se lleva a cabo un cambio significativo en las operaciones
A2	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	I4	G4-LA5 Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	Un comité de seguridad y salud con representación conjunta puede generar una cultura positiva de seguridad y salud laboral. El empleo de comités es una forma de involucrar a los trabajadores en la mejora de la seguridad y la salud en el puesto de trabajo. Este indicador pone manifiesto en qué medida el colectivo de trabajadores está implicado activamente en la seguridad y salud en el trabajo.
		I5	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	Asegurar que las prácticas de gestión de seguridad y salud OHSAS 18001 se traducen en un menor número de incidentes de seguridad y salud en el trabajo.
		I6	G4-LA7 Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad	Este indicador es un elemento importante de la estrategia de prevención de los riesgos laborales de cualquier organización. Tiene especial relevancia para las organizaciones que trabajan en países de alto riesgo o incidencia de enfermedades contagiosas, o en las que ocupaciones con una alta incidencia de enfermedades específicas
A3	CAPACITACION Y EDUCACION	I7	G4-LA9 Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	El aumento del nivel de formación de los guardas, supervisores y empleados permite un mejor desempeño laboral, bajar la siniestralidad y profesionalizar la carrera en la organización.
		I8	G4-LA10 Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	Los programas de gestión de competencias permiten a las organizaciones planificar la adquisición de las capacidades con las que los empleados deben dotarse para alcanzar los objetivos estratégicos en un entorno laboral cambiante. Un colectivo de trabajadores bien cualificado y consciente enriquece el capital humano de la organización y contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que se relaciona estrechamente con la mejora del rendimiento.
		I9	G4-LA11 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	Evaluar el rendimiento de los trabajadores respecto a objetivos comunes ayuda al desarrollo personal de los individuos y contribuye tanto a la gestión de habilidades como al desarrollo del capital humano dentro de la organización. Además, la satisfacción de los empleados puede aumentar, con la consiguiente mejora del desempeño de la organización.
A5	INVERSION FORMACION DE DDHH	I10	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 capacitados	la capacidad de Seguridad de Colombia para implementar sus políticas y procedimientos en materia de derechos humanos depende directamente de la cantidad y calidad de la formación suministrada a los empleados
A6	DDHH NO DISCRIMINACION	I11	G4-HR3 Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas	Para garantizar la igualdad y el respeto de los derechos es necesario que se asegure que no se presentan casos de discriminación

A7	TRABAJO INFANTIL DDHH	I12	G4-HR5 Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil	La abolición del trabajo infantil es un principio clave y un objetivo de la legislación y de las principales declaraciones sobre derechos humanos. La existencia y la aplicación efectiva de políticas sobre trabajo infantil son un requisito mínimo para una conducta socialmente responsable.
A8	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	I13	G4-SO3 Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados	Para gestionar el riesgo de que se produzcan casos de corrupción es necesario poner en práctica un sistema con procedimientos de apoyo. Este indicador mide el grado de aplicación de la evaluación de riesgos en el conjunto de la organización. Tal evaluación ayuda a valorar las probabilidades de que surjan casos de corrupción dentro de la organización o relacionados con ella, de modo que se puedan trazar políticas y procedimientos para luchar contra las prácticas corruptas.
		I14	G4-SO4 Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	La Formación es un elemento para combatir el riesgo de la corrupción, ya que desarrolla la concienciación interna y las capacidades necesarias para prevenir incidentes de corrupción.
A9	ETIQUETADO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS SATISFACCION	I15	G4-PR5 Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes	La satisfacción del cliente mide la sensibilidad de una organización respecto a las necesidades de sus clientes y, desde la perspectiva organizacional, es clave para tener éxito a largo plazo.

Aspectos materiales		Información del enfoque de gestión de los indicadores		
#A	ASPECTOS RELEVANTES	#I	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD
A10	MATERIALES	I16	G4-EN1 Materiales utilizados por peso o volumen	Reducir la intensidad de uso de materiales e incrementar la eficiencia la economía permite reducir el consumo, mejorar resultados al bajar gasto y esto asegurar la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos.
A11	ENERGIA	I17	G4-EN3 Consumo energético interno	El consumo de energía incide directamente en los costos operativos puede aumentar la exposición a las fluctuaciones del precio y de la oferta de energía. La huella ambiental de la organización está determinada parte por su selección de fuentes de energía. Los cambios en la proporción de estas fuentes pueden ser indicativos del esfuerzo de la organización para minimizar su impacto ambiental.
		I18	G4-EN5 Intensidad energética	Reducir el consumo indirecto de energía a, que en nuestra organización es la eléctrica permite preservar las fuentes hídricas, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurando la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos.
A12	AGUA	I19	G4- EN8 Captación total de agua por fuentes:	Reducir el consumo DE AGUA, que en nuestra organización proviene de acueducto de servicios públicos de EPM. permite preservar las fuentes hídricas, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurando la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos.
A13	EMISIONES	I20	G4-EN15: Emisiones directas de gases de efecto invernadero	Las emisiones de gases de efecto invernadero son uno de los factores que más contribuyen al cambio climático.
A14	CUMPLIMIENTO REGULATORIO	I21	G4-EN29: Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	El cumplimiento de la organización del marco legal indica la capacidad de la dirección para asegurar que las operaciones se ajustan a requisitos todas las partes interesadas y el desempeño se realiza dentro del marco legal.

Aspectos materiales		Información del enfoque de gestión de los indicadores		
#A	ASPECTOS RELEVANTES	#I	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD
A15	DESEMPEÑO ECONOMICO	I22	G4-EC1 Valor económico directo generado y distribuido	Los datos sobre creación y distribución de valor económico proporcionan indicaciones básicas sobre la forma en que la organización ha creado riqueza para sus grupos de interés. Varios elementos de la tabla de Valor Económico Generado y Distribuido (VEG+D) también proporcionan un perfil de la organización informante, que puede resultar útil para normalizar otras cifras de desempeño. Si se desagrega por países, el VEG+D también ofrece un útil cuadro del valor añadido directo para las economías locales.
A16	PRESENCIA EN EL MERCADO	I23	G4-EC5 Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	El bienestar económico es una de las vías para que una organización invierta en sus empleados. Este indicador ayuda a demostrar cómo contribuye una organización al bienestar de sus empleados allí donde desarrolla una actividad significativa. Este indicador también refleja la competitividad de los salarios de la organización y aporta información relevante para valorar el impacto de estos en el mercado laboral local.
A17	PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN	I24	G4-EC9 Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales	La influencia de una organización sobre la economía local va más allá de los empleos directos que genera y del pago de salarios e impuestos. Una organización puede atraer inversiones adicionales en la economía local de forma indirecta si apoya a las empresas locales a través de su cadena de proveedores.

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



En SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA. Declaramos que la presente Memoria se encuentra dentro de los Niveles de aplicación del GRI, se ha construido siguiendo la guía **GRI-G4**, Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad, para asegurar su veracidad y generar credibilidad a nuestras partes interesadas hemos decidido realizar una verificación externa por el Icontec, con quien no tenemos ninguna relación de subordinación contractual en la prestación de servicios de vigilancia y seguridad, laboral o de otra índole, Icontec es un organismo acreditado ante la ONAC Organismo Nacional de Acreditación de Colombia.

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

- **Página web:** A todos los públicos, presentaremos una versión resumida de este reporte para hacer más entendible el reporte a los públicos de interés como guardas y público en general
- **Memoria USB:** Socios, Clientes y Proveedores, ente verificador.
- **Boletín:** A Guardas y Supervisores, Familias de guardas en un resumen simple y claro. Y la invitación a consultar más información en la página web.

### GOBIERNO

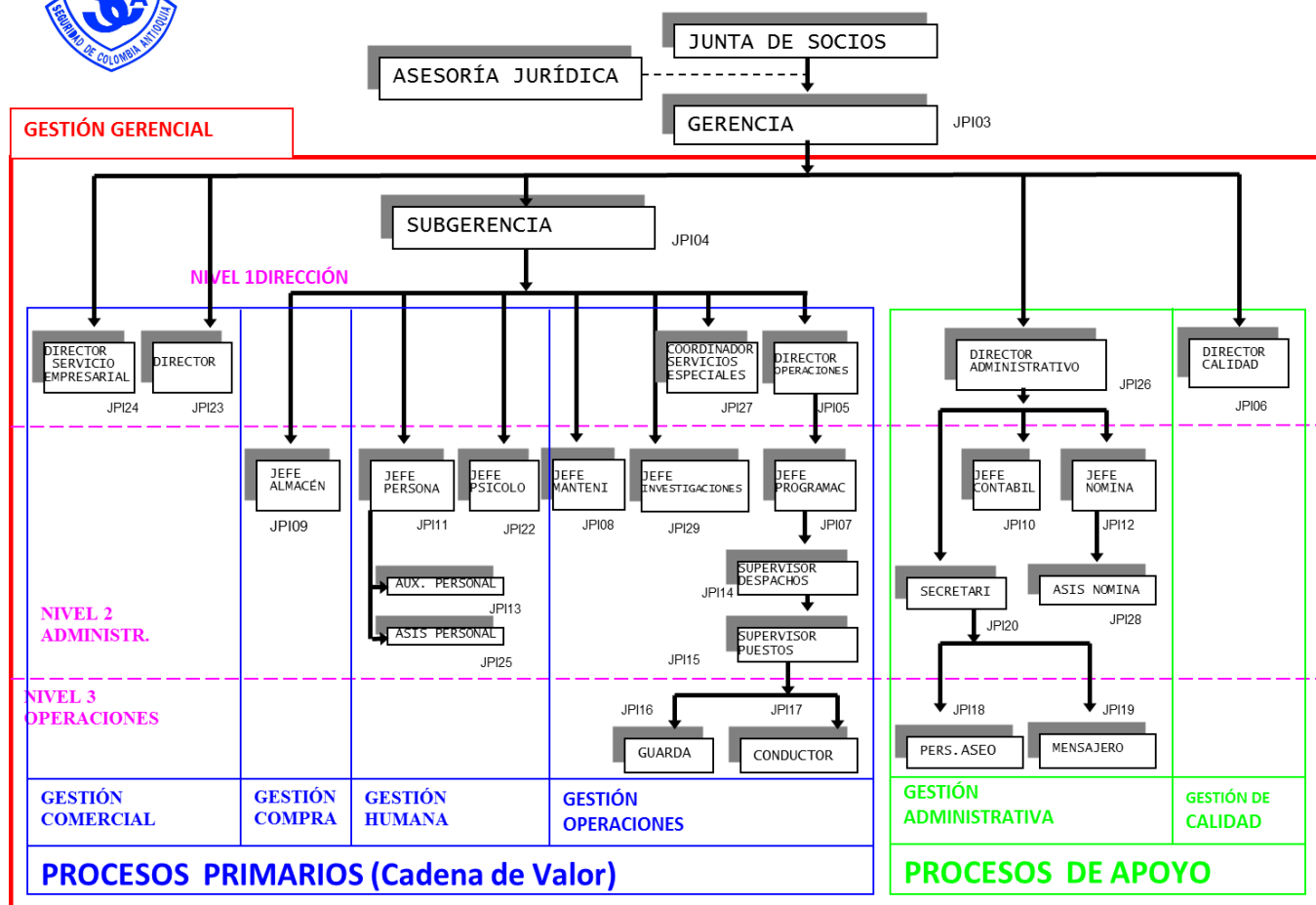
#### G4-34 Estructura de gobierno de la organización

**Comités responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales**

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

#### La composición del máximo órgano de gobierno

- Está compuesto por 10 socios, todos familia de los socios fundadores.
- Estos 10 socios conforma el máximo órgano de gobierno de la organización, en quienes esta la responsabilidad de la toma de decisiones y la gobernanza y estrategia organizacional.
- Más del 70 % de la organización se encuentra en 5 socios los que tiene mayor representación en la junta
- De 10 socios la mitad son mujeres y la otra mitad son hombres.
- El 43.13 % de la composición accionaria está en poder de la mujeres socias y dueñas de la empresa

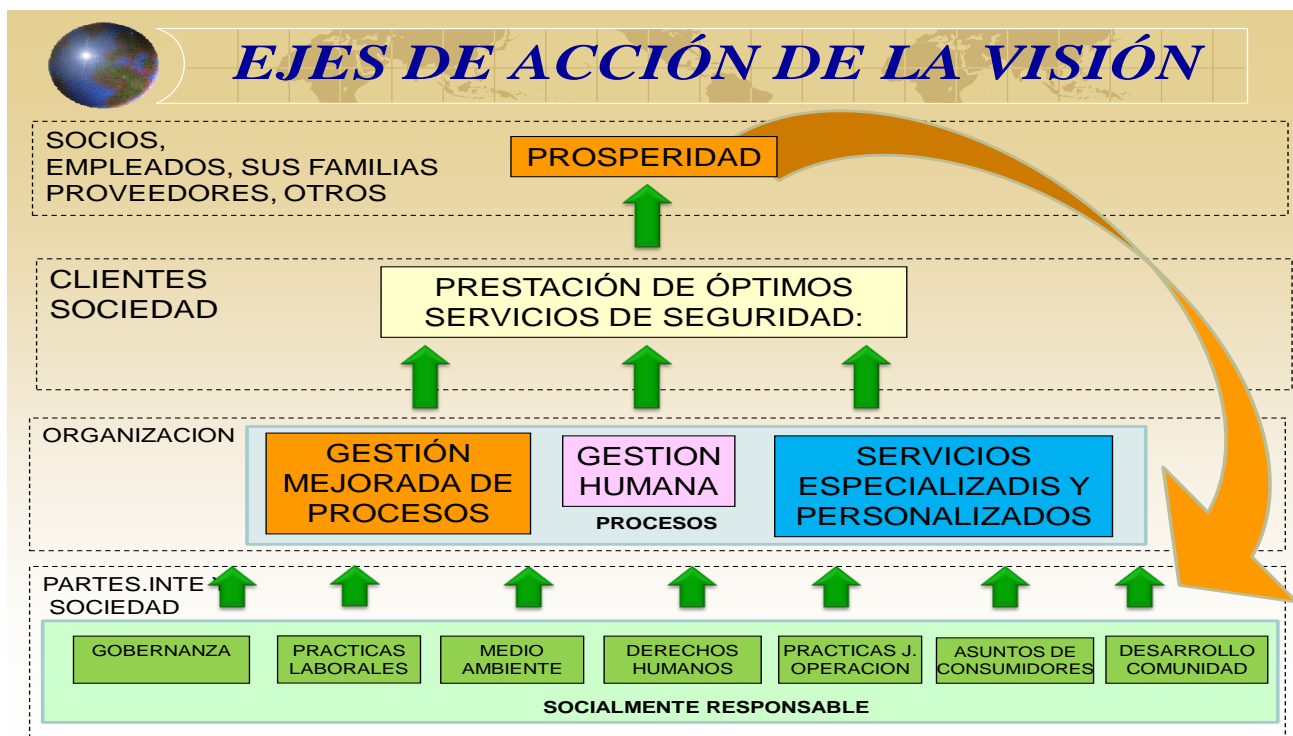


### ETICA E INTEGRIDAD

#### G4-56 Los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.

Declaraciones de misión y valores desarrollados internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.

Direccionamiento estratégico:



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

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

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

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

- Honestidad y Transparencia (Principio RS rendición de cuentas y transparencia)
- Vocación de servicio al cliente
- Compromiso y Cumplimiento
- Responsabilidad (Principio RS respeto a los derechos humanos)
- Respeto (Principio RS comportamiento ético, respeto de la ley y respeto de las normas Internacionales de comportamiento)
- Calidad
- Actitud Gana - Gana

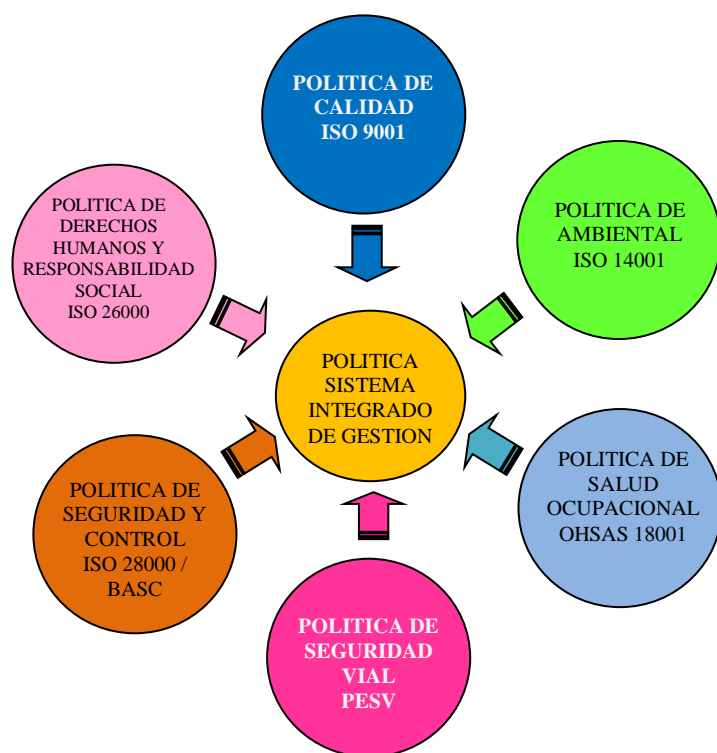
Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. viene trabajando en la implementación de la norma NTC ISO 26000, la cual tiene su enfoque en Responsabilidad Social. Esto quiere decir que está buscando comprender como



sus decisiones y acciones afectan la sostenibilidad, y para esto ha estudiado las distintas dimensiones de la sostenibilidad, como son la social, ambiental y económica, teniendo en cuenta que el mejorar la calidad de vida está ligado con el crecimiento económico, la productividad y el compromiso de las organizaciones en fomentar y respetar los derechos humanos y el medio ambiente.

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

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



### POLÍTICA SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

En Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., nuestra prioridad es:

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

### Código de ética y código de Buen Gobierno Corporativo

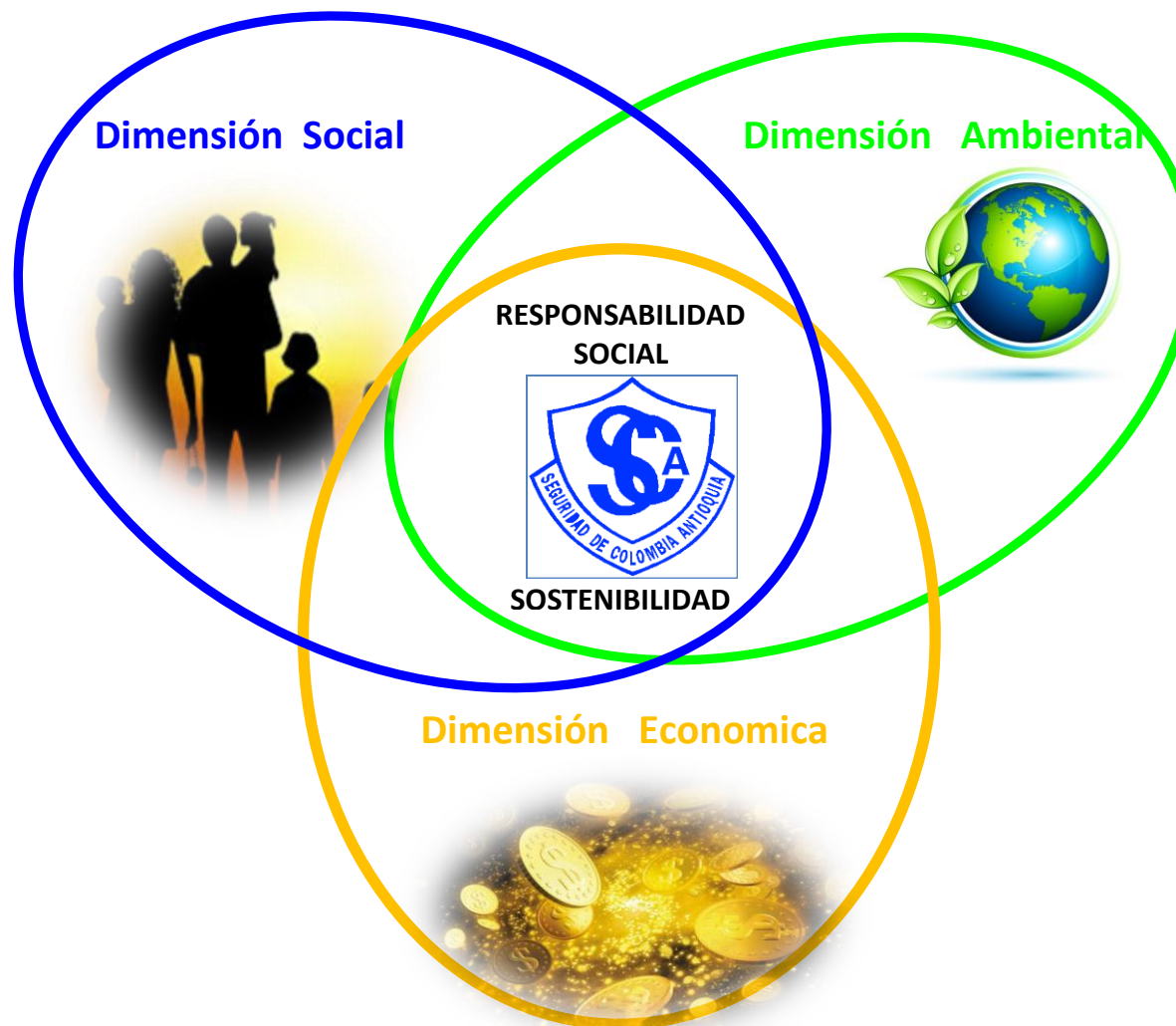
Las prácticas de Buen Gobierno Corporativo constituyen para nosotros un factor determinante en la generación de credibilidad sobre la forma en que operamos, garantizando a nuestros grupos de interés la transparencia, objetividad y competitividad, y donde priman la preservación del medio ambiente, los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

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

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

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

## **CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS** **ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES DE DESEMPEÑO**





# SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

## REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del primero de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2016

#	ASPECTO	INDICADOR GRI		META	PARTES INTERESADAS
1	Empleo	<b>G4-LA1:</b> Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región. <b>Ver Anexo 1</b>	Una tasa de rotación elevada puede indicar niveles también elevados de incertidumbre y descontento entre los empleados, o puede ser una señal de profundos cambios en la estructura de las principales operaciones de la organización.	Reducir la rotación de personal por debajo del 5%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociedad</li> <li>• Accionistas</li> <li>• Gerencia y subgerencia</li> <li>• Clientes</li> <li>• Empleados</li> </ul>
2	Empleo	<b>G4-LA3:</b> Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad desglosados por sexo. <b>Ver Anexo 2</b>	La igualdad de sexos en la elección de la licencia por maternidad o paternidad, así como otro tipo de licencias, puede dar lugar a una mayor contratación y retención de profesionales cualificados, además de mejorar la moral de los empleados y su productividad	Asegurar las licencias de maternidad al 100% de los casos que aplican	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes</li> <li>• Empleados: administrativos</li> <li>• Supervisores</li> <li>• Guardas y sus familias</li> </ul>
3	Empleo	<b>G4-LA4:</b> Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos. <b>Ver Anexo 3</b>	Los periodos mínimos de preaviso son indicativos de la capacidad de una organización para mantener satisfechos y motivados a los trabajadores mientras se lleva a cabo un cambio significativo en las operaciones. Este indicador revela si la organización tiene por costumbre dialogar sobre los cambios organizativos significativos y contar con los empleados y sus representantes para la negociación y aplicación de los mismos (que pueden tener consecuencias positivas o negativas para los trabajadores). Consultar de manera oportuna a los trabajadores y a otros interesados relevantes (por ejemplo, a las autoridades estatales), si es posible, ayuda a minimizar cualquier impacto adverso que los cambios operativos puedan provocar en los trabajadores y la comunidad.	Garantizar los periodos mínimos de preaviso de 30 días, a todos los empleados retirados de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes</li> <li>• Empleados: administrativos</li> <li>• Supervisores</li> <li>• Guardas y sus familias</li> </ul>
4	Salud y Seguridad	<b>G4-LA5:</b> Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados,	Un comité de seguridad y salud en el trabajo con representación conjunta puede generar una cultura positiva de seguridad y salud laboral. El empleo de comités es una forma de involucrar a los trabajadores en la mejora de la seguridad y la salud en el puesto de trabajo. Este indicador pone de manifiesto en qué medida el colectivo de trabajadores está implicado activamente en la seguridad y salud en el trabajo.	Garantizar representación en los comités y participación del 100 % de los empleados en las decisiones de SST	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleados: administrativos</li> <li>• Supervisores</li> <li>• Guardas y sus familias</li> </ul>
5	Salud y Seguridad	<b>G4-LA6:</b> Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sex <b>Ver Anexo 4</b>	Asegurar que las prácticas de gestión de seguridad y salud OHSAS 18001 se traducen en un menor número de incidentes de seguridad y salud en el trabajo.	Reducir las tasas de absentismo, enfermedad, profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo =0, accidentalidad menor del 1%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleados: administrativos</li> <li>• Supervisores</li> <li>• Guardas y sus familias</li> </ul>
6	Salud y Seguridad	<b>G4-LA7:</b> Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad	<b>INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleados: administrativos</li> <li>• Supervisores</li> <li>• Guardas y sus familias</li> </ul>

#	ASPECTO	INDICADOR GRI		META	PARTES INTERESADAS
7	formación y educación	<b>G4-LA9:</b> Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral <b>Ver Anexo 5</b>	<b>MATERIALIDAD</b>	Suministrar formación a empleados operativo superior a 40 horas y administrativos superior a 30 horas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes</li> <li>• Empleados: administrativos</li> <li>• supervisores</li> <li>• Guardas y sus familias</li> </ul>
8	formación y educación	<b>G4-LA10:</b> Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales <b>Ver Anexo 6</b>		Incrementar el número de guardas con por lo mínimo una competencia por encima de 70%, y tener más de 100 titulados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes</li> <li>• Empleados: administrativos</li> <li>• supervisores</li> <li>• Guardas y sus familias</li> </ul>
9	formación y educación	<b>G4-LA11</b> Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional <b>Ver Anexo 7</b>		Mejorar el desempeño laboral mayor al 90%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socios Y Accionistas</li> <li>• Clientes</li> <li>• Empleados: administrativos</li> </ul>
10	<b>DERECHOS HUMANOS inversión</b>	<b>G4-HR2:</b> Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimiento relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el % de empleados capacitados <b>Ver Anexo 8</b>	La capacidad de Seguridad de Colombia para implementar sus políticas y procedimientos en materia de derechos humanos depende directamente de la cantidad y calidad de la formación suministrada en derechos humanos	Suministrar formación en derechos humanos al 100% de la población de empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes,</li> <li>• Sociedad</li> <li>• Empleados:</li> </ul>
11	<b>Derechos Humanos No Discriminación</b>	<b>G4-HR3:</b> Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas <b>Ver Anexo 9</b>	Para garantizar la igualdad y el respeto de los derechos es necesario que se asegure que no se presentan casos de discriminación	Asegurar que no se presenten casos de discriminación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes,</li> <li>• Sociedad</li> <li>• Empleados:</li> <li>•</li> </ul>
12	<b>Derechos Humanos Explotación Infantil</b>	<b>G4-HR5:</b> Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil <b>Ver Anexo 10</b>	La existencia y la implementación efectiva de políticas sobre trabajo infantil constituyen expectativas básicas de una conducta socialmente responsable, seguridad de Colombia vigila que este tipo de comportamientos no se presenten	Asegurar que no se presenten casos de trabajo infantil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes,</li> <li>• Proveedores</li> <li>• Sociedad</li> <li>• Empleados:</li> <li>•</li> </ul>
13	<b>Lucha contra la Corrupción</b>	<b>G4-S03:</b> Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados <b>Ver Anexo 11</b>	La gestión del riesgo es un elemento clave para disuadir, prevenir detectar y repeler que se cometan actos ilícitos en la organización entre ellos la corrupción	Asegurar que cada uno de los procesos y cargos puestos de vigilancia de la organización cuentan con identificación de riesgos por corrupción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes,</li> <li>• Socios</li> <li>• Gerencia a subgerencia</li> </ul>
14	<b>Lucha contra la Corrupción</b>	<b>G4-S04:</b> Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción <b>Ver Anexo 12</b>	La Formación es un elemento para combatir el riesgo de la corrupción, ya que desarrolla la concienciación interna y las capacidades necesarias para prevenir incidentes de corrupción.	Garantizar que cada uno de los empleados cuentan con formación en identificación de riesgos seguridad y por corrupción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes,</li> <li>• Socios</li> <li>• Gerencia a subgerencia</li> </ul>



# SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

## REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del primero de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2016

#	ASPECTO	INDICADOR GRI		META	PARTES INTERESADAS
15	Responsabilidad sobre productos Etiquetado de Productos y Servicios	G4-PR5: Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes Ver Anexo 13	La satisfacción del cliente mide la sensibilidad de una organización respecto a las necesidades de sus clientes y, desde la perspectiva organizacional, es clave para tener éxito a largo plazo.	Incrementar la satisfacción del cliente, mayor al 90%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Clientes,</li> <li>Socios</li> <li>Gerencia a subgerencia</li> <li>Empleados:</li> </ul>

INDICADORES DE DESEMPEÑO MEDIO AMBIENTAL					
#	ASPECTO	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD	META	PARTES INTERESADAS
16	Materiales	G4-EN1: Materiales utilizados por peso o volumen Ver Anexo 14	Reducir la intensidad de uso de materiales e incrementar la eficiencia de la economía permite reducir el consumo, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurar la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos.	Reducir el consumo por kg en un 5%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sociedad</li> <li>Accionistas</li> <li>Gerencia y subgerencia</li> <li>Clientes</li> </ul>
17	Energía	G4-EN3: Consumo energético interno Ver Anexo 15	El consumo de energía incide directamente en los costos operativos y puede aumentar la exposición a las fluctuaciones del precio y de la oferta de energía. La huella ambiental de la organización está determinada en parte por su selección de fuentes de energía. Los cambios en la proporción de estas fuentes pueden ser indicativos del esfuerzo de la organización para minimizar su impacto ambiental	Reducir el consumo de energía total por debajo de los 70.000 Gj por mes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sociedad</li> <li>Accionistas</li> <li>Gerencia y subgerencia</li> <li>Clientes</li> </ul>
18	Energía	G4-EN5: Intensidad energética Ver Anexo 15	Reducir el consumo indirecto de energía a, que en nuestra organización es la eléctrica permite preservar las fuentes hídricas, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurando la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos.	Reducir el consumo por kw/h/hombre en un 5%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sociedad</li> <li>Accionistas</li> <li>Gerencia y subgerencia</li> <li>Clientes</li> </ul>
19	Agua	G4-EN8: Captación total de agua por fuentes Ver Anexo 16	Reducir el consumo DE AGUA, que en nuestra organización proviene del acueducto de servicios públicos de EPM. permite preservar las fuentes hídricas, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurando la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos	La captación de agua por debajo de 40m3 por mes,	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sociedad</li> <li>Accionistas</li> <li>Gerencia y subgerencia</li> <li>Clientes</li> </ul>
20	Emisiones	G4-EN15: Emisiones directas de gases de efecto invernadero Ver Anexo 17	Las emisiones de gases de efecto invernadero son uno de los factores que más contribuyen al cambio climático.	Reducir emisiones gases efecto invernadero un 5%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sociedad</li> <li>Accionistas</li> <li>Gerencia y subgerencia</li> <li>Clientes</li> </ul>
21	Comportamiento normativo	G4-EN29: Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	El cumplimiento de la organización del marco legal indica la capacidad de la dirección para asegurar que las operaciones se ajustan a requisitos de todas las partes interesadas y el desempeño se realiza dentro del marco legal.	Reducir a cero el número de multas o sanciones en materia ambiental.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sociedad</li> <li>Accionistas</li> <li>Gerencia y subgerencia</li> <li>Clientes</li> </ul>





### INDICADORES DE DESEMPEÑO ECONOMICO

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD	META	PARTES INTERESADAS
22	<b>Desempeño económico</b>	<b>G4-EC1:</b> Valor económico directo generado y distribuido. <i>Ver Anexo 18</i>	Los datos sobre creación y distribución de valor económico proporcionan indicaciones básicas sobre la forma en que la organización ha creado riqueza para sus grupos de interés. La divulgación de esta información permite demostrar que esta organización distribuye entre sus partes interesadas más del 93% de los recursos generados.	Divulgar a nuestras partes interesadas el Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes,</li> <li>• Socios</li> <li>• Gerencia a</li> <li>• subgerencia</li> <li>Empleados:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Administrar.</li> <li>○ Supervisor</li> <li>○ Guardas</li> </ul> </li> <li>• Socios</li> </ul>
23	<b>Presencia en el mercado</b>	<b>G4-EC5:</b> Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas <i>Ver Anexo 19</i>	El bienestar económico es una de las vías que utiliza una organización para invertir en sus empleados. Este indicador ayuda a demostrar cómo contribuye una organización al bienestar de sus empleados en los lugares donde realiza una actividad significativa.	Asegurar que no se contrate ningún empleado por debajo de salario mínimo legal vigente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes,</li> <li>• Socios</li> <li>• Gerencia a</li> <li>• Subgerencia</li> <li>Empleados:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Administrar.</li> <li>○ Supervisor</li> <li>○ Guardas</li> </ul> </li> </ul>
24	<b>Presencia en el mercado</b>	<b>G4-EC9:</b> Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.	La influencia que una organización puede tener sobre la economía local se extiende más allá de los empleos directos y el pago de salarios e impuestos	Asegurar la confiabilidad de nuestros proveedores y demostrar la repartición del valor creado a nuestros proveedores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socios</li> <li>• Gerencia a</li> <li>• Subgerencia</li> <li>• Proveedores</li> </ul>

### DIMENSIÓN SOCIAL

**G4-LA1:** Rotación Depersonal

**G4-LA3:** Reinserción maternidad

**G4-LA4:** Plazos mínimos de preaviso

**G4-LA5:** % trabajadores que está representado en comités formales

**G4-LA6:** SST lesiones, enfermedades, absentismo y víctimas mortales

**G4-LA7:** Trabajadores con un riesgo elevado de enfermedad laboral

**G4-S03:** Número y % de centros evaluados en riesgos de corrupción

**G4-S04:** comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción



**G4-LA9:** Promedio de horas de capacitación anuales/r empleado,

**G4-LA10:** Programas de gestión de habilidades y de formación continua

**G4-LA11** %Empleados que reciben evaluaciones del desempeño

**G4- HR2:** horas de formación en Derechos Humanos

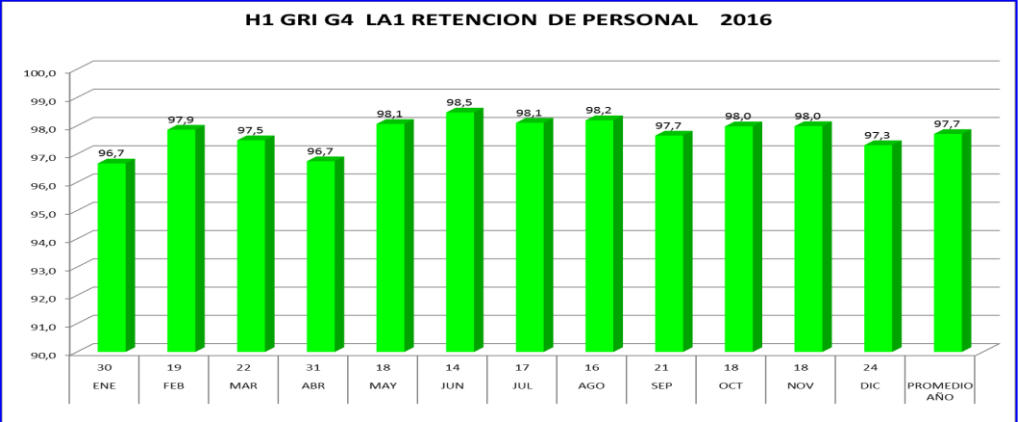
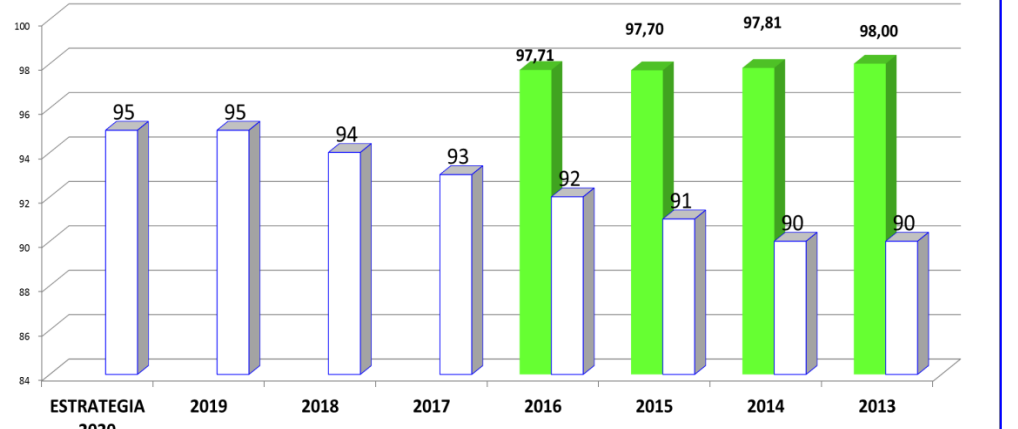
**G4-HR3:** # incidentes de discriminación y medidas adoptadas

**G4-HR5:** Operaciones y proveedores con riesgo explotación infantil.

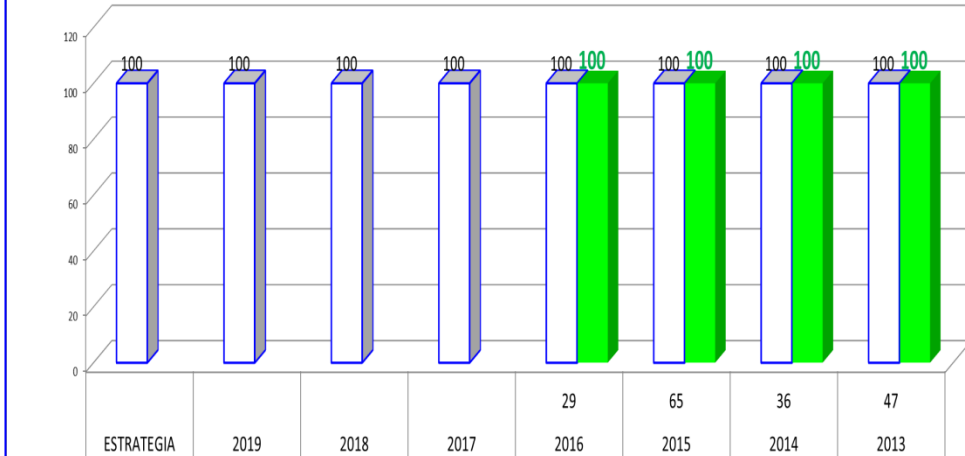
**G4-PR5:** Resultados de las encuesta para medir la satisfacción de los cliente

### PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO

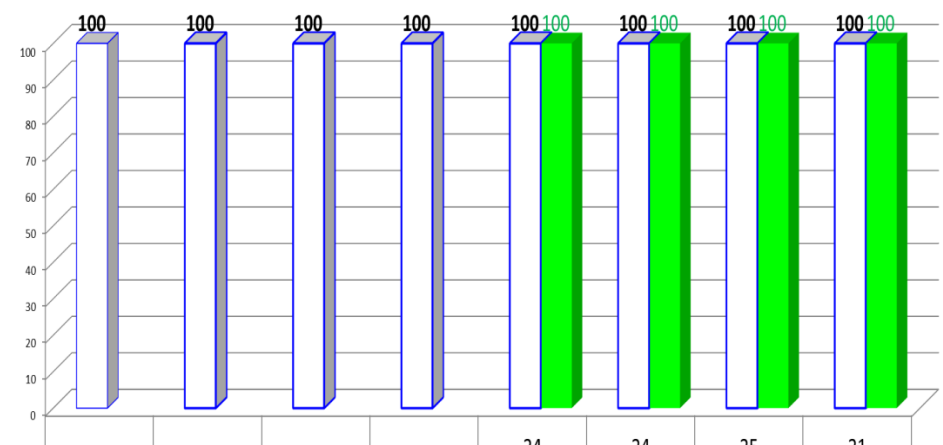
#### 1: G4-LA1 Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por edad, sexo-región

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2016	RESULTADOS ESTRATEGICO
<p>● Rotación total de empleados en el 2016: 291 retiros, para un índice 32,6%</p> <p>● Rotación de personal retiro voluntario: 238 retiros, para un índice <b>27,74 %</b></p> <p>● Índice de nuevas contrataciones durante todo el año 2016: <b>28,3%</b></p> 	<p>PORCENTAJE DE RETENCION DEL PERSONAL META MAYOR AL 95%, UNA ROTACION INFERIOR AL 5%</p> 
Análisis del año 2016	Análisis del comportamiento del resultado vs. la Estrategia
<p>Durante el año se mantuvo un índice de rotación mensual dentro de un mínimo esperado, menor al 5% de retiros voluntarios, analizando el desempeño anual se han vinculado 257 empleados contra 248 retiros. La rotación total durante todo el año es del 32,6%, y la voluntaria del 27,7%, Segdecol consulta exactamente cuál es la rotación voluntaria y cuál la involuntaria y el porqué de las renunciaciones voluntarias de sus empleados; esto con el fin de reducir la rotación de personal por causas atribuibles al clima laboral, algún tipo de acoso, o discriminación, o cual quiere otra causa atribuible a la organización o en la que podamos intervenir de manera que los empleados no se retiren de la organización, generando inseguridad social para el empleado y sus familias.</p>	<p>Este índice de rotación de personal a través de los años (2013, 2014, 2015 y 2016), se calcula mensualmente buscando asegurar que se mantenga por debajo de 5% mensual el retiro voluntario, en el 2016 se obtuvo 2,3% de retiros voluntarios mensuales, lo que nos ha permitido conocer e identificar problemas de insatisfacción laboral entre los empleados o distintas situaciones de deficiencia en el desempeño laboral. La Oficina de Personal, lleva un registro de información en el momento de la desvinculación, medio principal de controlar y medir los resultados y determinar las causas de la rotación de personal a fin de que el clima laboral en la empresa se pueda mejorar y por ende, hacer que el índice de rotación del personal disminuya.</p> <p>Estrategias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener oportunidades de desarrollo en la carrera profesional para los empleados</li> <li>• Invertir en buenos supervisores que den una buena retroalimentación, que reconozcan los logros de sus subalternos y tengan una buena comunicación; esto tendrá un efecto multiplicador dentro de la organización.</li> <li>• Una buena selección de personal, clave para minimizar la alta rotación.</li> <li>• Entrenamiento apropiado y un ambiente de trabajo deseable.</li> </ul>
<p>Para más información ver : Anexo #1: H1 G4-LA1 Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados</p>	

### 2: G4-LA3: Índices de reincorporación al trabajo y retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo (aspecto: empleo)

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2016													RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA																																																																																																						
<div><div><div></div><div>Total empleados con licencia de maternidad o paternidad = <b>29 Empleados</b></div></div><div><div></div><div>% de empleados que disfrutaron licencia de maternidad o paternidad = <b>100%</b></div></div><div><div></div><div># empleados que disfrutaron la licencia: #Mujeres: 7 y #Hombres: 22</div></div></div>																					<div><div>Índice de suministro de licencia maternidad y paternidad, y reincorporación al trabajo</div><div><div>H2 GRIG4 LA3 LICENCIA DE MATERNIDAD 2013 AL 2020 % DE EMPLEO QUE HA GOZADO DE SU LICENICA DE MATERNIDAD O PARTENIDAD VS LOS QUE TENIAN DERECHO</div><table><thead><tr><th>AÑO</th><th>2020</th><th>2019</th><th>2018</th><th>2017</th><th>2016</th><th>2015</th><th>2014</th><th>2013</th></tr></thead><tbody><tr><td>ESTRATEGIA</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td></tr><tr><td>2019</td><td></td><td>100</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>2018</td><td></td><td></td><td>100</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>2017</td><td></td><td></td><td></td><td>100</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>2016</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>100</td><td>100</td><td></td><td></td></tr><tr><td>2015</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>100</td><td>100</td><td></td></tr><tr><td>2014</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>100</td><td>100</td></tr><tr><td>2013</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>100</td><td>100</td></tr></tbody></table></div></div>													AÑO	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	ESTRATEGIA	100	100	100	100	100	100	100	100	2019		100							2018			100						2017				100					2016					100	100			2015						100	100		2014							100	100	2013								100	100
AÑO	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013																																																																																																											
ESTRATEGIA	100	100	100	100	100	100	100	100																																																																																																											
2019		100																																																																																																																	
2018			100																																																																																																																
2017				100																																																																																																															
2016					100	100																																																																																																													
2015						100	100																																																																																																												
2014							100	100																																																																																																											
2013								100	100																																																																																																										
<table><thead><tr><th colspan="13">DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2016</th></tr><tr><th>VARIABLE</th><th>ENE</th><th>FEB</th><th>MAR</th><th>ABR</th><th>MAY</th><th>JUN</th><th>JUL</th><th>AGO</th><th>SEP</th><th>OCT</th><th>NOV</th><th>DIC</th></tr></thead><tbody><tr><td>total empleados con licencia</td><td>5</td><td>2</td><td>3</td><td>1</td><td>1</td><td>5</td><td>3</td><td>5</td><td>5</td><td>4</td><td>2</td><td>2</td></tr><tr><td>Número de empleados con derechos a su licencia por maternidad o paternidad.</td><td>5</td><td>2</td><td>3</td><td>1</td><td>1</td><td>5</td><td>3</td><td>5</td><td>5</td><td>4</td><td>2</td><td>2</td></tr><tr><td>Resultado: % de licencias otorgadas</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td></tr></tbody></table> <p>Una madre gestante pude ser representada en varios meses por lo que el total de casos no coincide el número de empleado por mes</p>																					DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2016													VARIABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	total empleados con licencia	5	2	3	1	1	5	3	5	5	4	2	2	Número de empleados con derechos a su licencia por maternidad o paternidad.	5	2	3	1	1	5	3	5	5	4	2	2	Resultado: % de licencias otorgadas	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	<div><div>ANÁLISIS COMPORTAMIENTO DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA</div><p>Durante los años 2013, 2014, 2015 y 2016, se concedió licencias por maternidad y paternidad al 100% de los empleados quienes informaron de su estado. Segdecol tomara las medidas de protección a la maternidad, para que nuestras empleadas puedan cumplir su función de madre, con un descanso adecuado y seguro, tanto en su estado prenatal, como en el período de lactancia.</p></div>																													
DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2016																																																																																																																			
VARIABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC																																																																																																							
total empleados con licencia	5	2	3	1	1	5	3	5	5	4	2	2																																																																																																							
Número de empleados con derechos a su licencia por maternidad o paternidad.	5	2	3	1	1	5	3	5	5	4	2	2																																																																																																							
Resultado: % de licencias otorgadas	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100																																																																																																							
<div><div>ANÁLISIS DEL AÑO 2016</div><p>Para el 2016 fueron en total (7) Madres gestantes, a quienes se les otorgó la licencia de maternidad y posteriormente se les concedió el permiso por lactancia. Y en total 22 permisos por paternidad a quienes también se les otorgaron el permiso remunerado.</p><p>Se realizaron campañas informativas para que todos los empleados conocieran y exigieran su derecho a una licencia de maternidad y paternidad según Ley Maternidad 14 semanas: 1468/2011</p></div>													<div><div>ANÁLISIS COMPORTAMIENTO DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA</div><p>Durante los años 2013, 2014, 2015 y 2016, se concedió licencias por maternidad y paternidad al 100% de los empleados quienes informaron de su estado. Segdecol tomara las medidas de protección a la maternidad, para que nuestras empleadas puedan cumplir su función de madre, con un descanso adecuado y seguro, tanto en su estado prenatal, como en el período de lactancia.</p></div>																																																																																																						
<div><div>Para más información ver : Anexo #2: G4-LA3: Índices de reincorporación al trabajo y retención tras la baja por maternidad o paternidad,</div></div>																																																																																																																			

### 3: G4 - LA4: Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2016														RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA																									
<div><div></div># empleados con terminación de contrato = 24</div> <div><div></div># empleados que tuvieron 30 días mínimo de preaviso= 24</div> <div><div></div>% empleados con terminación de contrato que tuvieron 30 días mínimo de preaviso= 100%</div>														<div><div>PREAVISO , MINIMO DE 30 DIAS</div><table><caption>Data for Pre-Notice Period Chart</caption><thead><tr><th>Year/Category</th><th>Value</th></tr></thead><tbody><tr><td>ESTRATEGIA 2020</td><td>100</td></tr><tr><td>2019</td><td>100</td></tr><tr><td>2018</td><td>100</td></tr><tr><td>2017</td><td>100</td></tr><tr><td>2016</td><td>100</td></tr><tr><td>2015</td><td>100</td></tr><tr><td>2014</td><td>100</td></tr><tr><td>2013</td><td>100</td></tr></tbody></table></div>								Year/Category	Value	ESTRATEGIA 2020	100	2019	100	2018	100	2017	100	2016	100	2015	100	2014	100	2013	100
Year/Category	Value																																						
ESTRATEGIA 2020	100																																						
2019	100																																						
2018	100																																						
2017	100																																						
2016	100																																						
2015	100																																						
2014	100																																						
2013	100																																						
DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2016																																							
VARIABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL																										
total empleados con terminación de contrato que tuvieron 30 días mínimo de preaviso	1	1	0	1	2	1	2	1	1	3	2	9	24																										
total empleados con terminación de contrato	1	1	0	1	2	1	2	1	1	3	2	9	24																										
Resultado	100	100	0	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100																										

ANALISÍS DEL AÑO 2016														ANALISÍS COMPORTAMIENTO DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA							
<p>Para este año se dio por terminado 24 contratos laborales, de empleados quienes por su bajo rendimiento en el servicio salieron de la empresa. Segdecol protegió al trabajador contra los despidos arbitrarios y proporción al trabajador mejores garantías para defender sus derechos y protegerlo contra la inseguridad de sus ingresos otorgándole un preaviso de 30 días.</p>														<p>Con el motivo de no desmejorar, por una parte, la sostenibilidad del trabajador y por otra parte para no desmejorar el sostenimiento de la organización, se les garantizó a los empleados retirados de la empresa en los años 2013, 2014, 2015 y 2016, el debido proceso de desvinculación de Segdecol; informando con 30 días de anticipación sobre la decisión de la empresa de dar por terminado el contrato laboral. Cumpliendo así con un retiro justo para nuestros empleados y sus familias. La estrategia de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., será asegurar la estabilidad, y esta recae en ambas partes (Segdecol y empleado) o sea, mientras el empleado genere valor agregado a su trabajo, sea más competente y Segdecol lo genere y reconozca, habrá estabilidad laboral.</p>							
Para más información ver : Anexo #3: LA4: Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos																					



#### 4: G4 LA5

### Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral Aspecto: Salud y Seguridad en el trabajo

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2016	RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA
<ul style="list-style-type: none"><li>● % empleados representado en comités formales seguridad y salud = <b>100%</b> El copasst (Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo) ha sido conformado según lo dispuesto por la resolución 2013 de 1986; se encuentra conformado por:<ul style="list-style-type: none"><li>○ 12 personas;</li><li>○ 6 elegidos por la gerencia</li><li>○ 6 fueron elegidos por el personal operativo por medio del sistema de votación, acatando lo establecido en la norma mencionada</li></ul></li><li>● Se reúnen una vez al mes y cada integrante cumple con actividades que se planifican en el cronograma anualmente; El COPASST cumple con todas las funciones de ley como: la investigación de accidentes, identificación de riesgos, atención de sugerencias del personal; inspecciones de seguridad, preparación de emergencias, análisis de casos relacionados con la reubicación de empleados por dificultades médicas, entre otras.</li></ul>	<p>Durante la historia reciente de Segdecol siempre se ha contado con el COPASST, y como evidencia de esto se cuenta con las actas mensuales de sus reuniones. En donde se asegura que se atienden los temas pertinentes en cuenta a seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>El Copasst fue elegido de manera democrática entre los empleados de la empresa quienes decidieron ser representados en un 100% por los guardas seleccionados mediante el voto.</p>
ANALISIS DEL AÑO 2016	ANALISIS RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA
<p>Todos los empleados tiene acceso al comité paritario de SST, es público y se reciben requerimientos de todos los empleados, lo que asegura la representatividad de todo los empleados,</p>	<p>El comité de seguridad y salud con representación conjunta genera una cultura positiva de seguridad y salud laboral. Este comité es una forma de involucrar a los trabajadores en la mejora de la seguridad y la salud en el puesto de trabajo.</p> <p>Este indicador pone de manifiesto en qué medida el colectivo de trabajadores está implicado activamente en la seguridad y salud en el trabajo.</p>

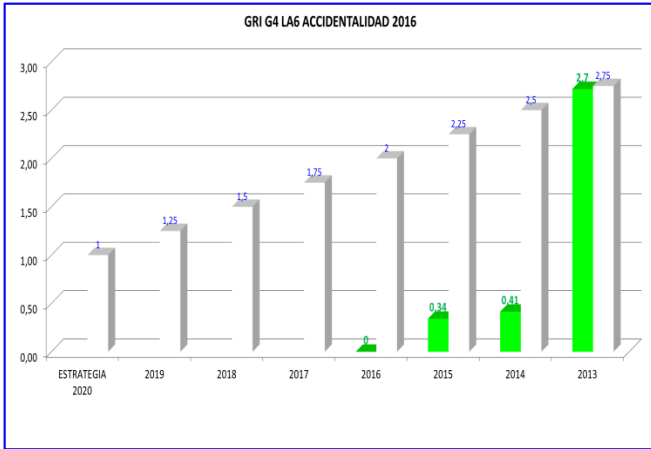

#### 5: G4-LA7

### Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad

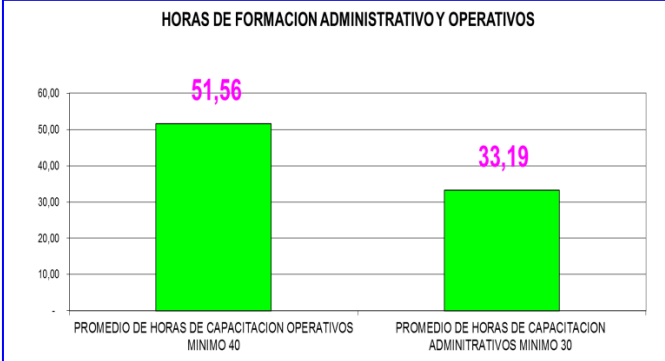
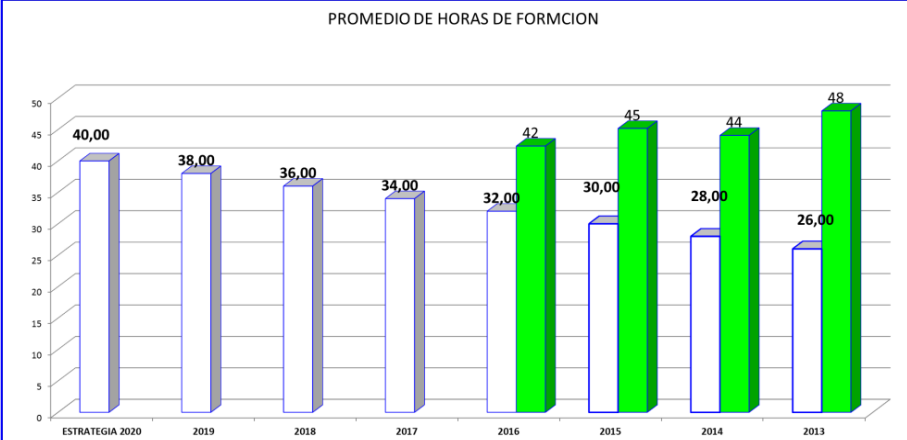
Las actividades de la organización no tienen enfermedades directas fruto de la prestación de servicios de vigilancia privada, lo cual se demuestra a través del índice de enfermedad profesional relacionada con la prestación del servicio de vigilancia el cual se encuentra en cero durante toda la historia de la organización.



### 6: GRI 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

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2016	RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA																																																		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tasa de lesiones en el año 2016 = 4,5 % de empleados tuvieron lesión menor, cada mes se obtiene en promedio una accidentalidad del 0,34% de los empleados.</li> <li>Total Enfermedades Profesionales = 0 Casos</li> <li>Tasa de días perdidos: 0.009 horas perdidas por total de tiempo laborado en 2016</li> <li>Tasa de absentismo: 8,52 % empleados se ausentan en el mes</li> <li>Las víctimas mortales: Cero (0) casos de muertes de empleados directo o indirectos</li> </ul> <table border="1" data-bbox="73 722 669 1007"> <thead> <tr> <th>VARIABLE</th><th>TOTAL</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td># de casos de accidentalidad</td><td>41</td></tr> <tr> <td>Total Accidentes Hombres Área Metropolitana</td><td>34</td></tr> <tr> <td>Total Accidentes Hombres Oriente</td><td>3</td></tr> <tr> <td>Total Accidentes Mujeres Área Metropolitana</td><td>4</td></tr> <tr> <td>Total Accidentes Mujeres Oriente</td><td>0</td></tr> <tr> <td># de empleados a dic 31 de 2016</td><td>894</td></tr> <tr> <td>#accidentesx100/# de empleados</td><td>4,5</td></tr> </tbody> </table>	VARIABLE	TOTAL	# de casos de accidentalidad	41	Total Accidentes Hombres Área Metropolitana	34	Total Accidentes Hombres Oriente	3	Total Accidentes Mujeres Área Metropolitana	4	Total Accidentes Mujeres Oriente	0	# de empleados a dic 31 de 2016	894	#accidentesx100/# de empleados	4,5	<div data-bbox="831 424 1480 874"> <p>GRI G4 LA6 ACCIDENTALIDAD 2016</p>  <table border="1"> <caption>Data for GRI G4 LA6 ACCIDENTALIDAD 2016</caption> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Tasa de Accidentalidad (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ESTRATEGIA 2020</td> <td>1.00</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>1.25</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>1.15</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>1.75</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>0.34</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>0.34</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>0.41</td> </tr> <tr> <td>2013</td> <td>2.75</td> </tr> </tbody> </table> </div> <div data-bbox="1491 424 2163 874"> <p>LA6 AUSENTISMO 2016:</p> <p>% DE AUSENTISMO AL AÑO CONTRA UN PROMEDIO 907 EMPLEADOS</p>  <table border="1"> <caption>Data for LA6 AUSENTISMO 2016</caption> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>% de Ausentismo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ESTRATEGIA 2020</td> <td>5.00</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>7.00</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>9.00</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>11.00</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>8.52</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>6.00</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>16.00</td> </tr> </tbody> </table> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cero víctimas mortales durante los últimos 5 años directas o indirectas</li> <li>Cero enfermedades laborales en la historia de la empresa relacionada con la Prestación de Servicios de Vigilancia</li> </ul>	Año	Tasa de Accidentalidad (%)	ESTRATEGIA 2020	1.00	2019	1.25	2018	1.15	2017	1.75	2016	0.34	2015	0.34	2014	0.41	2013	2.75	Año	% de Ausentismo	ESTRATEGIA 2020	5.00	2019	7.00	2018	9.00	2017	11.00	2016	8.52	2015	6.00	2014	16.00
VARIABLE	TOTAL																																																		
# de casos de accidentalidad	41																																																		
Total Accidentes Hombres Área Metropolitana	34																																																		
Total Accidentes Hombres Oriente	3																																																		
Total Accidentes Mujeres Área Metropolitana	4																																																		
Total Accidentes Mujeres Oriente	0																																																		
# de empleados a dic 31 de 2016	894																																																		
#accidentesx100/# de empleados	4,5																																																		
Año	Tasa de Accidentalidad (%)																																																		
ESTRATEGIA 2020	1.00																																																		
2019	1.25																																																		
2018	1.15																																																		
2017	1.75																																																		
2016	0.34																																																		
2015	0.34																																																		
2014	0.41																																																		
2013	2.75																																																		
Año	% de Ausentismo																																																		
ESTRATEGIA 2020	5.00																																																		
2019	7.00																																																		
2018	9.00																																																		
2017	11.00																																																		
2016	8.52																																																		
2015	6.00																																																		
2014	16.00																																																		
ANÁLISIS DEL AÑO 2016	ANÁLISIS COMPORTAMIENTO DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA																																																		
<p>Los indicadores requeridos en el G4- LA6 se encuentran cumpliendo de acuerdo a las metas establecidas,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El promedio de accidentalidad durante el año de 2016 fue de 0.34% estando en un 0.75 por debajo de la meta que es 1% lo cual permite inferir la eficacia de las campañas de prevención y autocuidado de los empleados</li> <li>El promedio de ausentismo durante el año de 2016 fue del 8,52% incrementándose en el 1% con respecto al año 2015</li> <li>Cero víctimas mortales durante el año 2016, directas o indirectas</li> <li>Cero enfermedades laborales relacionadas con actividades de la prestación del servicio de vigilancia durante el año 2016.</li> </ul>	<p>Se puede evidenciar que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El índice de accidentalidad se encuentra por debajo del promedio mensual propuesto 1.0% y fue de 0.38%, disminuyendo en 0.16% con respecto al 2015</li> <li>Los tipos de lesiones no generaron enfermedades profesionales ni estados de gravedad detonante de discapacidad.</li> <li>La tasa de enfermedad profesional se encuentra en el 0% lo cual denota eficacia en el desarrollo de las actividades del sistema general de seguridad y salud en trabajo.</li> <li>El índice de absentismo por enfermedad y accidente de trabajo se encuentran por debajo de la meta propuesta 10% y con un resultado del 8,25%, lo cual indica un promedio aceptable en relación a la ausencia pronosticada para la organización, según estadísticas de años anteriores.</li> <li>La organización no tuvo muertes por accidentes de trabajo, ni suicidios en lo corrido del 2016, lo cual se debe a la prevención constante que se genera desde los subprogramas de riesgo público, riesgo vehicular y medicina preventiva.</li> <li>Ausentismo: la estrategia de la organización de tener menos del 5% para el 2020, se está logrando, en el 2016 se debían tener menos 13% y se logró estar en 8,53%, siendo todo caso aislados y no recurrentes en el mismo empleado, no se presentan muertes, las incapacidades más significativas son por licencias de maternidad, y virosis.</li> </ul>																																																		
Para más información ver : Anexo #4: 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																																																			

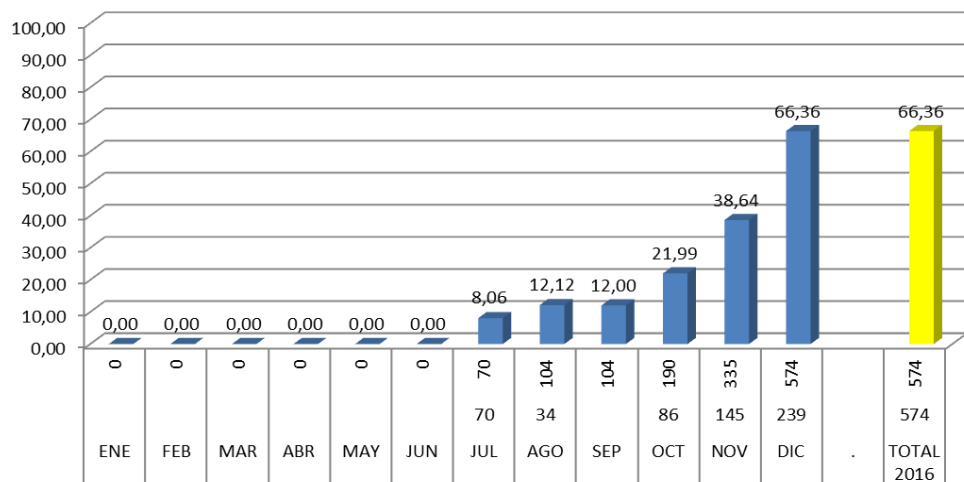
### 7: G4-LA9 Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2016	RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA
<p><b>HORAS DE FORMACION ADMINISTRATIVO Y OPERATIVOS</b></p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>● Total horas de capacitación Hombres Operativos: 41713 horas suministradas a 808 Hombres Operativos para un promedio de 51,6 horas por empleado</li> <li>● Total horas de capacitación mujeres operativo: 3349 horas suministradas a 65 Mujeres Operativas para un promedio de 51,1 horas por empleado</li> <li>● Total horas de capacitación hombres administrativos: 760 horas suministradas a 18 Hombres admin para un promedio de 42,22 horas por empleado</li> <li>● Total horas de capacitación mujeres administrativos: 372 horas suministradas a 11 Mujeres admin. para un promedio de 33,82 horas por empleado</li> </ul>	<p><b>PROMEDIO DE HORAS DE FORMACION</b></p> 
ANÁLISIS DEL AÑO 2016	ANÁLISIS COMPORTAMIENTO DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA
<p>Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., consiente de la importancia de complementar los conocimientos e incrementar formación y desempeño de su Recurso Humano y mejorar el desarrollo profesional como también personal del equipo de trabajo, se dio a la tarea en el 2016 de continuar la formación en "COMPETENCIAS LABORALES", terminando el año con 601 hombres certificados; "MANEJO SEGURO CON ARMAS DE FUEGO" y "REENTRENAMIENTO ANUAL EN VIGILANCIA" al 100% del personal, entre otras capacitaciones, beneficiándose así con un personal más preparado, adaptado a su cargo y a su entorno organizacional.</p> <p>Para Segdecot, el Recurso humano es su principal activo porque cada miembro de la organización forma parte de su funcionamiento, por lo tanto busca el mejoramiento en el desempeño del personal, proporcionando información integral y actualizada en cada uno de las formaciones otorgadas y la utilización adecuada de las herramientas de trabajo (armamento- radios, etc.).</p>	<p>A través de los años, por la rotación de sus empleados, se ve reflejada una leve disminución desde el 2013 a la fecha en las horas de formación. Por lo tanto, Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., incrementara las actividades de capacitación hacia su personal y aplicará estrategias para que el índice de rotación del personal disminuya.</p>
<p>Para más información ver : Anexo #5: G4-LA9</p>	<p>Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral</p>

### 8: G4-LA10 Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales

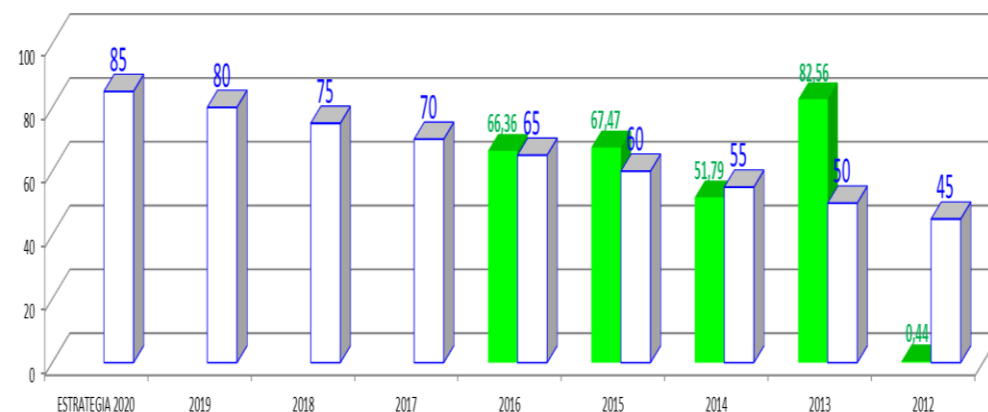
#### COMPORTAMIENTO DE AÑO 2016

##### LA10 DESARROLLO DE COMPETENCIAS



#### RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA

##### GRI G4 LA10 DESARROLLO DE COMPETENCIAS



#### ANÁLISIS DEL AÑO 2016

A pesar de haber iniciado el trabajo de certificaciones, logramos un importante objetivo al certificar más de 500 aspirantes en la norma de competencia laboral: CONTROLAR ACCESOS y 34 Supervisores en la norma de competencia SUPERVISAR.

#### ANÁLISIS COMPORTAMIENTO DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA

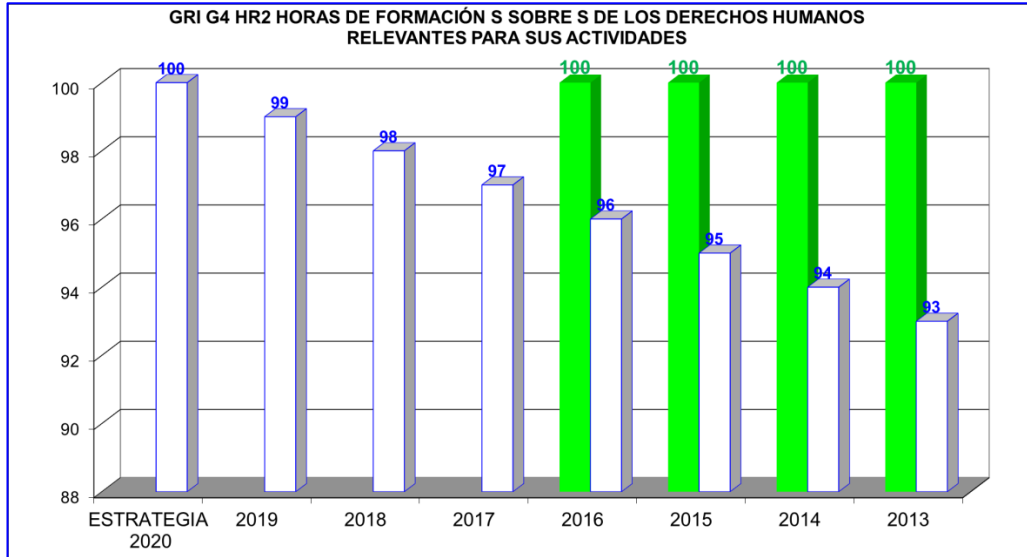
Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., ha estado a la vanguardia en la certificación de competencias laborales en convenio con el SENA. En la vigencia 2016, a pesar de haber iniciado terminando el primer semestre, logramos una cifra importante de más de 500 certificaciones en las normas CONTROLAR ACCESOS Y SUPERVISAR. Es de anotar el gran compromiso de los 10 evaluadores de la empresa quienes pusieron sum empeño para tan importante logro. Es de tener en cuenta que para la vigencia 2017 debemos recertificar a todos los TITULADOS ya que dos de las tres competencias que conforman esta titulación se vencieron sobre el final de 2016.

Para más información ver : Anexo #6: G4-LA10 Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad



### DERECHOS HUMANOS

#### 10: 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 capacitados

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2016														RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA																																																																															
DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2016														GRI G4 HR2 HORAS DE FORMACIÓN S SOBRE S DE LOS DERECHOS HUMANOS RELEVANTES PARA SUS ACTIVIDADES																																																																															
VARIABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL																																																																																
No. Empleados operativos capacitados en ddhh - Sesla	39	49	127	134	98	68	119	112	65	50	75	5	941																																																																																
No. empleados capacitados en ddhh - anual	0	0	0	0	0	0	0	0	0	207	567	0	774																																																																																
acumulado empleados capacitados en DH	39	49	127	134	98	68	119	112	65	257	642	5	1715																																																																																
No. Horas de capacitación ddhh en Sesla =2	78	98	254	268	196	136	238	224	130	100	150	10	1.882																																																																																
No. horas de capacitación en DH operativos - anual	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7740	0	7.740																																																																																
acumulado de horas de formación en DH	78	98	254	268	196	136	238	224	130	100	7890	10	9.622																																																																																
<div><div></div><div>El 100% de los empleados tiene procesos de formación en derechos humanos</div></div> <div><div></div><div>En promedio reciben más de 10 horas de formación por empleado</div></div>														 <table border="1"><thead><tr><th>AÑO</th><th>2019</th><th>2018</th><th>2017</th><th>2016</th><th>2015</th><th>2014</th><th>2013</th></tr></thead><tbody><tr><td>ESTRATEGIA 2020</td><td>99</td><td>98</td><td>97</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td></tr><tr><td>2019</td><td>99</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>2018</td><td></td><td>98</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>2017</td><td></td><td></td><td>97</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>2016</td><td></td><td></td><td></td><td>100</td><td>96</td><td></td><td></td></tr><tr><td>2015</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>100</td><td>95</td><td></td></tr><tr><td>2014</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>100</td><td>94</td></tr><tr><td>2013</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>100</td></tr></tbody></table>								AÑO	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	ESTRATEGIA 2020	99	98	97	100	100	100	100	2019	99							2018		98						2017			97					2016				100	96			2015					100	95		2014						100	94	2013							100
AÑO	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013																																																																																						
ESTRATEGIA 2020	99	98	97	100	100	100	100																																																																																						
2019	99																																																																																												
2018		98																																																																																											
2017			97																																																																																										
2016				100	96																																																																																								
2015					100	95																																																																																							
2014						100	94																																																																																						
2013							100																																																																																						
ANÁLISIS DEL AÑO 2016														ANÁLISIS COMPORTAMIENTO DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA																																																																															
La empresa no tolera conductas irrespetuosas o inadecuadas, trato injusto o represalias de ningún tipo, el acoso es inaceptable en el lugar de trabajo y en cualquier circunstancia relacionada con el trabajo y son principios que se aplican no solo a los empleados de la empresa, sino también a los socios, proveedores y clientes. Por lo tanto en el 2016, se dio capacitación al 100% de personal en ddhh y fue difundida a clientes, proveedores y socios.														A través de los años, la empresa ha valorado la diversidad de sus empleados y su colaboración, continuamos trabajando para que haya igualdad de oportunidades. Nuestro compromiso: mantener lugares de trabajo en los que no haya discriminación ni acoso por cuestiones de raza, sexo, color, nacionalidad u origen social, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, opinión política, ni por ninguna otra categoría protegida por la Ley.																																																																															
Para más información ver : Anexo #8: : G4- HR2 Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades																																																																																													

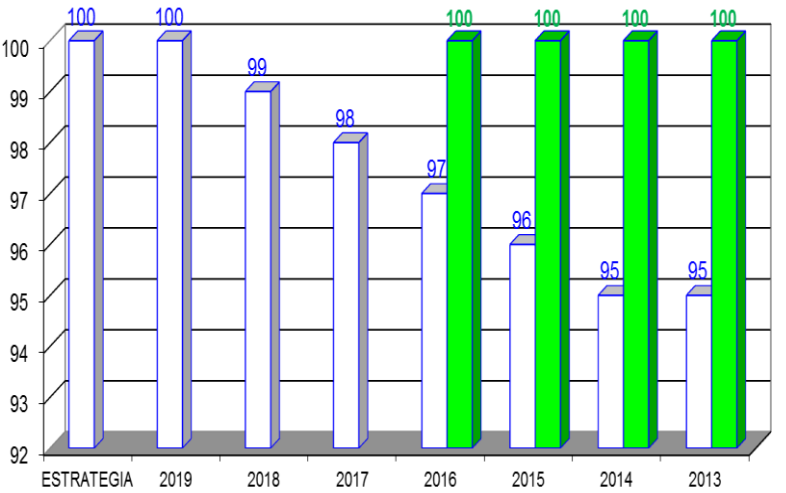


### 11: G4-HR3 Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas. (Aspecto: No Discriminación)

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2016	RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA																								
<p>SEGURIDAD DE COLOMBIA cuenta con múltiples mecanismo debidamente divulgados, para poder detectar o que nuestras partes interesadas reporten eventos de discriminación de nuestro personal o hacia nuestro personal, entre otros están :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La línea Ética,</li> <li>○ Comité de convivencia,</li> <li>○ Comité paritario de seguridad y salud en trabajo,</li> <li>○ Comité de responsabilidad social</li> <li>○ Las rendiciones de cuenta</li> <li>○ Gestión del riesgo a derechos humanos</li> </ul> <p>Por ninguno de estos mecanismos se han recibido reportes de eventos o riesgos de discriminación, por lo que con un promedio de mes de 902 empleados, no se cuenta con ningún caso durante el periodo de la memoria.</p> <p>● No se presentaron casos de discriminación en 2016, por lo que no se han emprendido acciones puntuales correctivas, ni correctores para dar solución o impedir que se presente casos de discriminación.</p>	<p><b>GRI G4 HR3 DISCRIMIANACION NÚMERO DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Número de Casos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2010</td><td>95.00</td></tr> <tr><td>2011</td><td>95.00</td></tr> <tr><td>2012</td><td>95.00</td></tr> <tr><td>2013</td><td>95.00</td></tr> <tr><td>2014</td><td>95.00</td></tr> <tr><td>2015</td><td>95.00</td></tr> <tr><td>2016</td><td>95.00</td></tr> <tr><td>2017</td><td>98.00</td></tr> <tr><td>2018</td><td>99.00</td></tr> <tr><td>2019</td><td>100</td></tr> <tr><td>2020</td><td>100</td></tr> </tbody> </table>	Año	Número de Casos	2010	95.00	2011	95.00	2012	95.00	2013	95.00	2014	95.00	2015	95.00	2016	95.00	2017	98.00	2018	99.00	2019	100	2020	100
Año	Número de Casos																								
2010	95.00																								
2011	95.00																								
2012	95.00																								
2013	95.00																								
2014	95.00																								
2015	95.00																								
2016	95.00																								
2017	98.00																								
2018	99.00																								
2019	100																								
2020	100																								
ANÁLISIS DEL AÑO 2016	ANÁLISIS COMPORTAMIENTO DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA																								
<p>Para el 2016, no se registraron casos sobre discriminación; Se capacitó al 100% del personal donde se informó los mecanismos para denunciar posibles casos por discriminación. Seguridad de Colombia continúa trabajando en la igualdad de oportunidades y en mejorar la autoestima de nuestros trabajadores.</p>	<p>Se reporta un solo caso por discriminación en el año 2013. Por lo tanto, Seguridad de Colombia continúa comprometido en la erradicación de todas las formas de discriminación. Será permanente la capacitación sobre temas relacionados y el seguimiento y control por parte del comité. Nuestro compromiso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Lograr la igualdad de oportunidades para que la gente sea más productiva.</li> <li>○ trabajo digno.</li> <li>○ No a la discriminación.</li> </ul>																								
<p><b>Para más información ver: Anexo #9: G4-HR3 Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas. (Aspecto: No Discriminación)</b></p>																									



### 12: G4-HR5 Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil

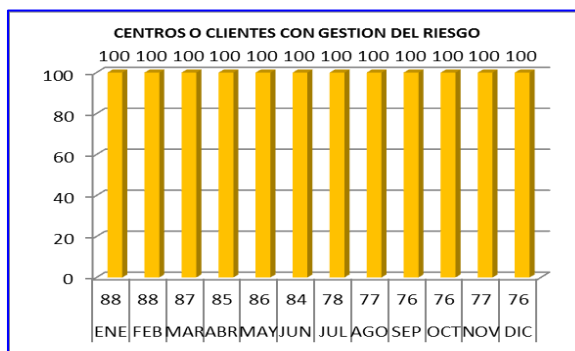
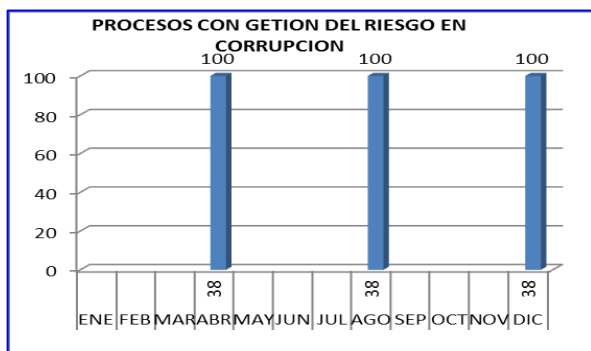
COMPORTAMIENTO DE AÑO 2016	RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA																		
<p>SEGURIDAD DE COLOMBIA cuenta con múltiples mecanismo debidamente divulgados, para poder detectar o que nuestras partes interesadas reporten eventos de trabajo infantil de nuestro proveedores, clientes o directa mente en la vinculación de personal, entre otros están :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Gestión del riesgo a derechos humanos</li> <li>● La línea Ética,</li> <li>● Visita de asociado de negocia a clientes</li> <li>● Visita inspectiva de seguridad a clientes</li> <li>● Visita de asociado de negocia a proveedores</li> <li>● Acuerdo de seguridad y Responsabilidad social con proveedores</li> <li>● Evaluación de proveedores con Responsabilidad social</li> <li>● Proceso de selección y vinculación que asegura que no se incorpore a menores de edad</li> </ul> <p>Por ninguno de estos mecanismos se han recibido reportes de eventos o riesgos de trabajo infantil, por lo que con un promedio de mes de 902 empleados, 72 clientes y 25 proveedores rutinarios no se cuenta con ningún caso de trabajo infantil durante el periodo de la memoria.</p> <p><b>Herramientas directas para impedir que se presenten casos de trabajo infantil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 100% de los empleados son mayores de 18 años en el 2016</li> <li>● PROVEEDORES: 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016 Con proveedores = 0 Con cero casos de trabajo infantil             <ul style="list-style-type: none"> <li>~ Cada uno de los proveedores cuentan con acuerdo firmado en donde se comprometen a respetarle a los trabajadores</li> <li>~ Se realiza exploración en RSE en donde los proveedores nos aseguran y evidencia que no tiene trabajo infantil en sus organizaciones.</li> <li>~ Anualmente se realiza una visita a proveedores en donde verifican con consulta a los proveedores como se encuentran en derechos humanos y se indaga el trabajo infantil. Es un aspecto evaluado.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA</b></p> <p>GRI G4 HR5 TRABAJO INFANTIL POBLACION DE EMPLEADOS MAYOR DE 18 AÑOS</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Resultado (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ESTRATEGIA 2020</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>99</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>98</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>96</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>95</td> </tr> <tr> <td>2013</td> <td>95</td> </tr> </tbody> </table>	Año	Resultado (%)	ESTRATEGIA 2020	100	2019	100	2018	99	2017	98	2016	100	2015	96	2014	95	2013	95
Año	Resultado (%)																		
ESTRATEGIA 2020	100																		
2019	100																		
2018	99																		
2017	98																		
2016	100																		
2015	96																		
2014	95																		
2013	95																		
ANÁLISIS DEL AÑO 2016	ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA																		
<p>En el 2016, no se vincularon menores de edad, además de asegurar la no utilización de trabajo infantil en las instalaciones de los proveedores, la cual se realizó a través de seguimientos y visitas, asegurándose con la firma de acuerdos de seguridad de sus proveedores.</p>	<p>2013, 2014, 2015 y 2016, se cumplió con la contratación de ley, la empresa realizó visitas periódicas a sus proveedores tendientes a garantizar las condiciones laborales, encontrando un cabal cumplimiento en cuanto a la no vinculación laboral de menores de edad.</p>																		
<p><b>Para más información ver : Anexo #10: G4-HR5 Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil)</b></p>																			



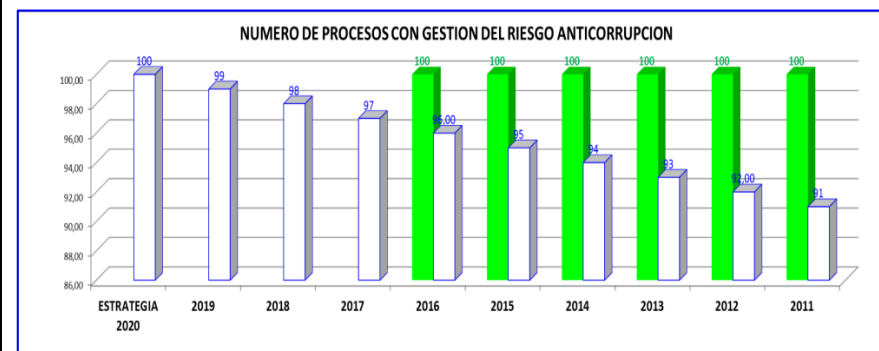
### SOCIEDAD

**13: G4-SO3** Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados  
**G4-SO5** casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas

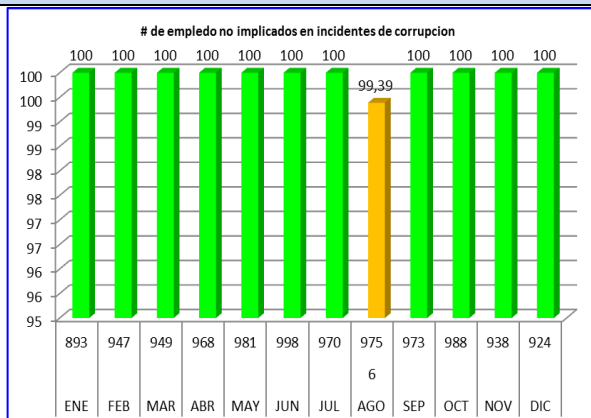
#### COMPORTAMIENTO DE AÑO 2016



#### RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



#### ANÁLISIS DEL AÑO 2016



Este año solo se presentaron dos casos aislados, en los que participaron 6 guardas, de 907 hombre en promediomensual, lo que nos da en el año una participación de 0,005 % de los empleados en casos de corrupción. Los cuales recibieron tratamiento inmediato. Se realizaron los controles a los riesgos más relevantes con un resultado positivo.

Se presentaron dos casos : una falsificación fallida de documentos y un intento de soborno, estos no tuvieron implicaciones para los clientes, y se impidió que se materializara en siniestros de corrupción consignas por puestos al igual que las inspecciones de riesgos.

#### ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

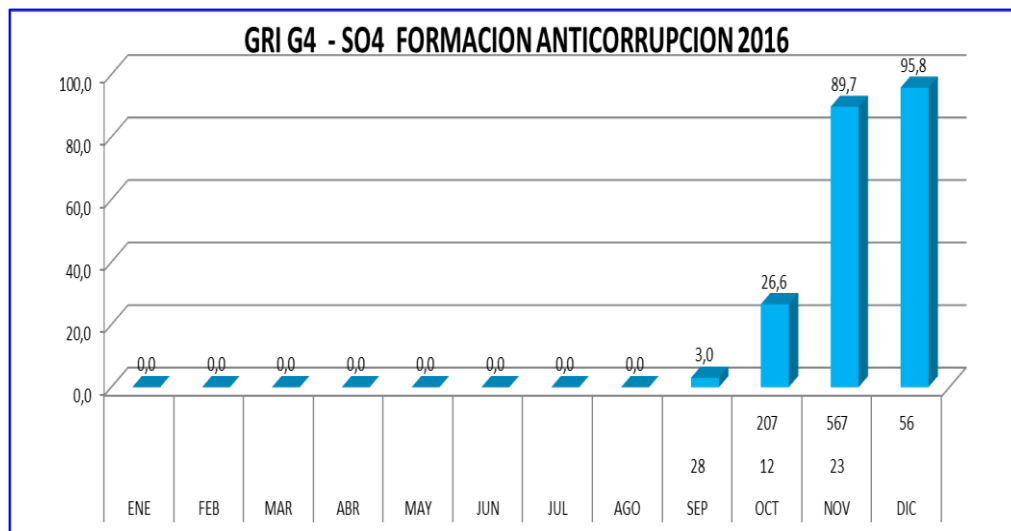
En el ámbito de la cultura de la legalidad y la transparencia hemos adoptado algunas herramientas procedimentales que nos han permitido mantener el control y el tratamiento a riesgos potenciales que podrían afectar a nuestros clientes, a la comunidad en general y sensiblemente las finanzas de la empresa. Es así como a través del control interno permanente a la programación y a los servicios adicionales han dado grandes resultados en el ejercicio eficaz de la facturación y nómina; además del control de horas servidas por los guardas de seguridad y supervisores.

Se hace mantenimiento permanente al sistema de seguridad de la SEDE, DE LOS CLIENTES Y DE LOS PROCESOS, tiene solo 2 siniestros de seguridad de corrupción, con consecuencias menores y tratamiento inmediato. Solo se presenta 6 empleados implicados lo que nos da 99,35% de empleados no implicados en casos de corrupción en el mes de agosto y para el año el 0,005 % de empleados implicados.

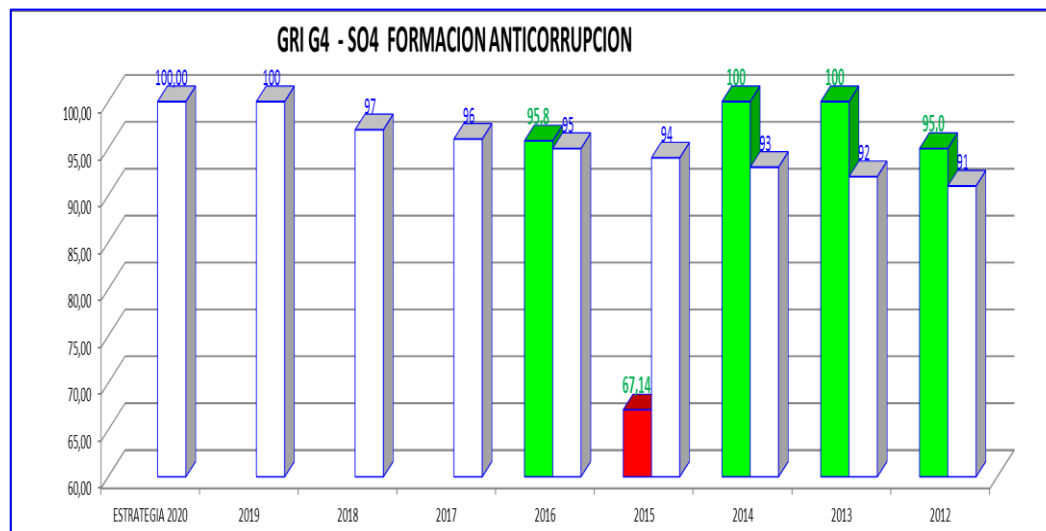
Para más información ver : Anexo #11: G4-SO3 Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos

### 14: G4-SO4 Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción

#### COMPORTAMIENTO DE AÑO 2016



#### RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



#### ANÁLISIS DEL AÑO 2016

- Administrativos: son 29 con 28 capacitados = 96,55%
- Guardas: son 830 con 827 capacitados = 99,66%
- Supervisores: son 38 con 35 capacitados = 92%
- Y todos están en la región de antioquia
- Son 28 empleados formados en gestión del riesgo, el órgano de gobierno superior que recibió formación son 7, y todos recibieron formación, y estos 18 % corresponden al órgano de gobierno superior, y todos están en la región de antioquia

Diseñamos con los ejecutivos de cuenta una nueva estrategia metodológica atendiendo las observaciones de los usuarios y en respeto por los tiempos de descanso de nuestro personal. La herramienta virtual fue todo un éxito ya que se logró la cobertura total propuesta y el mejoramiento en la calidad del servicio.

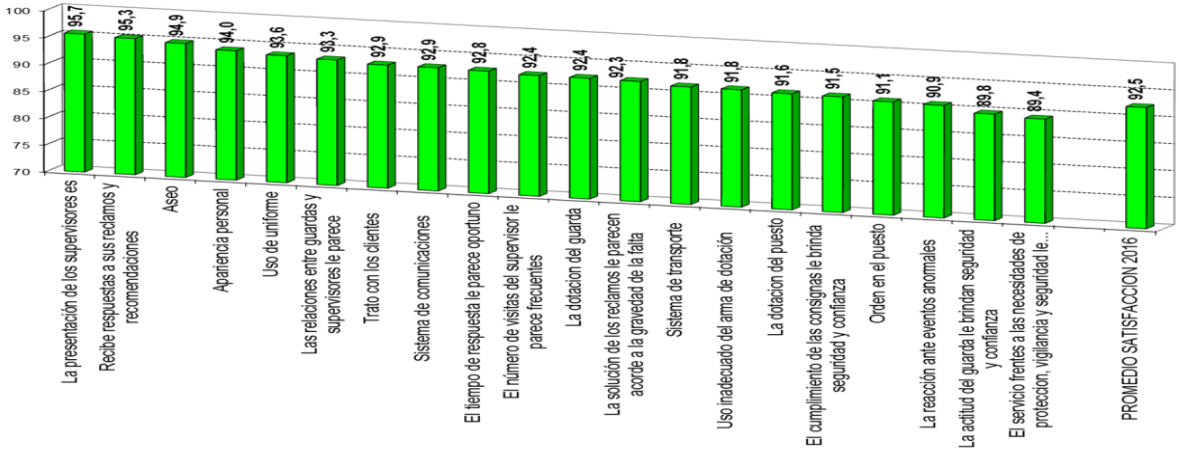
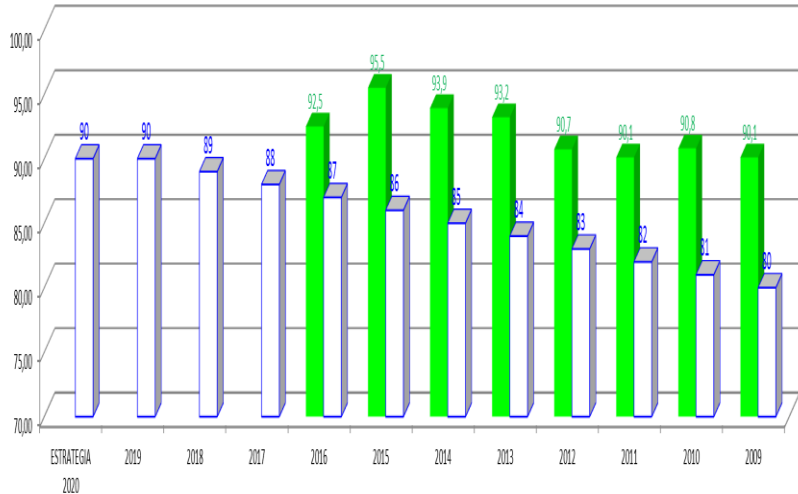
#### ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

Desde pasados años, Seguridad de Colombia ha realizado un ciclo de capacitación presencial con todo el personal operativo entre los meses de Febrero a Mayo en las instalaciones de la empresa. En atención a solicitudes de los usuarios y del mismo personal y en respeto por su derecho a disfrutar de los días de descanso, decidimos diseñar un plan de capacitación virtual que permitiera seguir con la estrategia de capacitación para mejorar la calidad del servicio acudiendo a las alternativas tecnológicas a la mano. Ha sido parte integral de la cultura empresarial realizar un ciclo de capacitación anual con todo el personal operativo con el propósito de cimentar el conocimiento y la aplicación práctica de los conocimientos y competencias básicas de los servicios de vigilancia y seguridad privada. Para la vigencia 2016 se tomó la determinación de diseñar un plan piloto de CAPACITACION VIRTUAL a través de la página Web de la empresa y que en principio se aplicaría a la fuerza operativa que presta sus servicios a la ESU. El programa de capacitación virtual se inició en el mes de Enero y tuvo una cobertura casi total de las personas al servicio de la ESU, así como el personal que ingresa nuevo a la empresa y aquellos que laboran en las sedes externas.

Para más información ver : Anexo #12: G4-SO4 Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción

## RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS

### 15: G4-PR5 Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2016	RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA																																																																						
<p><b>ENCUESTA SOBRE EL SERVICIO ASPECTOS EVALUADOS</b></p> <p>PROM 92,5% OBJETIVO &gt; 90% DICIEMBRE 2016</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Aspecto Evaluado</th> <th>Puntuación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>La presentación de los supervisores es</td><td>95,7</td></tr> <tr><td>Recibe respuestas a sus reclamos y recomendaciones</td><td>95,3</td></tr> <tr><td>Aseo</td><td>94,9</td></tr> <tr><td>Apariencia personal</td><td>94,0</td></tr> <tr><td>Uso de uniforme</td><td>93,6</td></tr> <tr><td>Las relaciones entre guardas y supervisores le parece</td><td>93,3</td></tr> <tr><td>Trato con los clientes</td><td>92,9</td></tr> <tr><td>Sistema de comunicaciones</td><td>92,9</td></tr> <tr><td>El tiempo de respuesta le parece oportuno</td><td>92,8</td></tr> <tr><td>El número de visitas del supervisor le parece frecuentes</td><td>92,4</td></tr> <tr><td>La dotación del guarda</td><td>92,4</td></tr> <tr><td>La solución de los reclamos le parecen acorde a la gravedad de la falta</td><td>92,3</td></tr> <tr><td>Sistema de transporte</td><td>91,8</td></tr> <tr><td>Uso inadecuado del arma de dotación</td><td>91,8</td></tr> <tr><td>La dotación del puesto</td><td>91,6</td></tr> <tr><td>El cumplimiento de las consignas le brinda seguridad y confianza</td><td>91,5</td></tr> <tr><td>Orden en el puesto</td><td>91,1</td></tr> <tr><td>La reacción ante eventos anormales</td><td>90,9</td></tr> <tr><td>La actitud del guarda le brinda seguridad y confianza</td><td>89,8</td></tr> <tr><td>El servicio frente a las necesidades de protección, vigilancia y seguridad le...</td><td>89,4</td></tr> <tr><td><b>PROMEDIO SATISFACCION 2016</b></td><td><b>92,5</b></td></tr> </tbody> </table>	Aspecto Evaluado	Puntuación	La presentación de los supervisores es	95,7	Recibe respuestas a sus reclamos y recomendaciones	95,3	Aseo	94,9	Apariencia personal	94,0	Uso de uniforme	93,6	Las relaciones entre guardas y supervisores le parece	93,3	Trato con los clientes	92,9	Sistema de comunicaciones	92,9	El tiempo de respuesta le parece oportuno	92,8	El número de visitas del supervisor le parece frecuentes	92,4	La dotación del guarda	92,4	La solución de los reclamos le parecen acorde a la gravedad de la falta	92,3	Sistema de transporte	91,8	Uso inadecuado del arma de dotación	91,8	La dotación del puesto	91,6	El cumplimiento de las consignas le brinda seguridad y confianza	91,5	Orden en el puesto	91,1	La reacción ante eventos anormales	90,9	La actitud del guarda le brinda seguridad y confianza	89,8	El servicio frente a las necesidades de protección, vigilancia y seguridad le...	89,4	<b>PROMEDIO SATISFACCION 2016</b>	<b>92,5</b>	<p><b>GRI G4 PR05 SATISFACCION DEL CLIENTE</b></p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Puntuación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>ESTRATEGIA 2020</td><td>90</td></tr> <tr><td>2019</td><td>90</td></tr> <tr><td>2018</td><td>89</td></tr> <tr><td>2017</td><td>88</td></tr> <tr><td>2016</td><td>92,5</td></tr> <tr><td>2015</td><td>95,5</td></tr> <tr><td>2014</td><td>93,9</td></tr> <tr><td>2013</td><td>93,2</td></tr> <tr><td>2012</td><td>90,7</td></tr> <tr><td>2011</td><td>90,1</td></tr> <tr><td>2010</td><td>90,8</td></tr> <tr><td>2009</td><td>90,1</td></tr> </tbody> </table>	Año	Puntuación	ESTRATEGIA 2020	90	2019	90	2018	89	2017	88	2016	92,5	2015	95,5	2014	93,9	2013	93,2	2012	90,7	2011	90,1	2010	90,8	2009	90,1
Aspecto Evaluado	Puntuación																																																																						
La presentación de los supervisores es	95,7																																																																						
Recibe respuestas a sus reclamos y recomendaciones	95,3																																																																						
Aseo	94,9																																																																						
Apariencia personal	94,0																																																																						
Uso de uniforme	93,6																																																																						
Las relaciones entre guardas y supervisores le parece	93,3																																																																						
Trato con los clientes	92,9																																																																						
Sistema de comunicaciones	92,9																																																																						
El tiempo de respuesta le parece oportuno	92,8																																																																						
El número de visitas del supervisor le parece frecuentes	92,4																																																																						
La dotación del guarda	92,4																																																																						
La solución de los reclamos le parecen acorde a la gravedad de la falta	92,3																																																																						
Sistema de transporte	91,8																																																																						
Uso inadecuado del arma de dotación	91,8																																																																						
La dotación del puesto	91,6																																																																						
El cumplimiento de las consignas le brinda seguridad y confianza	91,5																																																																						
Orden en el puesto	91,1																																																																						
La reacción ante eventos anormales	90,9																																																																						
La actitud del guarda le brinda seguridad y confianza	89,8																																																																						
El servicio frente a las necesidades de protección, vigilancia y seguridad le...	89,4																																																																						
<b>PROMEDIO SATISFACCION 2016</b>	<b>92,5</b>																																																																						
Año	Puntuación																																																																						
ESTRATEGIA 2020	90																																																																						
2019	90																																																																						
2018	89																																																																						
2017	88																																																																						
2016	92,5																																																																						
2015	95,5																																																																						
2014	93,9																																																																						
2013	93,2																																																																						
2012	90,7																																																																						
2011	90,1																																																																						
2010	90,8																																																																						
2009	90,1																																																																						
ANÁLISIS DEL AÑO 2016	ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA																																																																						
<p>Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. durante el año 2016 ha logrado superara la meta del 90% en la satisfacción del clientes, con un resultado de 92.5%, se presenta una reducción del 3%, esto debió al ingresos de puestos nuevos que fueron evaluados y estos tenían la percepción de la empresa de vigilancia anterior, debido a que no se terminó la relación laboral con los Guardas que laboraban en dichos puestos, se instalaron los puestos y se inició la capacitación e implementación de los procesos de prestación del servicio de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. La razón para mantener estos buenos resultados superiores al 90% es debido al desarrollo de servicios de acuerdo a las necesidades particulares de nuestros clientes, la capacitación por sectores, desarrollo de competencias laborales, seguimiento permanente a sus operaciones y los controles operativos existentes.</p>	<p>En el año inmediatamente anterior se pudo lograr una mayor respuesta porque la encuesta se realizó a segundos en jerarquía cuando no era posible contactar al titular del servicio. Se hace necesario un rediseño de la encuesta que permita al usuario tener conocimiento de nuestra estructura organizacional, la capacitación permanente, la transparencia y legalidad de nuestros servicios.</p>																																																																						
<p>Para más información ver : Anexo #13: G4-PR5 Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes</p>																																																																							

### RESULTADOS DIMENSIÓN SOCIAL

Rotación Anual Depersonal: **32,6**  
% retención mensual: **97,71**

Reincorporación maternidad: **100%** han disfrutado las licencias de maternidad

Plazos mínimos de preaviso: **100%** con preaviso de 30 días

% trabajadores que está representado en comités formales: **100%** trabajadores

SST lesiones 4,5% empleados, enfermedades laborales : 0, absentismo 8,52% y víctimas mortales : 0

Trabajadores con un riesgo elevados de enfermedad laboral: **cero (0)**

Número y % de centros evaluados en riesgos de corrupción = **100%**

**99,6%** guadas, **96,55** admin capacitados sobre la lucha contra la corrupción



**G4-LA9:** Promedio de horas de capacitación anuales/r empleado,

**66,36 %** empleados con Programas de gestión de habilidades y de formación continua

**90,8 %** de los Empleados reciben evaluaciones del desempeño

**Mas de 10 horas de formación** en Derechos Humanos por empleado

**Cero (0)** casos de incidentes de discriminación y medidas adoptadas

**Cero (0)** casos de Operaciones y proveedores con riesgo explotación infantil.

**92,5%** ,Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los cliente

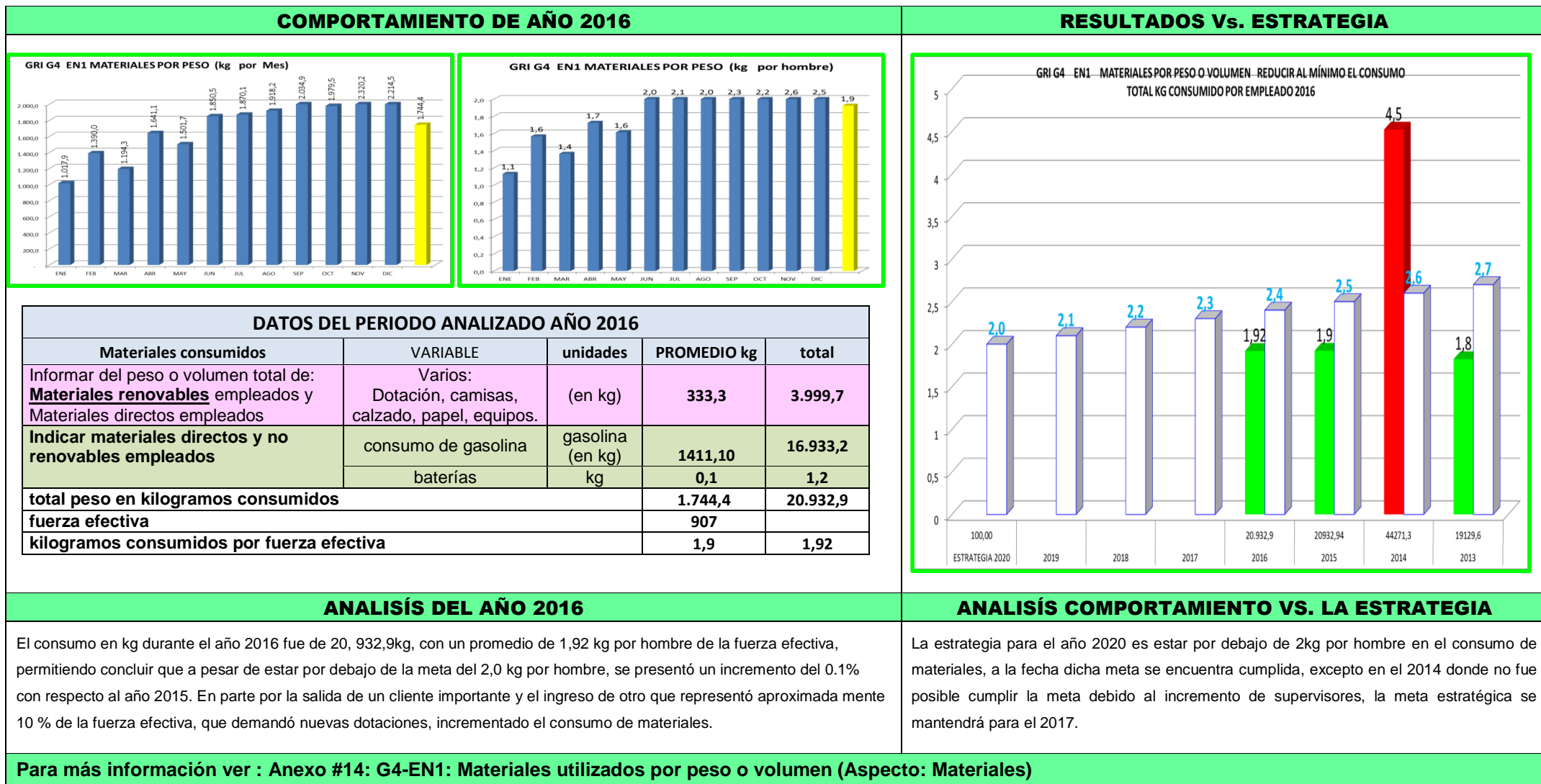


## **DIMENSIÓN AMBIENTAL**



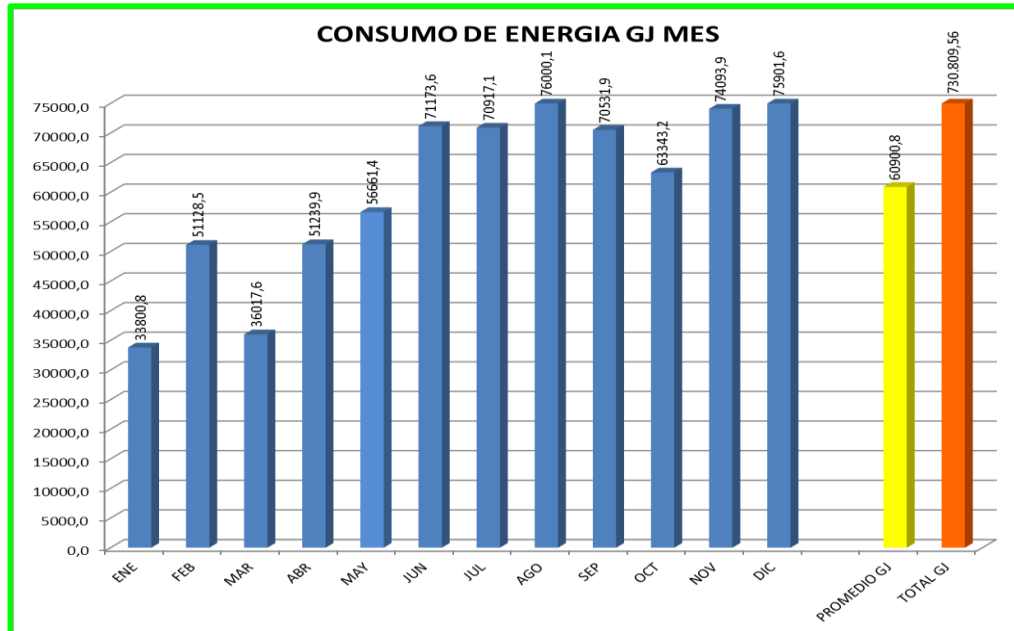


### 16: G4-EN1: Materiales utilizados por peso o volumen (Aspecto: Materiales)

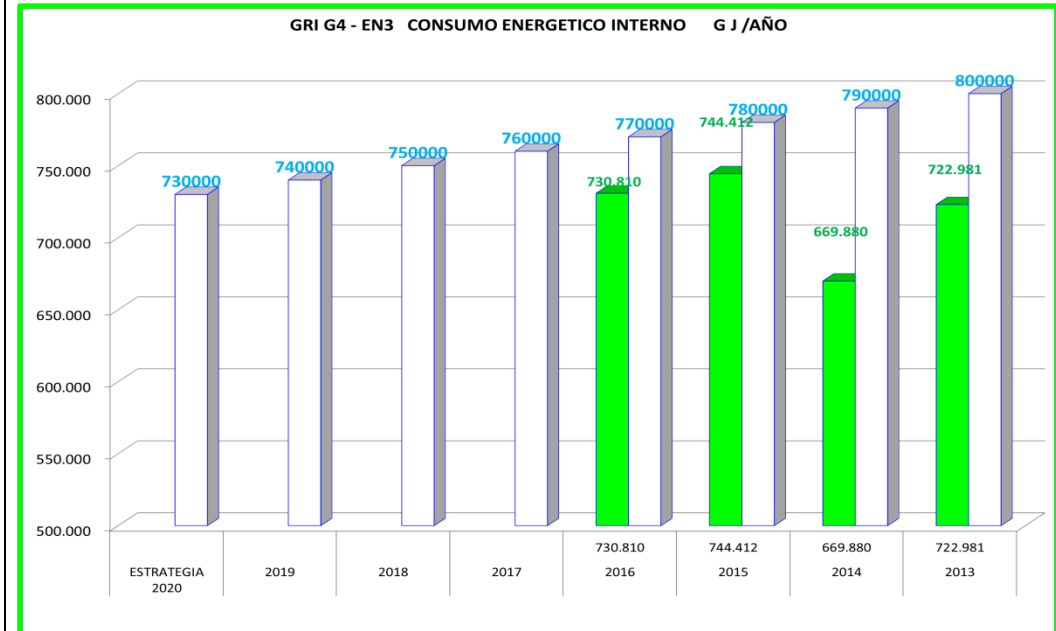


### 17: G4-EN3: Consumo energético interno

### COMPORTAMIENTO DE AÑO 2016



### RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



### ANÁLISIS DEL AÑO 2016

El consumo total de energía interna, durante el 2016 fue de 730,809,56GJ para un promedio de 60900,8 GJ y un promedio 67,1 GJ por empleado, estando por debajo de la meta de 770.000 GJ Año, este resultado nos permite dar cumplimiento a nuestra meta 2016 en la reducción en el consumo de energía en giga julios totales consumidos por la empresa

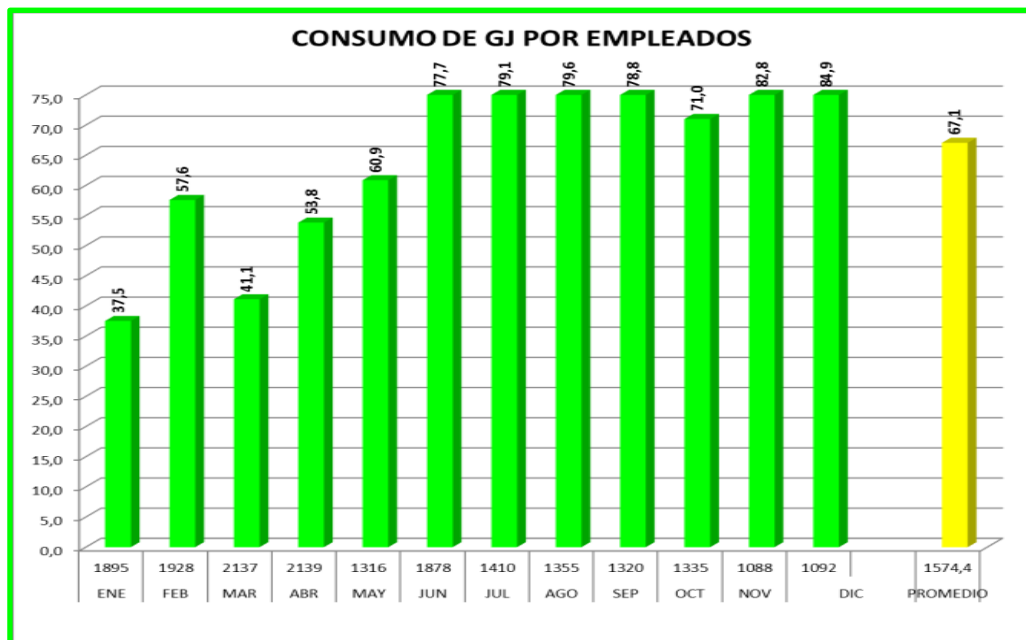
### ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

Este es un objetivo logrado al estar por debajo de 770.000 GJ Año., y lo hemos mantenido durante los últimos años a pesar de los incremento en el número de Guardas y lo exigentes de las supervisiones demandados por los clientes, para logra reducciones por debajo de 730.000 gj en 2020 se requieren mantener un consumo racional, control los vehículos y mantener las campañas de uso racional de energía, es de anotar que un reto de la organización es la sostenibilidad y por qué no lograr se auto suficiente en energía eléctrica, este sería un gran logro.

Para más información ver : Anexo #15: G4-EN3: Consumo energético interno

### 18: G4-EN5: Intensidad energética

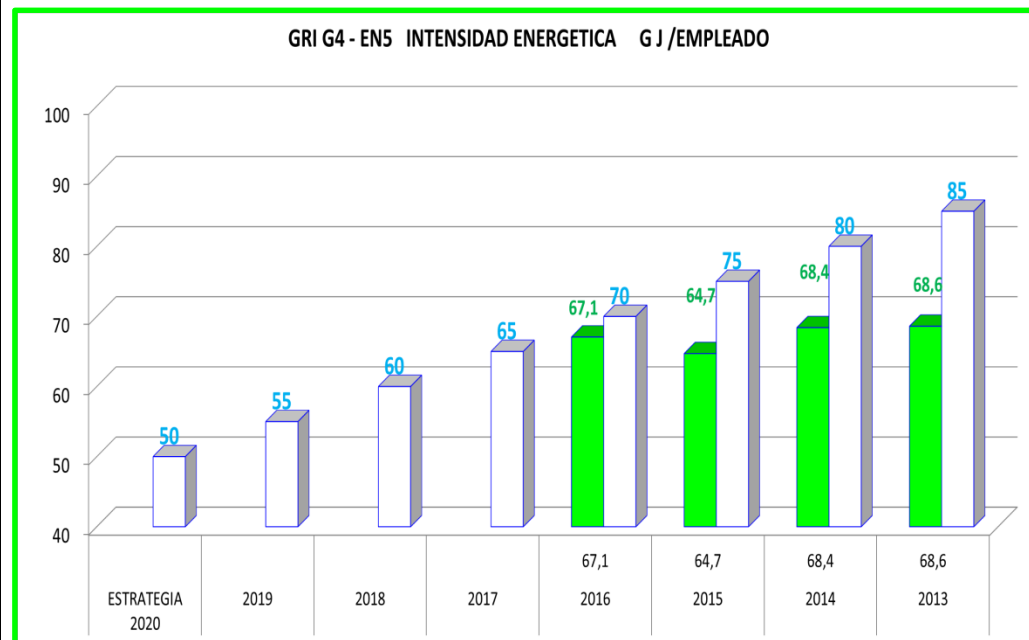
#### COMPORTAMIENTO DE AÑO 2016



#### ANÁLISIS DEL AÑO 2016

La intensidad energética promedio para el año 2016 fue de 67,1 GJ/ empleado, que es el consumo de energía medida en GJ tanto eléctrica como en combustible contra el total de empleados, este resultado es inferior la meta de 70 GJ/ empleado,

#### RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



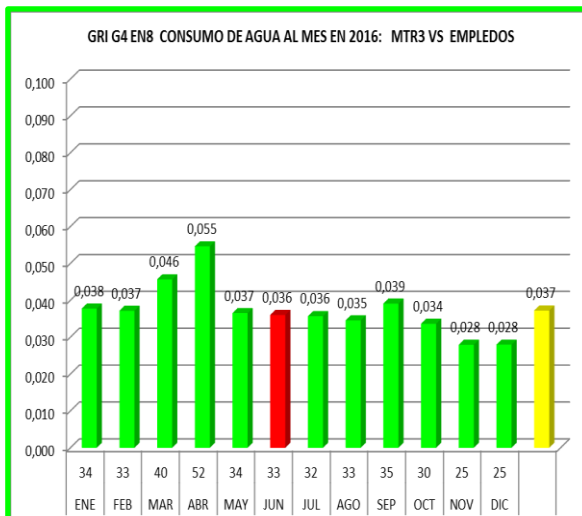
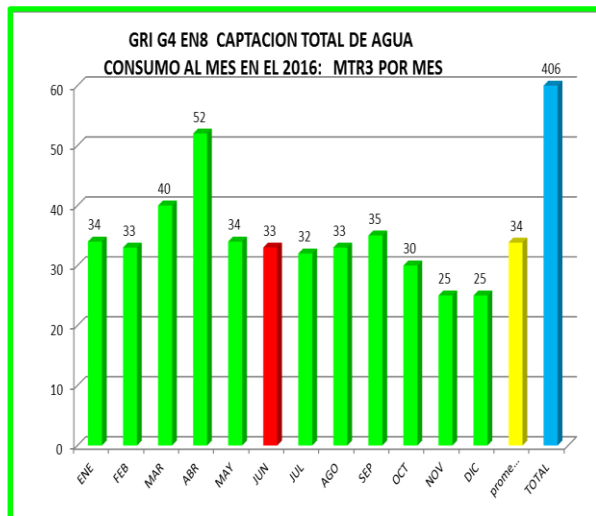
#### ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

Este es un objetivo logrado al estar por debajo de 70 GJ mes en promedio, y lo hemos mantenido durante los últimos años a pesar de los incremento en el número de empleados y lo exigentes de las supervisiones demandadas por los clientes, para logra reducciones por debajo de 50 GJ promedio mes se requieren inversiones en tecnología, es de anotar que un reto de la organización es la sostenibilidad y si logramos ser auto suficiente en energía eléctrica este sería un gran logro.

Para más información ver : Anexo #15 G4-EN5: Intensidad energética

### 19: G4-EN8 Captación total de agua por fuentes:(Aspecto: Agua)

#### COMPORTAMIENTO DE AÑO 2016

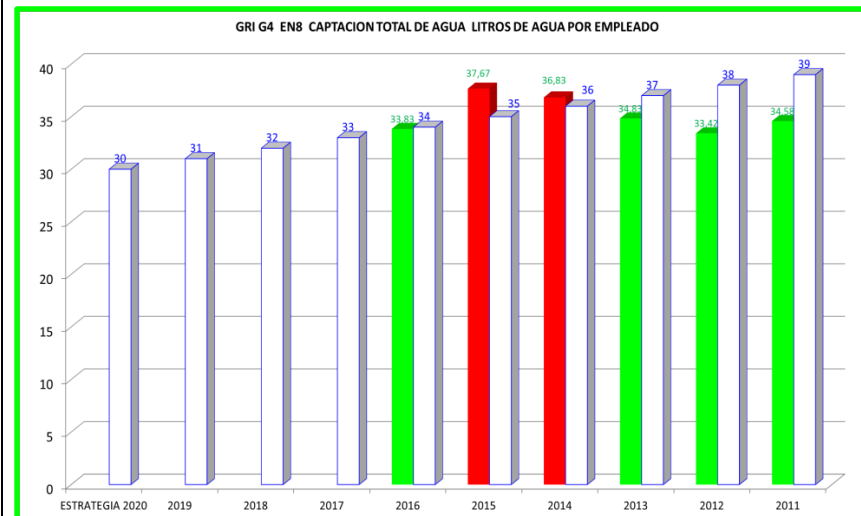


La cantidad de agua consumida por la organización, proviene del acueducto de servicios públicos de EPM.

#### ANÁLISIS DEL AÑO 2016

El indicador tuvo una disminución significativa con respecto al año 2015 con 37,42 en m3 y el 2016 con 33,8 m3, lo anterior permite inferir se puede lograr la meta de los 30 mtrs cúbicos propuestos, se continuará reforzando las diferentes campañas de ahorro.

#### RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



#### ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

El promedio del año 2016 en consumo de agua fue de 34 m3, con un total de captación de 406 m3/año. El resultado del año 2016 reporta un valor menor en 3,84 m3 por debajo del año 2015 y de la meta propuesta en 0,17 m3.

La estrategia que se ha seguido para lograr este resultado en reducción fue la virtualización de la reinducción, con lo que se logró que 900 guardas en promedio no fueran a las instalaciones de Segdecop, reduciendo el consumo de agua en servicios sanitarios, combustibles para su transporte, y mejorar el uso del tiempo de descanso de los Guardas

Para más información ver : Anexo #16 G4-EN8 Captación total de agua por fuentes:(Aspecto: Agua)

### 20: G4-EN15: Emisiones directas de gases de efecto invernadero (ASPECTO EMISIONES)

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2016

2016 EMISIÓN SEGÚN COMPONENTES EN Kg CO2 Eq									
	ENERGÍA		AGUA		PAPEL		CARROS MOTOS		
FECHA	KW	KG CO2 equiv	M3	KG CO2 equiv	Hojas o folios	KG CO2 equiv	AIRE (gasolina Litros)	KG CO2 equiv	KG CO2 equiv TOTAL
ENERO	1895	758	34	136	4.000	60	969,50	2.309	3.263
FEBRERO	1928	771	33	132	5.000	75	1466,60	3.493	4.472
MARZO	2137	855	40	160	5.000	75	1033,07	2.461	3.551
ABRIL	2139	856	52	208	9.500	142	1469,78	3.501	4.707
MAYO	1316	526	34	136	5.500	82	1625,40	3.872	4.617
JUNIO	1878	751	33	132	4.500	67	2034,51	4.846	5.797
JULIO	1410	564	32	128	5.500	82	2110,64	5.028	5.802
AGOSTO	1355	542	33	132	4.000	60	2180,19	5.193	5.927
SEPTIEMBRE	1320	528	35	140	6.000	90	2023,32	4.820	5.578
OCTUBRE	1335	534	30	120	2.500	37	2185,35	5.206	5.897
NOVIEMBRE	1088	435	25	100	12.500	187	2556,31	6.089	6.812
DICIEMBRE	1092	437	25	100	5.000	75	2618,68	6.238	6.849
TOTAL 2016	18.893	7.557	406	1.624	69.000	1.035	22.273	53.055	63.271
PROMEDIO 2016	1.574	630	34	135	5.750	86	1.856	4.421	5.273

La fuente de los factores de emisión utilizados se han obtenido: Estos datos de consumo de CO2 han sido obtenidos por medio de la herramienta para calcular las emisiones de gases de efecto invernadero, de la página web E-CO2, <http://www.rsco2.es/calculadora/index.htm>

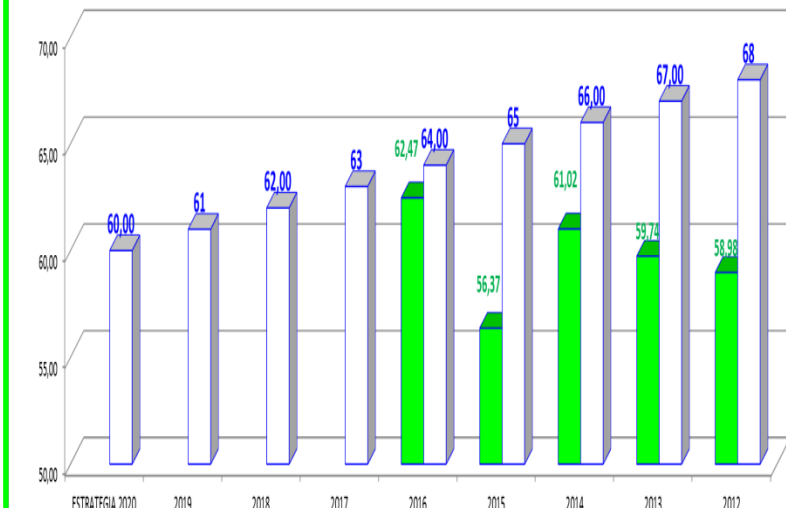
ANALISÍS DEL AÑO 2016

Durante el año 2016 se generaron 63,271 toneladas de CO2 Equivalente, con un promedio 5,273 kg de CO2 Equivalente por mes, este resultado está por debajo de la meta de tener menos de 64 toneladas de CO2 equivalente por año.

Para más información ver : Anexo #17 G4-EN15: Emisiones directas de gases de efecto invernadero (ASPECTO EMISIONES)

RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA

GRI G4 - EN15 Emisiones directas de gases de efecto invernadero  
TONELADAS CO2 equivalente POR AÑO



AÑO	Emisiones (TONELADAS CO2 equivalente)
2012	58.98
2013	59.74
2014	61.02
2015	56.37
2016	64.00
2017	63.00
2018	62.00
2019	61.00
2020 (Meta)	60.00

ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

La meta de estar por debajo del 64 toneladas CO2 equivalente por año, para el 2016 está cumplida, para el 2020 debemos estar por debajo de 60 toneladas de CO2 eq al año, según la línea de tendencia esto es lograble en la medida que se cambie hábitos y se implementen actualizaciones tecnológicas que reduzcan el consumo de combustible, energía eléctrica, papel entre otros aportantes a la reducción del consumo





## **21: G4-EN29: Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental Aspecto: Cumplimiento Regulatorio**

Durante el periodo reportado por este informe no se han presentado multas significativas y no hemos recibido sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental, este nivel de cumplimiento indica la capacidad de la dirección para asegurar que las operaciones cumplen con la normativa vigente. Asegurar el cumplimiento legal ayuda a reducir el riesgo financiero directo que implican las multas y el indirecto por los impactos sobre la reputación.

El incumplimiento puede dar lugar a sanciones económicas y obligaciones de limpieza u otras responsabilidades ambientales onerosas. La solidez del historial de cumplimiento nos da la capacidad de ampliar las operaciones u obtener permisos.

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

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

### **ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:**

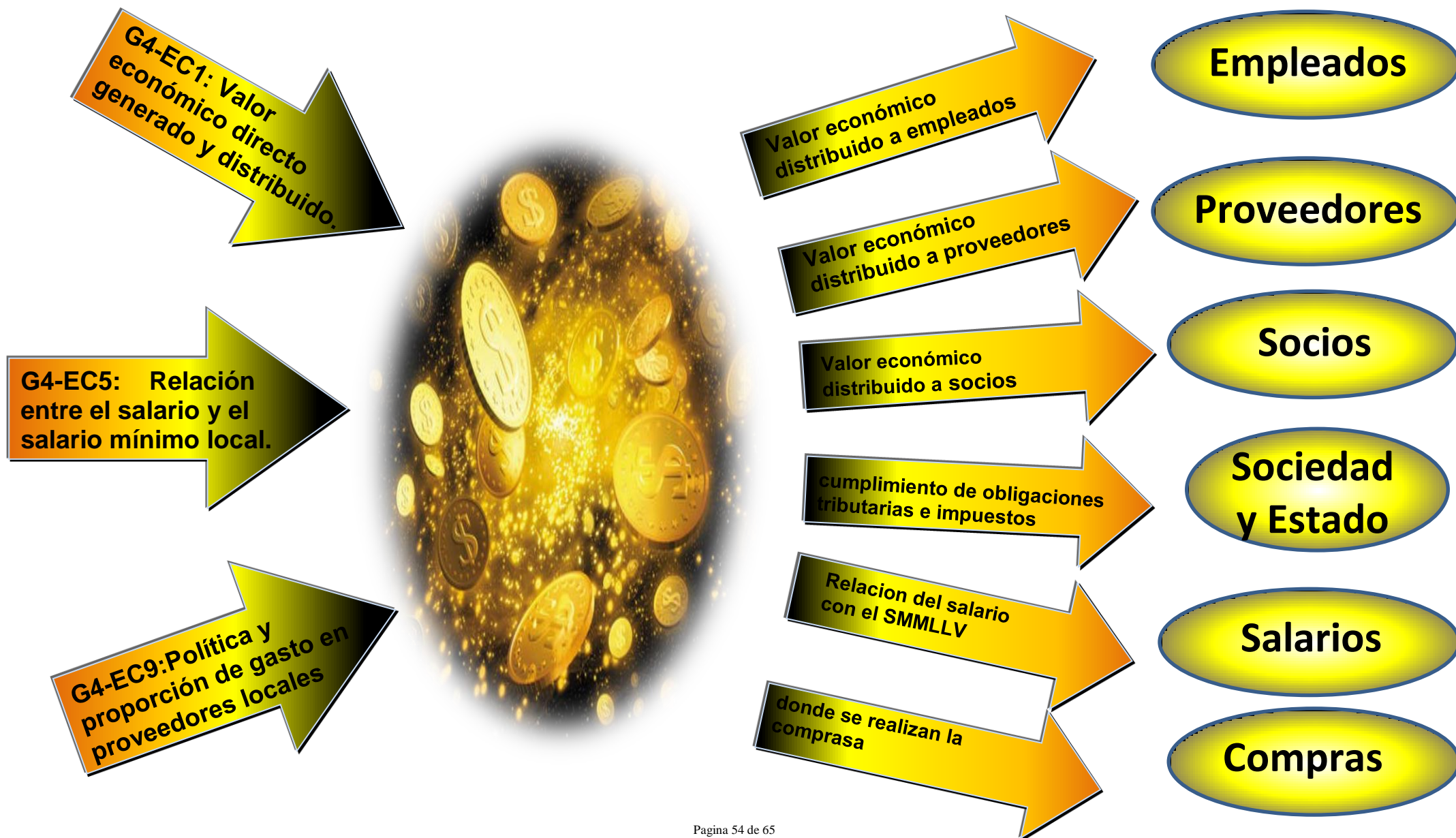
No se han presentado ningún tipo de sanción o queja por nuestro manejo ambiental, en la actualidad no encontramos implementado la norma ISO 14001:2016, que para el año 2016 ya estaremos certificados

**CONCLUSIÓN G4-EN29: CUMPLIDA LA ESTRATEGIA PARA EL AÑO 2016**

### RESULTADOS DIMENSIÓN AMBIENTAL



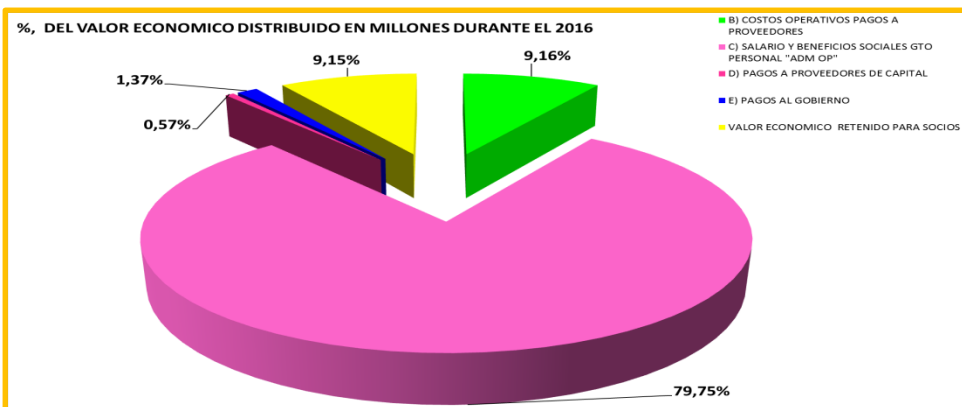
### DIMENSIÓN ECONÓMICA



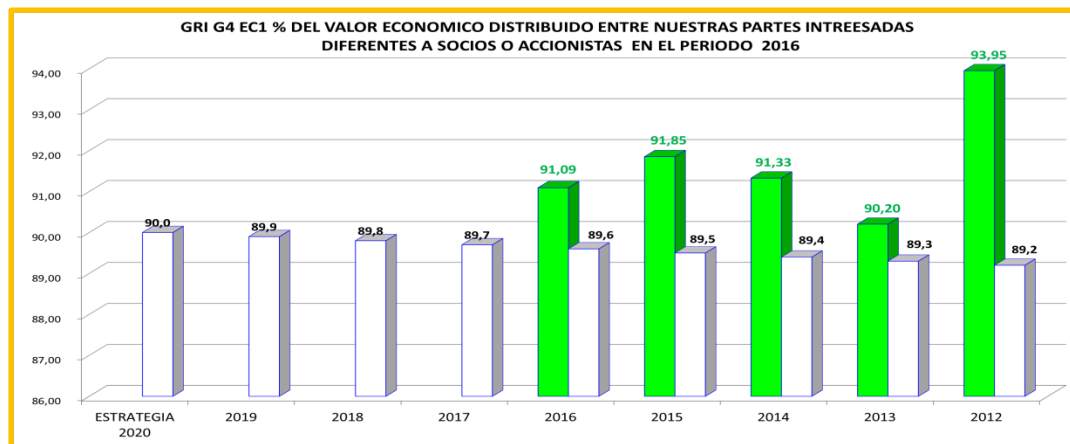
### DIMENSIÓN ECONÓMICA

#### 22: G4-EC1: Valor económico directo generado y distribuido.

##### COMPORTAMIENTO DE AÑO 2016



##### RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



##### ANALISIS DEL AÑO 2016

- El valor económico generado del año 2015 al 2016 disminuyó en \$ 620.000.000 lo que representa un 2,86% menos con respecto al año anterior.
- El valor económico distribuido del año 2015 al 2016 disminuyó en la suma de \$448.000.000 debido a menor gasto de publicidad y propaganda y adecuaciones locativas que se habían realizado en el año anterior y para este año 2016 no hubo gastos significativos en este rubro.
- Los salarios y beneficios sociales disminuyeron en la suma de 447.000.000 por la fuerza laboral que fue menor en el año 2016 debido a la terminación de un contrato de 80 Guardas
- Los pagos al gobierno aumentaron considerablemente por el descuento de estampillas al municipio de Medellín los cuales se aplicaron sobre la tarifa plena y no sobre el AIU, como se venía aplicando en 2015.
- El valor económico distribuido durante el año 2016 fue del 91.10% del VEG Valor Económico Generado, correspondiente a \$19.646.924.235 entre empleados, proveedores y gobierno.
- Concluimos que la empresa generó una distribución para nuestros accionistas del 9,15% del valor económico generado siendo muy ajustado al de los años anteriores.

##### ANALISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

Los datos sobre creación y distribución de valor económico demuestran que SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA es un ente social creador de valor en gran medida para nuestra partes interesadas, pues más del 90% del valor creado se distribuye en valores cercanos así: 79,75 % en nuestros empleados, 9,16 en nuestros proveedores, lo que nos genera en más de un 90% del valor creado repartido a la sociedad. Lo cual proporciona indicaciones básicas sobre la forma en que la organización ha creado riqueza para sus grupos de interés.

Durante los últimos 10 años (2016, al 2006) tiempo en el que se ha realizado esta medición, siempre se ha distribuido más del 90% del valor creado



# SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

## REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del primero de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2016

Para más información ver: Anexo # 18 G4-EC1: Valor económico directo generado y distribuido.

### 23: G4-EC5: Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas

#### COMPORTAMIENTO DE AÑO 2016

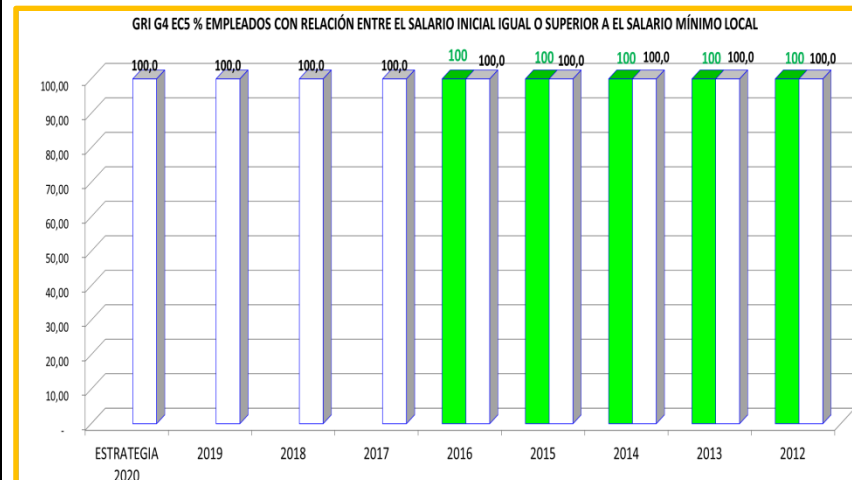
DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2016												
VALOR HORA SEGÚN SMMLV: \$689.455 Mensual		DATOS DEL PERIODO ANALIZADO MES A MES 2016										
PROMEDIO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEM	OCTUBRE	NOVIE	DICIEMB
RELACION	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
PROMEDIO HOMBRE Y MUJERES	2.872,73	2.872,73	2.872,73	2.872,73	2.872,73	2.872,73	2.872,73	2.872,73	2.872,73	2.872,73	2.872,73	2.872,73
HOMBRES - (OPERATIVOS)	801	800	788	765	851	830	815	797	784	796	792	795
VALOR HORA MUJERES - (OPERATIVOS)	2873	2.872,73	2.872,73	2.872,73	2.872,73	2.872,73	2.872,73	2.872,73	2.872,73	2.872,73	2.872,73	2.872,73
VALOR HORA PERSONAL ADMINISTRATIVO	35	34	35	35	35	34	34	34	34	35	35	36
TOTAL PERSONAL	902	901	889	876	953	931	916	897	886	895	895	894

SALARIO MINIMO LEGAL VIGENTE: \$689.455 Mensual, Mas subsidio de transporte de \$77.700 mensuales

#### ANÁLISIS DEL AÑO 2016

- El 96.2% de nuestros empleados son operativos es remunerado mediante la legislación de salario mínimo legal vigente para Colombia (resolución 2552 del 30 dic. 2015), el restante 3,8% es personal directivo y gerencial.
- El 92.6% de los salarios de la organización son pagados a hombres y el 7.4% es pagado a mujer
- En la organización el 100% de los hombres tienen un salario inicial estándar no inferior del salario mínimo local
- En la organización el 100% de las mujeres tienen un salario inicial estándar no inferior del salario mínimo local
- El 100% de las operaciones se hace en Colombia con los estándares del salario mínimo local
- El valor básico de una hora es \$2.872.73 para el año 2016 ( resolución 2552 del 30 dic. 2015)
- El valor promedio de una hora extra se liquida con los recargos que establece la ley,
- El promedio de contratación de personal femenino es menor que el masculino porque los clientes exigen el perfil masculino para esta profesión.

#### RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



#### ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. Asegura que el pago de los salarios no se realiza por métodos diferentes a los legales, y se garantiza como base al salario legal vigente como mínimo para todos los trabajadores independiente de cualquier condición, en concordancia a la legislación vigente.

Durante el año 2016 y los años anteriores se ha logrado asegurar que el salario mensual de todos los trabajadores tiene como base el salario mínimo legal mensual vigente, cumpliendo con lo establecido la legislación vigente con relación salarios, horas de trabajo, horas extras, descansos semanales, vacaciones, salud y seguridad, seguridad social, entre otros. lo que nos da un cumplimiento del 100% de los empleados recibiendo como salario igual o superior al mínimo legal vigente(SMMLV)

Para más información ver : Anexo # 19 G4-EC5: Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan





### operaciones significativas

#### 24: G4-EC9: Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas. Aspecto (Presencia en el mercado)

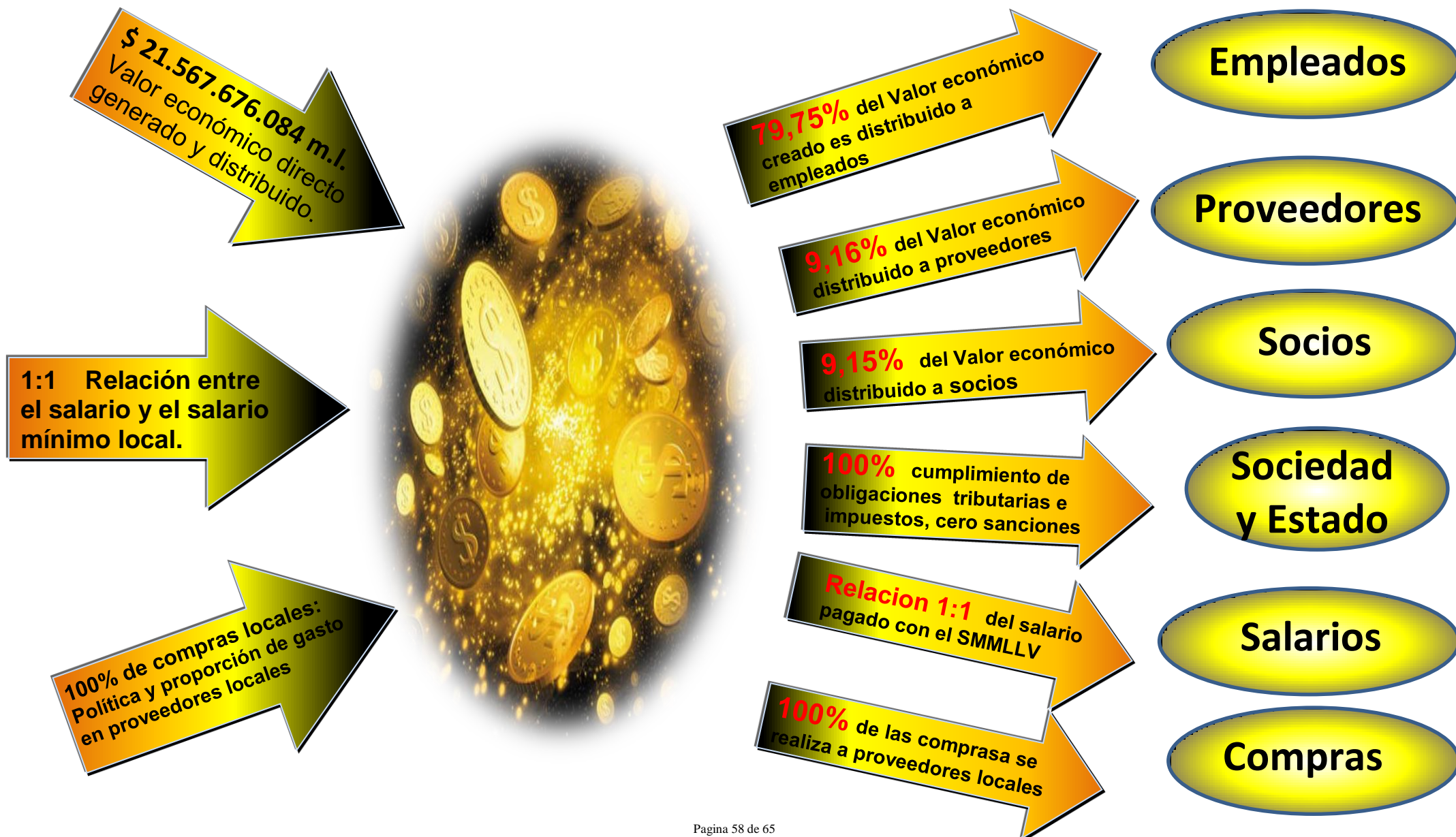
- a. Porcentaje del presupuesto para adquisiciones en los lugares con operaciones significativas se destina a proveedores locales (por ejemplo, porcentaje de productos y servicios que se adquieren en el ámbito local).
- **Porcentaje del presupuesto:** El 100% de las compras del 2016 se realiza a proveedores locales.
  - **Política de compras :** La Gerencia General a través de los más de 40 años ha tenido claro que se debe beneficiar con la creación de trabajo en nuestra área de influencia, y directamente donde prestamos nuestros servicios, sin tener como consideraciones especiales el costo, relaciones, u otras barreras que afecta la contratación local, es por ello, que la alta dirección fija como directriz que todas nuestras compras se realizan en antioquia y en especial a familias que durante años han servido a nuestra organización.
- b. Indique cómo define la organización el término «local». : En término local se le da a los proveedores que suministran productos o servicios y que son originarios o que cuentan con instalaciones y capacidad operativa dentro del departamento de Antioquia.
- C. Definición empleada para establecer los «lugares con operaciones significativas». Todos los sitios en donde se preste el servicio de vigilancia ya sea por hombre o mujeres, dentro del departamento de Antioquia.

#### ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:

- El 100% de las compras se realiza a proveedores locales, El cumplimiento del inventario permite conocer el estado del inventario de productos del almacén, y la distribución de estos a los puestos de vigilancia, ha demostrado que el almacén durante lo corrido del 2016 ha contado con cantidades superiores a los mínimo establecidos, esto debido a la rotación de personal y que se ha querido mantener una disponibilidad alta para nuevos negocios
- Estos proveedores han demostrado el cumplimiento de buenas prácticas laborales, y buenas prácticas de justa operación, ser cumplidores de los derechos humanos, esto se evidencia a través de las exploraciones y seguimiento a proveedores de forma anual.
- Se puede asegurar la confiabilidad de nuestros proveedores a través de las pruebas de confiabilidad (procuraduría, contraloría, antecedentes policía, lista Clinton, visita de seguridad) realizadas cada año.



### RESULTADOS DIMENSIÓN ECONÓMICA





### 6. RESULTADO GLOBALES 2016 Y RETOS 2017

#### DIMENSION SOCIAL

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	ESTADO DE CUMPLIMIENTO	VER DOCUMENTOS DE REFERENCIA
1	<b>Empleo</b>	<b>G4-LA1:</b> Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región	CUMPLIDO	Anexo #1
2	<b>Empleo</b>	<b>G4-LA3:</b> Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad desglosados por sexo	CUMPLIDO	Anexo #2
3	<b>Empleo</b>	<b>G4-LA4:</b> Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos	CUMPLIDO	Anexo #3
4	<b>Salud y Seguridad</b>	<b>G4-LA5:</b> Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	CUMPLIDO	Anexo #4
5	<b>Salud y Seguridad</b>	<b>G4-LA7:</b> Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad		No aplica
6	<b>Salud y Seguridad</b>	<b>G4-LA6:</b> Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo	CUMPLIDO	Anexo #4
7	<b>Formación y educación</b>	<b>G4-LA9:</b> Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	CUMPLIDO	Anexo #5
8	<b>Formación y educación</b>	<b>G4-LA10:</b> Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	CUMPLIDO	Anexo #6
9	<b>Formación y educación</b>	<b>G4-LA11:</b> Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	CUMPLIDO	Anexo #7
10	<b>Derechos Humanos inversión</b>	<b>G4- HR2:</b> 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 capacitados	CUMPLIDO	Anexo #
11	<b>Derechos Humanos No Discriminación</b>	<b>G4-HR3:</b> Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas	CUMPLIDO	Anexo #9
12	<b>Derechos Humanos Explotación Infantil</b>	<b>G4-HR5:</b> Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil	CUMPLIDO	Anexo #10
13	<b>Lucha contra la Corrupción</b>	<b>G4-S03:</b> Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	CUMPLIDO	Anexo #11
14	<b>Lucha contra la Corrupción</b>	<b>G4-S04:</b> Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción	CUMPLIDO	Anexo #12
15	<b>Responsabilidad sobre productos Etiquetado de Productos y Servicios</b>	<b>G4-PR5:</b> Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes	CUMPLIDO	Anexo #13



### DIMENSIÓN MEDIOAMBIENTAL

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	ESTADO DE CUMPLIMIENTO	VER DOCUMENTOS DE REFERENCIA
16	<b>Materiales</b>	<b>G4-EN1:</b> Materiales utilizados por peso o volumen	CUMPLIDO	Anexo #14
17	<b>Energía</b>	<b>G4-EN3:</b> Consumo energético interno	CUMPLIDO	Anexo #15
18	<b>Energía</b>	<b>G4-EN5:</b> Intensidad energética	CUMPLIDO	Anexo #15
19	<b>Agua</b>	<b>G4-EN8:</b> Captación total de agua por fuentes:	CUMPLIDO	Anexo #16
20	<b>Emisiones</b>	<b>G4-EN15:</b> Emisiones directas de gases de efecto invernadero	CUMPLIDO	Anexo #17
21	<b>Comportamiento normativo</b>	<b>G4-EN29:</b> Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	CUMPLIDO	No Aplica

### DIMENSIÓN ECONOMICA

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	ESTADO DE CUMPLIMIENTO	VER DOCUMENTOS DE REFERENCIA
22	<b>Desempeño Económico</b>	<b>G4-EC1</b> Valor económico directo generado y distribuido,	CUMPLIDO	Anexo #18
23	<b>Presencia en el mercado</b>	<b>G4-EC5</b> Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	CUMPLIDO	Anexo #19
24	<b>Presencia en el mercado</b>	<b>G4-EC9</b> Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.	CUMPLIDO	No Aplica



### **RESPUESTA A NUESTROS RETOS 2016**

RETO	RESULTADO	
Gestión Ambiental	Obtener la certificación ISO 14001: 2015	Logrado
Gestión Social	Desarrollar un estudio socio demográfico al 100% de los empleados, clientes y proveedores, en donde se incluyan aspectos de las materia fundamentales	Logrado
Gestión Económica	Asegurar que los guardas con condiciones económicas más delicadas, puedan tener los mejores ingresos por estar en los puestos de mejor pago	Logrado
Sistema de Gestión	Mejorar nuestra calificación en las evaluaciones del ICONTEC en RSE ISO 26000	Logrado

### **NUETROS RETOS 2017**

EXPECTATIVA	RETO	RESPONSABLE
Gestión Ambiental	Mejorar nuestro desempeño ambiental	Representante de la Gerencia sistema de gestión ambiental
Gestión Social	Incrementar la inversión en los programas de bienestar social Mejorar los indicadores de desempeño del estudio sociodemográfico	psicóloga
Gestión Económica	Asegurar que la inversión para el recurso humano se incremente	gerencia
Sistema de Gestión	Mantener la certificaciones e implementar la norma ISO 18788 Sistema de Gestión para Operaciones de Seguridad	Representante dela Gerencia sistema integrado de gestión



### CREDITOS DE DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DEL RERPOTE GRI 2016:

#### **Dirección General**

Juan Carlos Castaño Hurtado  
GERENTE

#### **Coordinación y realización General**

Julián D. Rendón Parra  
Dirección de Sistema de Gestión

#### **Diseño y Producción**

Julián D. Rendón Parra  
Dirección de Sistema de Gestión

#### **Gestión de la información**

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

#### **Fotografías**

- Archivo Grupo SEGDECOL
- Google imágenes



**DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD CON LA GUÍA GRI VERSIÓN G.4****Declaración “De Conformidad” con la Guía****Reporte de Sostenibilidad 2016  
SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA.**

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

Se ha realizado la revisión de la adaptación de los contenidos del Reporte de Sostenibilidad 2016 de la empresa SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA. de acuerdo a lo señalado en la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) versión G4 ) 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 SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA 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 y 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. Igualmente se incluyó la consulta de los principales grupos de interés, como proveedores y empleados, por medio de encuestas y entrevistas respectivamente.

La verificación externa fue conducida por el equipo de Icontec entre el 2017-04-18 al 2017-04-19 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:



**DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD CON LA GUÍA GRI VERSIÓN G.4****icontec**  
internacional

- Lectura y revisión previa del Reporte de Sostenibilidad 2016 terminado; para la revisión de las actividades realizadas por SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA. con relación y consideración de sus partes interesadas, así como la cobertura, relevancia e integridad de 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 2017-04-14, al cual no se le hicieron ajustes.
- Análisis de la adaptación de los contenidos del Informe a los criterios “de conformidad” 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 seis (6) entrevistas con cada uno de los procesos responsables de las actividades, seleccionados en nuestro ejercicio de verificación los días 2017-04-18 y 2017-04-19.
- Análisis del proceso de diseño del Reporte de Sostenibilidad 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 2017-04-14.
- Comprobación, mediante la selección de una muestra, de la información cuantitativa y cualitativa de los contenidos básicos incluidos en el Informe, y comprobación de que los que corresponden con los criterios establecidos en la Guía. Dicha comprobación incluyó 34 indicadores correspondientes a los contenidos básicos generales y 24 indicadores correspondientes a los contenidos básicos específicos en las siguientes categorías: Económicos: G4 – EC1, G4 – EC5, G4 – EC9 ; Ambientales: G4 – EN1, G4 – EN3, G4 – EN5, G4 – EN8, G4 – EN15, G4 – EN29; Sociales: G4 – LA1, G4 – LA3, G4 – LA4, G4 – LA5, G4 – LA6, G4 – LA7, G4 – LA9, G4 – LA10, G4 – LA11, G4 – HR2, G4 – HR3, G4 – HR5, G4 – SO3, G4 – SO4 y G4 – PR5.
- Contraste de que el contenido del Informe no contradice ninguna información relevante suministrada por la empresa en la documentación analizada.

**Conclusión:**

Como resultado de nuestra revisión limitada se concluye que el Reporte de Sostenibilidad 2016 de la empresa SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA. ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con la “Guía Para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad” 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.

**DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD CON LA GUÍA GRI VERSIÓN G.4****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 de la memoria Reporte de Sostenibilidad 2016 de la empresa SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA 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 MARÍA ALONSO ROZO  
Director(a) Regional Antioquia  
Fecha 2017-04-28

CCG.