



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
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS G4-1 Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización	4
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN G4-3 Nombre de la organización. G4-4 Descripción de los Principales Servicios G4-5 Lugar donde se encuentra la sede principal de la organización. G4-6 Número de países en los que opera la organización. G4-7 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica. G4-8 Mercados servidos G4-9 Escala de la organización G4-10 Dimensiones de la organización G4-11 Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos G4-12 Descripción de la cadena de suministros de la organización G4-13 Cambios significativos durante el periodo objeto de análisis G4-14 Como aborda la organización el principio de precaución G4-15 Lista de cartas , principios, u otras iniciativas G4-16 Lista de asociaciones	5-8
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA 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
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS 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	13-18



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del primero de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2017

TABLA DE CONTENIDO	PAGINA INICIO
PERFIL DE LA MEMORIA G4-28 Periodo objeto de la memoria G4-29 Fecha de la última Memoria G4-30 Ciclo de presentación de la memoria G4-31 Contacto para resolver dudas que puedan surgir en relación con el contenido de La Memoria G4-32 Índice del contenido del GRI G4-33 VERIFICACIÓN: Política y practicas vigentes respecto a la verificación del reporte	19-22
ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y SU COMPOSICIÓN G4-34 Estructura de la Organización.	23
ETICA E INTEGRIDAD G4-56 Los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.	24-26
CONTENIDOS BÁSICOS ESPECIFICOS	27-61
RESULTADOS GLOBALES 2017 Y RETOS 2018	62-65



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 2017.

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 seguimos desarrollando el estudio sociodemográfico al 100% de nuestros empleados los cual nos permitió diagnosticar y conocer los principales necesidades al interior de sus familias y así poder desarrollar programas sociales o de 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 y vienen dando frutos con la consecución de nuevos clientes.

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 estamos desarrollando con Comfama.

Igualmente seguimos participando 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 las recertificaciones 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 recertificamos los sistemas de gestión ISO 28000:2007, OHSAS 18001:2007 y BASC Capitulo Antioquia, como también la obtención del sello de sostenibilidad por parte del ICONTEC Internacional donde presentamos evidencias suficientes durante los meses de noviembre y diciembre para considerar que nuestras prácticas asociadas a la Sostenibilidad se encuentran clasificadas en la máxima Esencia.

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 2017 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



PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

G4-3 Nombre de la organización.
SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA.

G4-4 Servicios:
SERVICIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA:
Conjunto de actividades desarrolladas por Seguridad de Colombia a través de su personal operativo, administrativo y directivo para generar confianza y tranquilidad a nuestros clientes a través de la prestación de servicios para minimizar los riesgos de daños por terceros a los bienes y a la integridad personal de nuestros clientes.

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. 43DD # 8 - 06

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

G4-7 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.

LA ORGANIZACIÓN: SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA Ltda. Es una compañía constituida por escritura pública N° 5129, otorgada en la notaría 6ta de Medellín, en Noviembre 14 de 1972, inscrita en la Cámara de comercio de Medellín el 22 de Noviembre del 1972.

Objeto Social: La prestación remunerada de servicios de vigilancia y seguridad privada, en la modalidad de vigilancia fija, móvil, escolta a personas, vehículos y mercancías, con utilización de armas de fuego y sin arma, recursos humanos, medios tecnológicos o materiales y cualquier otro medio autorizado por la Superintendencia de vigilancia y seguridad privada.

Se incluirá en la prestación de estos servicios actividades conexas de asesoría, consultorías e investigación.

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 de vigilancia en el departamento de Antioquia y en especial en el área Metropolitana del Valle de Aburrá
 - **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: 859 incluidos gerenciales 2, administrativos 29 y operativos 830
- Número de operaciones: 85 clientes con 204 puestos de vigilancia
- Ventas netas: 22.841.433.124
- Capitalización total, desglosada en términos de :
 - Pasivo: 2.386.605.496
 - Patrimonio neto : 3.989.310.288
 - Activo: 6.375.915.784
 - Cantidad de productos o servicios prestados: 859 guardas y supervisores 32 distribuidos en 204 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-2017	
HOMBRE (adtivos y operativos)	791
MUJERES (adtivos y operativos)	68
TOTAL	859

TERMINO FIJO (adtivos y oper)	TODOS	839
INDEFINIDO (adtivos y oper)	TODOS	15
POR DURACION DE PUESTO O OBRA (adtivos y oper)	TODOS	5
TOTAL		859

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

CONTRATO		dic-17
TERMINO FIJO-HOMBRES	adtivos y oper	772
TERMINO FIJO-MUJERES	adtivos y oper	67
INDEFINIDO-HOMBRES	adtivos y oper	15
POR DURACION-HOMBRES	adtivos y oper	4
POR DURACION-MUJERES	adtivos y oper	1
TOTAL		859

c. Tamaño de la plantilla por región y sexo.

AREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRA		dic-17
HOMBRES	adtivos y oper	741
MUJERES	adtivos y oper	43

MUNICIPIO GUARNE		
HOMBRES	adtivos y oper	4
MUJERES	adtivos y oper	0

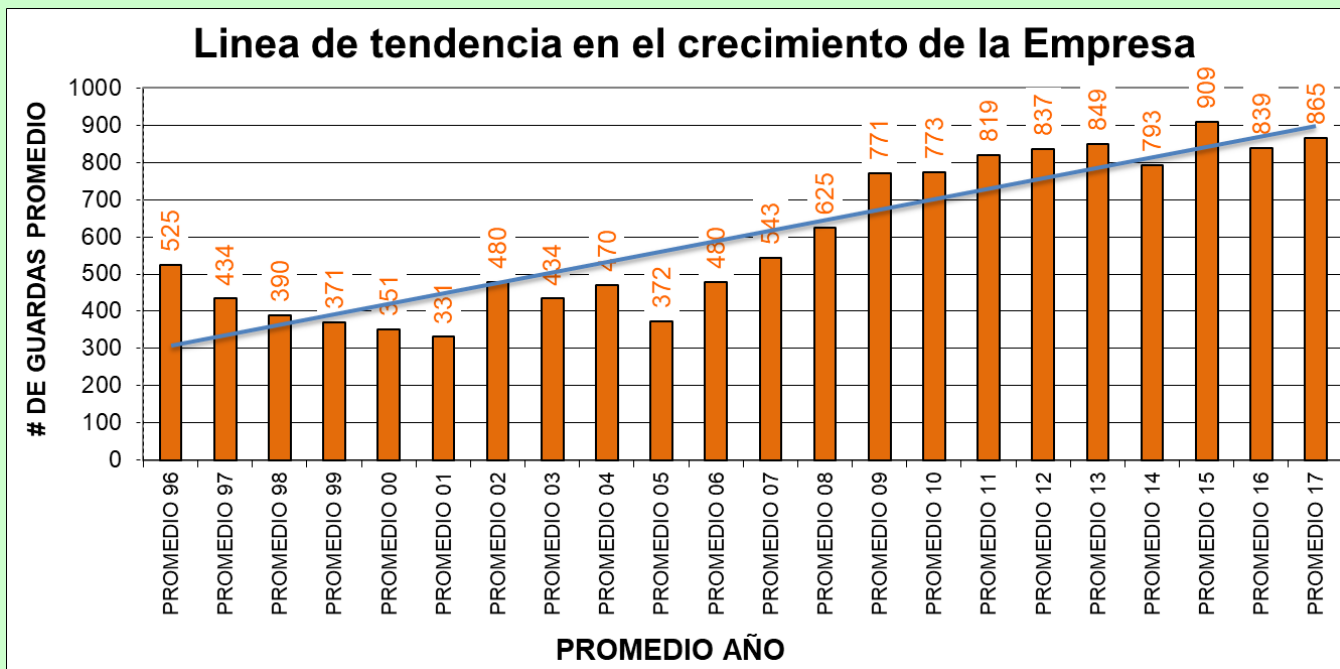
MUNICIPIO LA CEJA		
HOMBRES	adtivos y oper	28
MUJERES	adtivos y oper	7

859

- 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

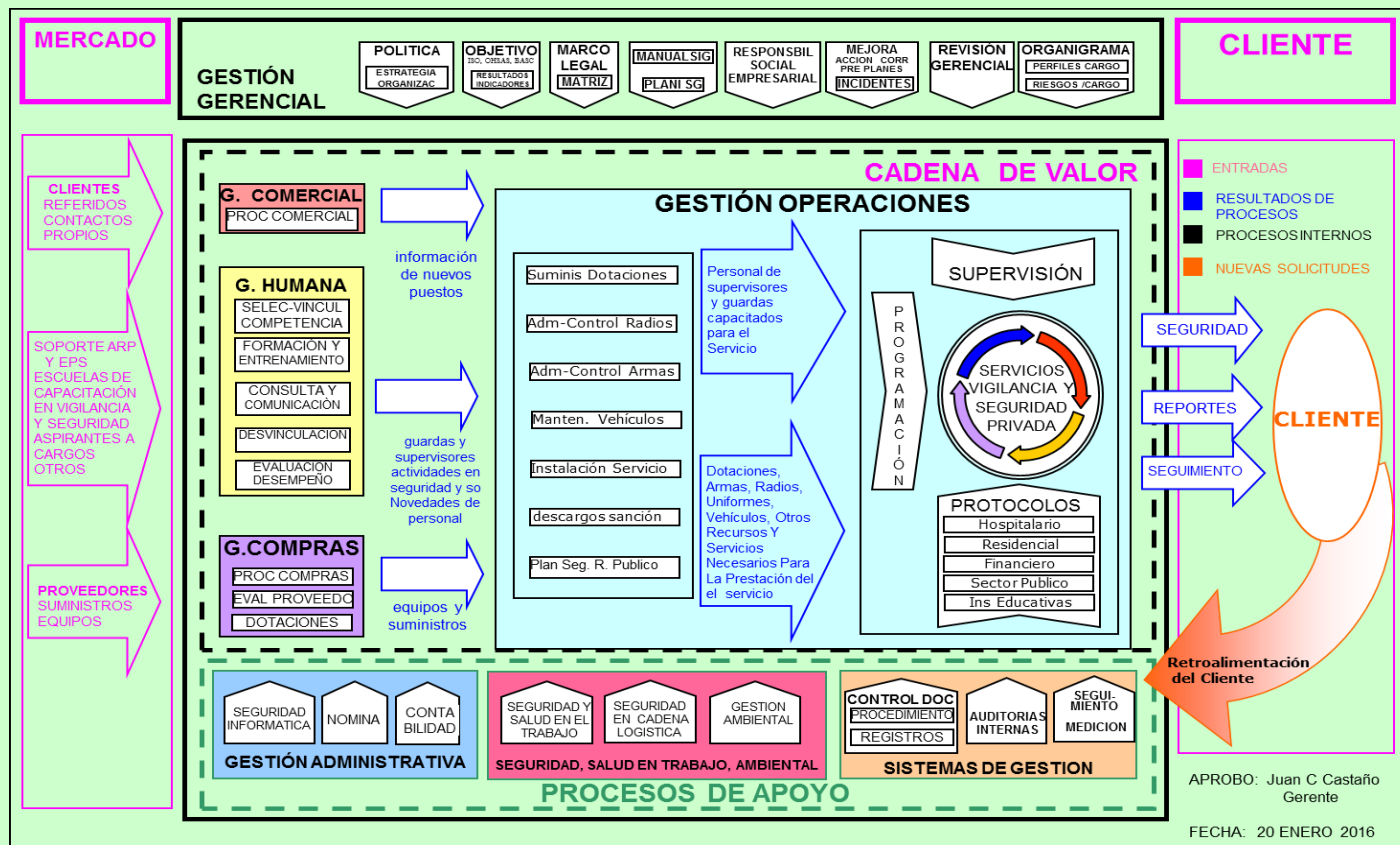
f. Cambios significativo en el número de trabajadores



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 2017

El tamaño: En este sentido la organización crecimiento con relación al año anterior 2016, donde se observó un aumento del 3.1% en el número de guardas, correspondiente a un total de 865 empleados a 31 de diciembre 2017, esto es una variación normal debido a la rotación típica de estas empresas, lo que representa para la organización que se mantuvo el mismo número de Guardas.

La estructura: Se mantuvo la estructura organizacional del año 2016 para el 2017 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 mantenido la misma que se actualizó en el 2016 para que tenga la capacidad de dar cumplimiento a los requisitos de calidad ISO 9001:2015, y ambiental ISO 14001:2015

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

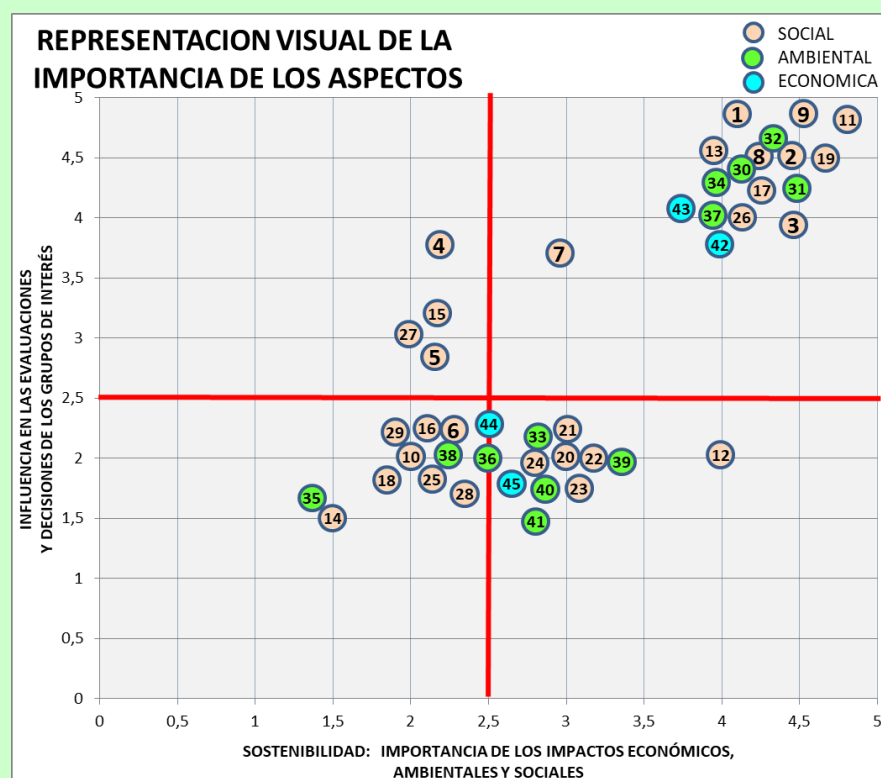
Para la determinación de materialidad nos hemos guiado siguiendo las recomendaciones de la guía GRI-G4 Identificación y Cobertura así:

- **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
Subcategoría prácticas laborales y trabajo digno			
1	Empleo	4,2	4,8
2	Seguridad y salud en el trabajo	4,5	4,5
3	Capacitación y educación	4,5	4,3
4	Diversidad e igualdad de oportunidades	2,3	3,8
5	Igualdad de retribución entre hombres y mujeres	2,3	2,7
6	Evaluación de prácticas laborales de los proveedores	4,5	4,5
7	Mecanismos de reclamación sobre prácticas laborales	2,0	3,7
Subcategoría derechos humanos			
8	Inversión formación ddhh	4,3	4,5
9	No discriminación	4,5	4,7
10	Libertad de asociación	2,0	2,0
11	Trabajo infantil	4,8	4,8
12	Trabajo forzoso	4,0	2,0
13	Medidas de seguridad	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
Subcategoría sociedad			
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
Subcategoría responsabilidad sobre productos			
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			
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
CATEGORIA DESEMPEÑO SOCIAL
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
CATEGORIA DESEMPEÑO AMBIENTAL
Materiales
Energía
Agua
Emisiones
Cumplimiento regulatorio
CATEGORIA ECONOMICA
Desempeño económico
Presencia en el mercado



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del primero de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2017

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

ASPECTOS IDENTIFICADOS COMO RELEVANTES		DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN										
		en qué elemento INTERNO se produce exactamente el impacto										
		GERENCIA Y SUBGERENCIA	COMERCIAL	COMPRAS	G HUMANA	SST	OPERACIONES	SUPERVISION	PROGRAMACION	PRESTACION DEL SERVICIO	ADMINISTRACION CONTABILIDAD	% COBERTURA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN
CATEGORIA DESEMPEÑO AMBIENTAL												
1	EMPLEO			1	1	1	1	1	1	1		70
2	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
3	CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
6	EVALUACIÓN DE PRÁCTICAS LABORALES DE LOS PROVEEDORES	1		1	1	1				1		50
8	INVERSIÓN FORMACIÓN DE DDHH	1	1	1	1	1	1	1	1	1		90
9	NO DISCRIMINACIÓN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
11	TRABAJO INFANTIL			1	1		1	1		1		50
13	MEDIDAS DE SEGURIDAD CAPACITACIÓN PERSONAL SEGURIDAD	1	1		1	1		1		1		60
16	EVALUACION DE LOS PROVEEDORES EN DDHH	1		1	1	1				1		50
17	MECANISMO DE RECLAMACION EN DDHH	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
19	LUCHA CONTRA LA CORRUPCION	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
26	ETIQUETADO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS SATISFACCION	1				1	1	1	1	1		60
CATEGORIA AMBIENTAL												
30	MATERIALES			1		1				1	1	50
31	ENERGIA	1		1		1	1	1		1	1	70
32	AGUA	1		1		1	1	1		1	1	70
34	EMISIONES	1	1	1		1	1	1		1	1	80
37	CUMPLIMIENTO REGULATORIO	1	1			1	1				1	50
CATEGORIA DESEMPEÑO ECONOMICA												
42	DESEMPEÑO ECONOMICO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
43	PRECENCIA EN EL MERCADO	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	SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA	FAMILIAS DE LOS GUARDAS	PUESTOS DE VIGILANCIA	COMUNIDAD CERCANA SEDE PRINCIPAL	COMUNIDAD EN GENERAL SOCIEDAD CIVIL	ARL, EPS, CAJAS DE COMPENSACION OTROS	COMPETIDORES	% COBERTURA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN
CATEGORIA DESEMPEÑO SOCIAL													
1	EMPLEO		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
2	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
3	CAPACITACION Y EDUCACION		1	1	1	1	1	1	1	1	1		90,9
6	EVALUACION DE PRACTICAS LABORALES DE LOS PROVEEDORES			1		1					1		36,4
8	INVERSION FORMACION DE DDHH				1	1	1	1	1	1	1		63,6
9	NO DISCRIMINACION			1	1	1	1	1	1	1	1		81,8
11	TRABAJO INFANTIL			1	1	1	1	1		1	1		72,7
13	MEDIDAS DE SEGURIDAD CAPA PERSONAL SEGURIDAD				1	1		1	1	1			54,5
16	EVALUACION DE LOS PROVEEDORES EN DDHH			1							1		18,2
17	MECANISMO DE RECLAMACION EN DDHH		1	1	1	1		1	1	1	1		81,8
19	LUCHA CONTRA LA CORRUPCION		1	1	1	1	1	1		1	1	1	90,9
26	ETIQUETADO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS SATISFACCION		1		1	1		1					36,4



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del primero de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2017

CATEGORIA AMBIENTAL

30	MATERIALES	1	1	1	1		1		1	1		72,7
31	ENERGIA	1	1	1			1		1			54,5
32	AGUA	1	1	1			1		1			54,5
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	DESEMEPEÑO ECONOMICO	1	1	1	1				1	1	1	72,7
43	PRECENCIA 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 2013, 2014, 2015, y 2016 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

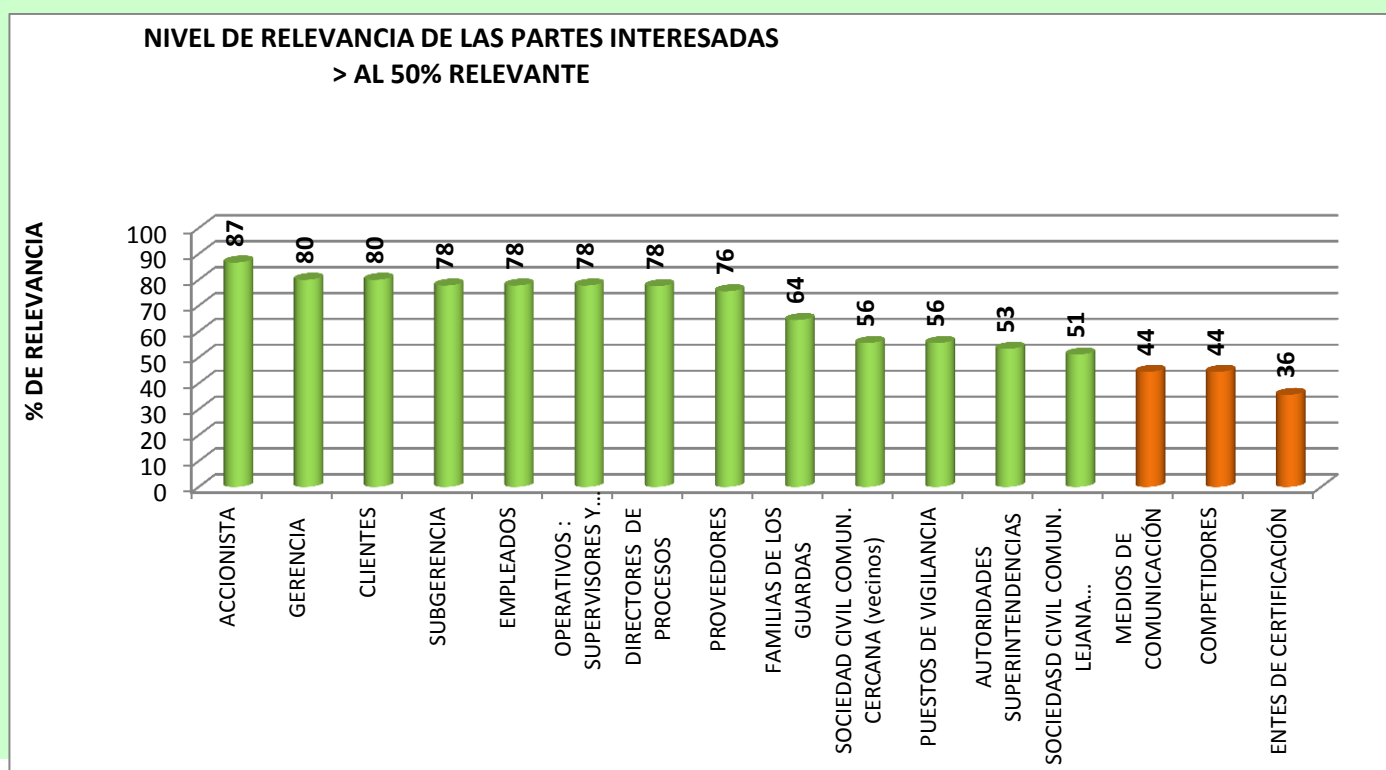
G4-24 Lista de grupos de interés vinculados a la organización

- 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 hemos 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 2016 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 2016 y 2017 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 2017 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 manifestadas 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
Clientes	Exploración clientes			
	Visita de seguimiento			
	Inspección de seguridad		Anual	Subgerente
	Encuesta de satisfacción			
	Reporte sostenibilidad			
Proveedores	Exploración a proveedores			
	Evaluación de proveedores			
	Vistas de seguimiento		Anual	Jefe almacén
	Acuerdo de seguridad			
	Reporte sostenibilidad			
Empleados	Evaluación de desempeño		Anual	Subgerente
	Reporte sostenibilidad			
	Comité ética		Mensual	Jefe de personal
Familias	Comité de sst		Mensual	Representante sst
	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	PROFESIONA-LIZACIÓN	clientes guardas directores de procesos empleados - proveedores	Subgerencia Jefe personal	Plan de mejora profesionalización	Incrementar formación académica tercero de bachillerato (8 grado) Implementar un plan de carrera en la organización
	2	AHORRO PROGRAMADO Y VIVIENDA	Accionista gerencias subgerencia guardas directores de procesos empleados - proveedores	Subgerencia Jefe personal	Plan de mejora ahorro programado y vivienda	Incrementar el número de guardas postulados Incrementar el número subsidios para vivienda otorgados
SOCIAL	3	INCENTIVOS	Empleados	Representante de seguridad y salud en el trabajo	Programa de incentivos	Familia: contribuir a la salud mental de los guardas y su núcleo familiar
						Alimentación: contribuir e incentivar los adecuados hábitos alimenticios en el personal de Sedecol
						Tener actividades dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y sus familias.
						Salud: incentivar la prevención de posibles enfermedades comunes a través del boletín y la jornada de la salud
						Recreación: fomentar actividades recreativas y deportivas en los empleados
						Empleo: asegurar que se mantenga los puestos de trabajo cumpliendo con toda la legislación labor
						Garantizar que cada guarda tenga un descanso básico que permita compartir e integrar la familiar.
	4	SEGURIDAD SALUD OHSAS	Empleados	Representante de seguridad y salud 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 la intervención de su patología
						Reducir % de ausentismo
						Reducir enfermedades generales
						Promoción y prevención vida saludable físico-mental
						Reducir el riesgo mecánico armas
						Reducir el riesgo manejo vehicular seguro
						Reducir el riesgo publico
	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	Reducir accidentalidad
						Reducir accidentalidad tasa
						Reducir promedio de evaluación de riesgo
						Mejorar plan de evacuación ohsas
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	Asegurar inspección de sitios de trabajo
						asegurar seguridad en puestos cliente
						incrementar el número de inspecciones de seguridad realizadas
						Suministrar formación al 100% de los empleados
						Asegurar que no se presenten casos de violación de los derechos humanos
						Reducir el riesgo de eventos a derechos humanos
						Aire: reducir al mínimo el consumo de combustible
						Papel: reducir al mínimo el consumo de papel
						Agua : reducir consumo de agua
						Energía: reducir consumo de electricidad
						Maximizar recursos por venta de residuos
						Reducir al mínimo la generación de co2

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

DESCRIPCION	BENEFICIARIOS	COBERTURA # de beneficiarios	IMPACTO inversión por beneficiarios	TOTAL INVERSION
INCENTIVO AL BUEN DESEMPEÑO:	2 empleados por cada mes	10	166.770	1.667.700
JORNADA DE LA SALUD	se convoca al 100% de los empleados, solo asistieron 35	15	12.011	180.160
NAVIDAD PARA LOS NIÑOS:	se convoca al 100% de los empleados, solo asistieron 140	140	25.714	3.600.000
ASESORIA PSICOLÓGICA:	se convoca al 100% de los empleados, solo asistieron 10	9	568.889	5.120.000
CLIMA ORGANIZACIONAL:	se realiza al como mínimo 80%	826,28	3.631	3.000.000
SUBSIDIO DE VIVIENDA:	se convoca al 100% de los empleados, solo aplicaron 71	subsidios logrados 4 empleados aplicados 67	14.328	960.000
TIEMPO EN FAMILIA:	Programación 4X2, lo que da tiempo en familia este tipo de programación del servicio incrementa los cotos para la organización, pero mejora el tiempo disponible de los guardas para actividades familiares.	869	0	-
BOLETÍN TRIMESTRAL:	TODOS LOS EMPLEADOS 100%	908	1762	1.600.000
SALUD VISUAL:	se convoca al 100% de los empleados, solo se beneficiaron de los descuentos del convenio 16	13		-

16.127.860

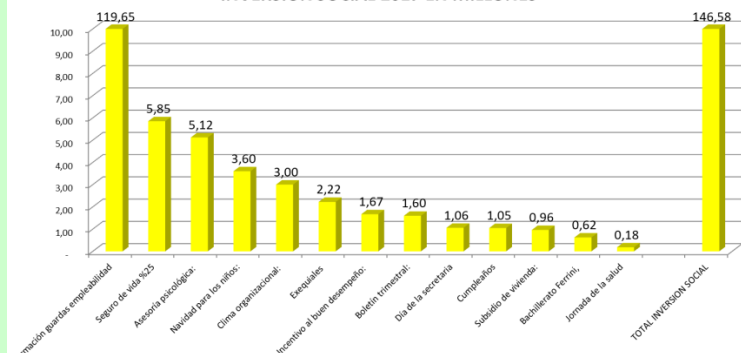
DESCRIPCION	BENEFICIARIOS	COBERTURA # de beneficiarios	IMPACTO inversión por beneficiarios	TOTAL INVERSION
cumpleaños	personal administrativo y operativo (supervisores)	70	14.956,03	1.046.922
seguro de vida %25	administrativos y sus esposas (voluntario)	47	124.468,09	5.850.000
Bachillerato ferrini, se dan los libros o módulos	empleado no bachilleres y es voluntarios	5	124.900,00	624.500
Exequiales 100% empleados cubiertos por el servicio exequias según necesidad	voluntario	1	2.223.000,00	2.223.000
formación guardas EMPLEABILIDAD	personal operativos guardas y supervisores	832	143.811,30	119.651.000
Día de la secretaria	secretaria y Admin	7	151.428,57	1.060.000

130.455.422

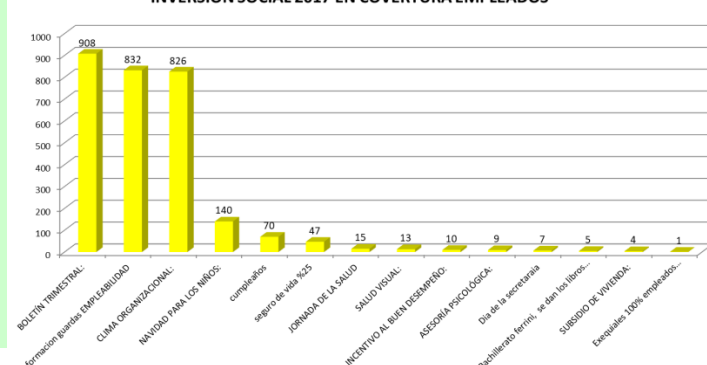
total inversión

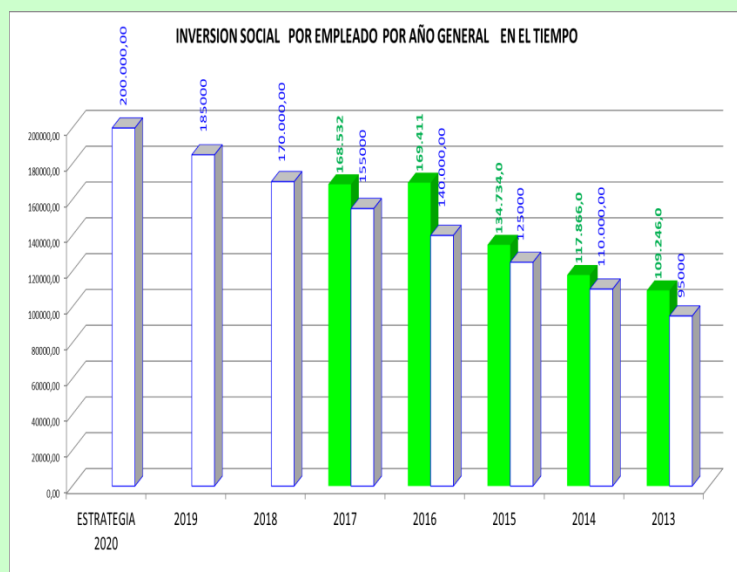
146.583.282

INVERSION SOCIAL 2017 EN MILLONES



INVERSION SOCIAL 2017 EN COBERTURA EMPLEADOS





1. AHORRO PROGRAMADO – VIVIENDA Incremento de Guardas Postulados

Durante el 2017 se postularon 67 empleados y recibieron subsidio de vivienda 4 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 2017 se atendieron 9 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.

PROMOCIÓN EN HÁBITOS DE ALIMENTACIÓN SALUDABLE

En el boletín fue realizado durante los 4 trimestres con información sobre hábitos alimenticios con el fin de mitigar el riesgo de obesidad de acuerdo a los resultados que arroja el examen periódico y los tamizajes en la jornada de salud, 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 dos sesiones, jornada visual realizada el 5 de octubre, spa facial, tamizajes cardiovascular y de mama noviembre 3, 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 no pudo ser inscrito debido a la falta de participantes ya que el equipo inicial se desconfiguró por el retiro de varios de la empresa.

Durante el año se ha venido premiando el mejor guarda del 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 16 de diciembre, allí se les recibió con dulces, un regalo y se les suministraron brazaletes y fichos para disfrutar de alimentación y recreación gratis en el parque recreativo Comfama de la Estrella. En el boletín quedaron registrados los mejores momentos de los niños en el parque en compañía de sus familiares.

EMPLEO Y VIDA EN FAMILIA 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 4 por 2 (4 Días trabajo de por dos días de descanso) 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. De esta forma contribuimos por el respeto del tiempo y la unión familiar, para lo cual se establece la programación del 4x2 en el 100% de los empleados.

3. Seguridad y Salud en el Trabajo

Durante el 2017 no se presentaron muertes por accidentes laborales o atribuibles a la prestación de servicios, a la fecha no se reportan 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 2017

G4-29 Fecha de la última Memoria:

Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2016

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

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 2017.

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	5
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	
G4-4 Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades	5
G4-5 Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades	5
G4-6 Número de países en los que opera la organización.	5
G4-7 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	5
G4-8 Mercados servidos.	5
G4-9 Escala de la organización	6
G4-10 Dimensiones de la organización	6
G4-11 Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos	7
G4-12 Descripción de la cadena de suministros de la organización	7
G4-13 Cambios significativos durante el periodo objeto de análisis	8
G4-14 Como aborda la organización el principio de precaución	8
G4-15 Lista de cartas , principios, u otras iniciativas	8
G4-16 Lista de asociaciones	8
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA	
G4-17 Lista de entidades que figuran en los estados financieros	9
G4-18 Proceso para determinar contenido de la memoria , principios para la elaboración de la memoria	9
G4-19 Lista de aspectos materiales identificados en el proceso de definición de contenido	10
G4-20 Cobertura de cada aspecto material dentro de la organización	11
G4-21 Cobertura de cada aspecto material al exterior de la organización	11
G4-22 Consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias	12

anteriores	
G4-23 Cambios significativos en el avance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores	12
G4-24 Lista de grupos de interés vinculados a la organización	13
G4-25 Metodología de elección los grupos de interés	13
G4-26 Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés	14
G4-27 Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de los grupos de interés	14
PERFIL DE LA MEMORIA	
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
GOBIERNO	
G4-34 Estructura de la Organización.	23
ÉTICA E INTEGRIDAD	
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 de 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 con alto riesgo o incidencia de enfermedades contagiosas, o en las que hay 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, 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 en derechos humanos
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 CORRUPCION	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 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.
A11	ENERGIA	I17	G4-EN3 Consumo energético interno	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
		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 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
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 de 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	DESEMEPEÑO 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
- **Correo electrónico:** 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

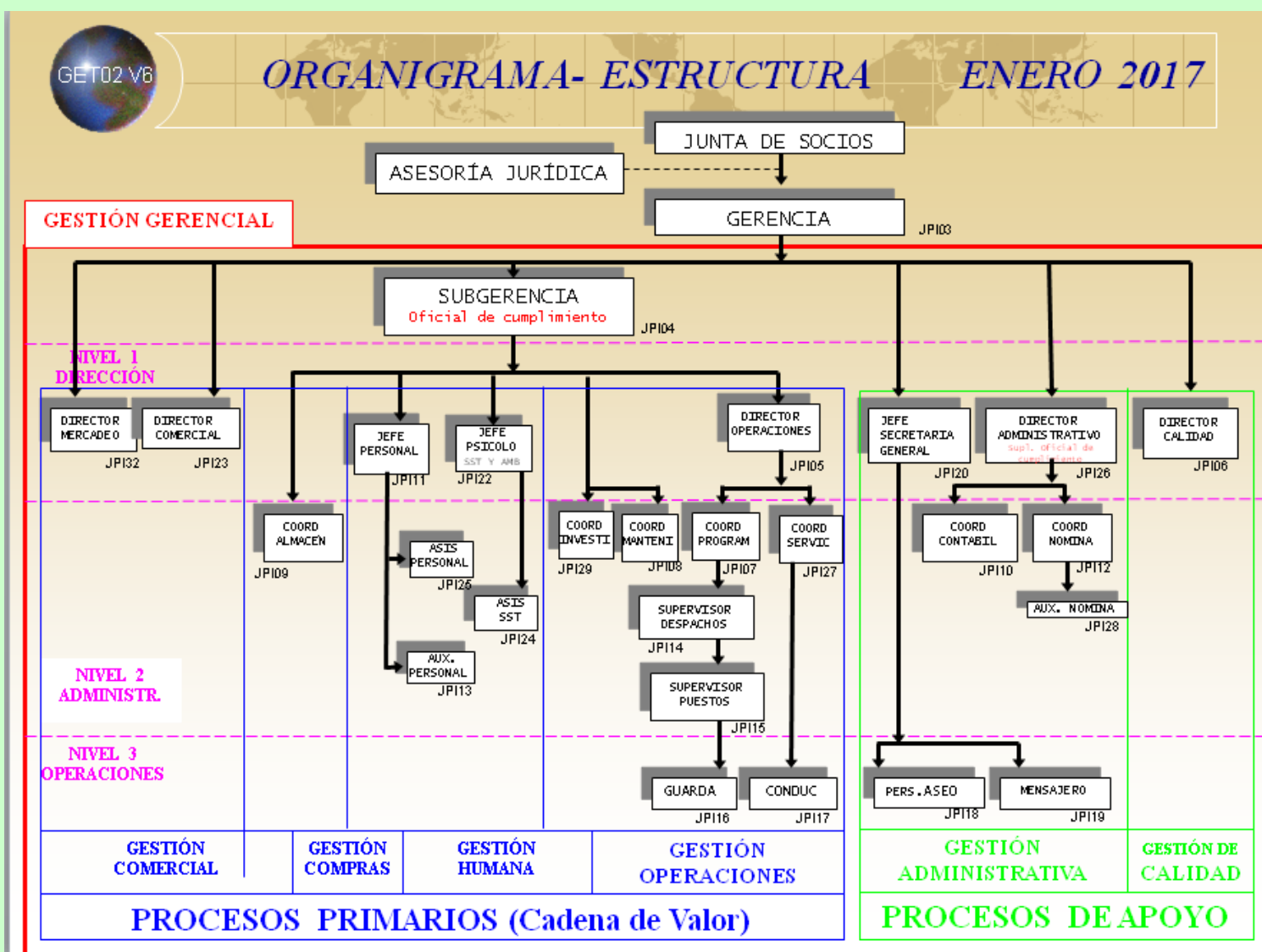
G4-34 Estructura de gobierno de la organización

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

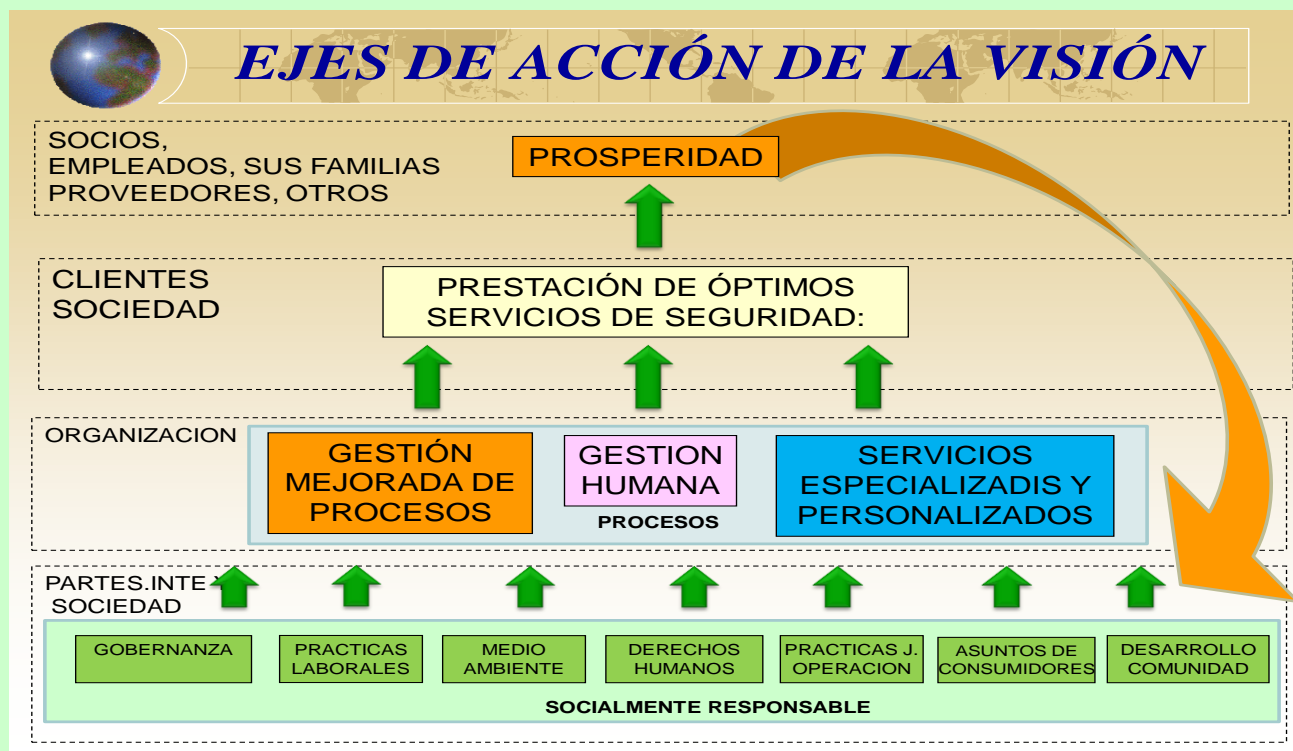


ETICA E INTEGRIDAD

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 mejorar 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 mejora en la 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 INTEGRADO DE GESTIÓN

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.(Seguridad y Salud en el trabajo OHSAS 18001, PESV)
- 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 , Gestión Ambiental ISO 14001Y Derechos Humanos)
- Cumplir con los requisitos, las normas legales, y de otra índole
- Asegurar La permanencia en el mercado en armonía con la comunidad.
- Lograr el mejoramiento continuo del sistema integrado de gestión

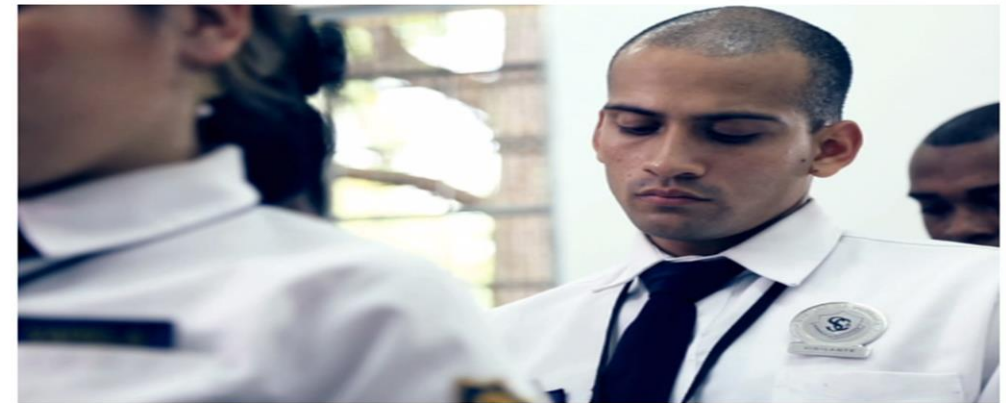
Código de Ética y Conducta, y el Código de Buen Gobierno Corporativo

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.



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





SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del primero de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2017

#	ASPECTO	INDICADOR GRI		META	PARTES INTERESADAS
1	Empleo	G4-LA1: Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región. Ver Anexo 1	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"> Sociedad Accionistas Gerencia y subgerencia Clientes Empleados
2	Empleo	G4-LA3: Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad desglosados por sexo. Ver Anexo 2	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"> Clientes Empleados: administrativos Supervisores Guardas y sus familias
3	Empleo	G4-LA4: Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos. Ver Anexo 3	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"> Clientes Empleados: administrativos Supervisores Guardas y sus familias
4	Salud y Seguridad	G4-LA5: Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntas para dirección y empleadas.	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"> Empleados: administrativos Supervisores Guardas y sus familias
5	Salud y Seguridad	G4-LA6: Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sex Ver Anexo 4	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"> Empleados: administrativos Supervisores Guardas y sus familias
6	Salud y Seguridad	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 con alto riesgo o incidencia de enfermedades contagiosas, o en las que hay ocupaciones con una alta incidencia de enfermedades específicas	Impedir la presencia de enfermedades profesionales en el 100% de lugares de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Empleados: administrativos Supervisores Guardas y sus familias
7	formación y educación	G4-LA9: Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral Ver Anexo 5	El aumento del nivel de formación de los guardas, supervisores y empleados permite un mejor desempeño laboral, bajar la siniestralidad, profesionalizar la carrera en la organización.	Suministrar formación a empleados operativo superior a 40 horas y administrativos superior a 30 horas	<ul style="list-style-type: none"> Clientes Empleados: administrativos supervisores Guardas y sus familias



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del primero de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2017

#	ASPECTO	INDICADOR GRI		META	PARTES INTERESADAS
8	formación y educación	G4-LA10: Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales Ver Anexo 6	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 con la mejora del rendimiento.	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"> • Clientes • Empleados: administrativos • supervisores • Guardas y sus familias
9	formación y educación	G4-LA11 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional Ver Anexo 7	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.	Mejorar el desempeño laboral mayor al 90%	<ul style="list-style-type: none"> • Socios Y Accionistas • Clientes • Empleados: administrativos
10	DERECHOS HUMANOS inversión	G4- HR2: 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 Ver Anexo 8	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"> • Clientes, • Sociedad • Empleados:
11	Derechos Humanos No Discriminación	G4-HR3: Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas Ver Anexo 9	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"> • Clientes, • Sociedad • Empleados: •
12	Derechos Humanos Explotación Infantil	G4-HR5: Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil Ver Anexo 10	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"> • Clientes, • Proveedores • Sociedad • Empleados: •
13	Lucha contra la Corrupción	G4-S03: Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados Ver Anexo 11	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"> • Clientes, • Socios • Gerencia a subgerencia
14	Lucha contra la Corrupción	G4-S04: Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción Ver Anexo 12	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"> • Clientes, • Socios • Gerencia a subgerencia
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"> • Clientes, • Socios • Gerencia a subgerencia • Empleados:



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del primero de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2017

INDICADORES DE DESEMPEÑO MEDIO AMBIENTAL

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD	META	PARTES INTERESADAS
16	Materiales	G4-EN1: <i>Materiales utilizados por peso o volumen</i> 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"> • Sociedad • Accionistas • Gerencia y subgerencia • Clientes
17	Energía	G4-EN3: <i>Consumo energético interno</i> 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"> • Sociedad • Accionistas • Gerencia y subgerencia • Clientes
18	Energía	G4-EN5: <i>Intensidad energética</i> 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"> • Sociedad • Accionistas • Gerencia y subgerencia • Clientes
19	Agua	G4-EN8: <i>Captación total de agua por fuentes</i> 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"> • Sociedad • Accionistas • Gerencia y subgerencia • Clientes
20	Emisiones	G4-EN15: <i>Emisiones directas de gases de efecto invernadero</i> 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"> • Sociedad • Accionistas • Gerencia y subgerencia • Clientes
21	Comportamiento normativo	G4-EN29: <i>Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental</i>	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"> • Sociedad • Accionistas • Gerencia y subgerencia • Clientes



INDICADORES DE DESEMPEÑO ECONOMICO

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD	META	PARTES INTERESADAS
22	Desempeño económico	G4-EC1: 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"> • Clientes, • Socios • Gerencia a • subgerencia Empleados: <ul style="list-style-type: none"> ○ Administrar. ○ Supervisor ○ Guardas • Socios
23	Presencia en el mercado	G4-EC5: Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas <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"> • Clientes, • Socios • Gerencia a • Subgerencia Empleados: <ul style="list-style-type: none"> ○ Administrar. ○ Supervisor ○ Guardas
24	Presencia en el mercado	G4-EC9: 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"> • Socios • Gerencia a • Subgerencia • Proveedores

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 elevados 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

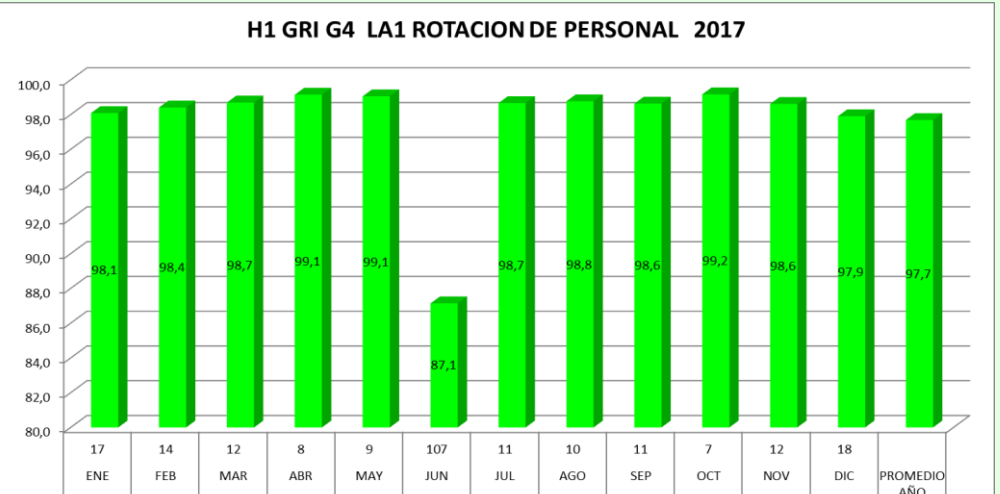
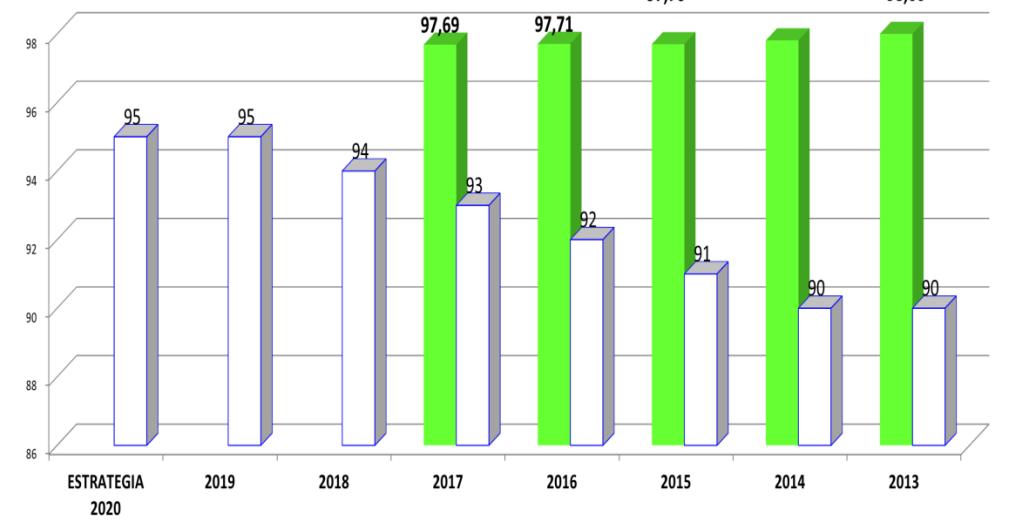
G4-HR3: # incidentes de discriminación y medidas adoptadas

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 2017	RESULTADOS ESTRATEGICO
<p> ● Rotación total de empleados en el 2017: 281 retiros, con un índice 2,71 prom/mes ● Rotación personal retiro voluntario: 236 retiros, para un índice 2.3 % promedio mes ● Índice de nuevas contrataciones durante todo el año 2017: 244 contratación para un índice 2,3 promedio mes </p> <p>H1 GRI G4 LA1 ROTACION DE PERSONAL 2017</p> 	<p>PORCENTAJE DE RETENCION DEL PERSONAL META MAYOR AL 95%, UNA ROTACION INFERIOR AL 5%</p> 
Análisis del año 2017	Análisis del comportamiento del resultado vs. la Estrategia
<p>Durante el 2017 solo se presenta un mes por incumplimiento al presentar un porcentaje del 87.1 %, esto ocurre cuando se terminan contratos con los usuarios y este personal decide renunciar para realizar empalme y firmar contrato con la otra empresa. En términos generales fue un muy buen resultado en el 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> • renuncias - voluntaria 236 • terminación contrato 34 • justa causa 8 • pensionados 1 • periodo de prueba 0 • muerte 2 	<p>Por motivos de fuerza mayor no se cumple con el objetivo en 1 mes al dar por terminado el contrato con usuarios llevando a renunciar el personal para realizar empalme. Por lo tanto la Oficina de Personal, lleva un control 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 pueda mejorar y por ende hacer que el índice de rotación del personal disminuya.</p>
<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 2017														RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA													
<div><div></div><div>Total empleados con licencia de maternidad o paternidad = 25 Empleados</div><div>% de empleados que disfrutaron licencia de maternidad o paternidad = 100%</div><div># empleados que disfrutaron la licencia: #Mujeres: 3 y #Hombres: 22</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</div><div>% de empleados que disfrutaron su licencia de Maternidad o Paternidad</div><div></div></div>													
DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2017																											
VARIABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL														
total empleados con licencia	7	1	2	1	0	5	2	2	3	1	0	2	25														
Número de empleados con derechos a su licencia por maternidad o paternidad.	7	1	2	1	0	5	2	2	3	1	0	2	25														
Resultado: % de licencias otorgadas	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100														
Una madre gestante puede ser representada en varios meses por lo que el total de casos no coincide el número de empleado por mes.																											
ANÁLISIS DEL AÑO 2017														ANÁLISIS COMPORTAMIENTO DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA													
Durante el 2017 Seguridad de Colombia concedió licencias por maternidad y paternidad a todos sus empleados quienes informaron de su estado; estado que exige un trato diferente para poder respetar una autentica igualdad. Por lo tanto se tomaran las medidas de protección a la maternidad, para que nuestras empleadas puedan cumplir su función de madre, sin que resulten marginalizadas en el campo laboral. En el año 2017 se encuentran retirados de los 25 que disfrutaron su licencia de maternidad o paternidad, 10 personas los cuales todos fueron motivo voluntario.														Durante los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, 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 y padre, con un descanso adecuado y seguro, tanto en su estado prenatal, como en el período de lactancia.													
Para más información ver : Anexo #2: G4-LA3: Índices de reincorporación al trabajo y retención tras la baja por maternidad o paternidad,																											



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

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2017														RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA																									
<div><div></div># empleados con terminación de contrato = 39</div> <div><div></div># empleados que tuvieron 30 días mínimo de preaviso= 39</div> <div><div></div>% empleados con terminación de contrato que tuvieron 30 días mínimo de preaviso= 100%</div>														<div>H2 GRIG4 LA3 LICENCIA DE MATERNIDAD 2013 AL 2020</div> <div>% de empleados que disfrutaron su licencia de Maternidad o Paternidad</div> <table><thead><tr><th>Año</th><th>% de empleados</th></tr></thead><tbody><tr><td>2013</td><td>100</td></tr><tr><td>2014</td><td>100</td></tr><tr><td>2015</td><td>100</td></tr><tr><td>2016</td><td>100</td></tr><tr><td>2017</td><td>100</td></tr><tr><td>2018</td><td>100</td></tr><tr><td>2019</td><td>100</td></tr><tr><td>2020</td><td>100</td></tr></tbody></table>								Año	% de empleados	2013	100	2014	100	2015	100	2016	100	2017	100	2018	100	2019	100	2020	100
Año	% de empleados																																						
2013	100																																						
2014	100																																						
2015	100																																						
2016	100																																						
2017	100																																						
2018	100																																						
2019	100																																						
2020	100																																						
DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2017																																							
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	8	2	0	2	1	13	0	2	1	1	1	3	34																										
total empleados con terminación de contrato	8	2	0	2	1	13	0	2	1	1	1	3	34																										
Resultado	100	100	0	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100																										

ANALÍSIS DEL AÑO 2017		ANALÍSIS COMPORTAMIENTO DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA	
<p>Para este año se terminado únicamente 34 contratos laborales, de empleados quienes por su bajo rendimiento en el servicio salieron de la empresa. Sedecol protegió al trabajador contra los despidos arbitrarios y proporciono al trabajador mejores garantías para defender sus derechos y protegerlo contra la inseguridad de sus ingresos.</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, 2016 y 2017, el debido proceso; 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 será asegurar la estabilidad, y esta recae en ambas partes (sedecol y empleado) o sea, mientras el empleado genere valor agregado a su trabajo, sea más competente y sedecol 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

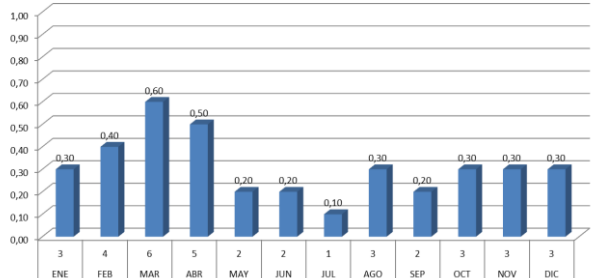
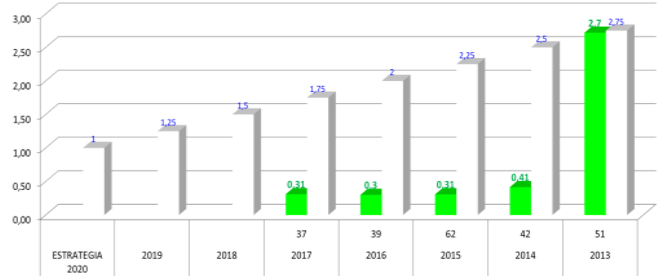
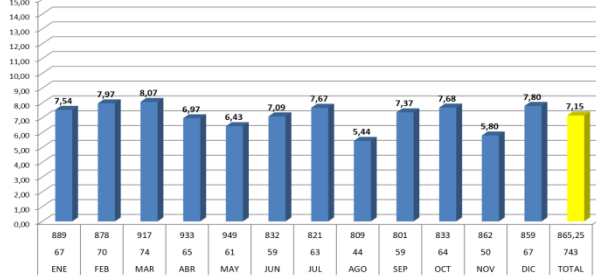
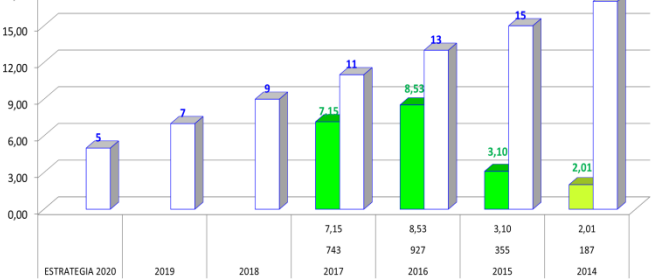
Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral Aspecto: Salud y Seguridad en el trabajo

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2017	RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA
<ul style="list-style-type: none">● % empleados representado en comités formales seguridad y salud = 100% El copasst (Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo) ha sido conformado según los dispuesto por la resolución 2013 de 1986; se encuentra conformado por:<ul style="list-style-type: none">○ 12 personas;○ 6 elegidos por la gerencia○ 6 fueron elegidos por el personal operativo por medio del sistema de votación, acatando lo establecido en la norma mencionada● Se reúnen una vez al mes y cada integrante cumple con actividades que se planifican en el cronograma anualmente; 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.	<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>
ANALISÍS DEL AÑO 2017	ANALISÍS 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 las partes interesadas: empleados, administrativos, operativos contratistas, clientes y otros.</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

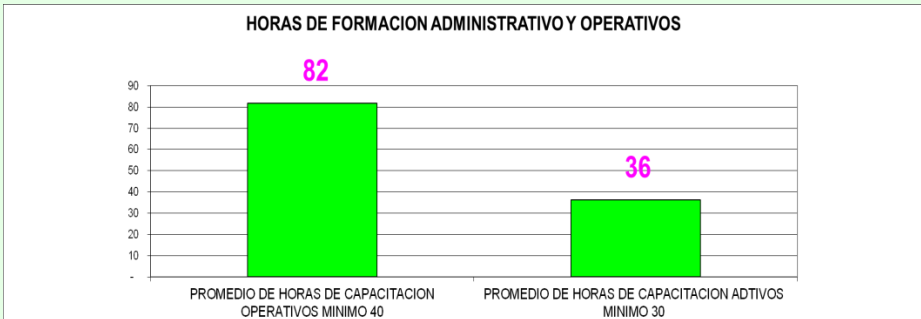
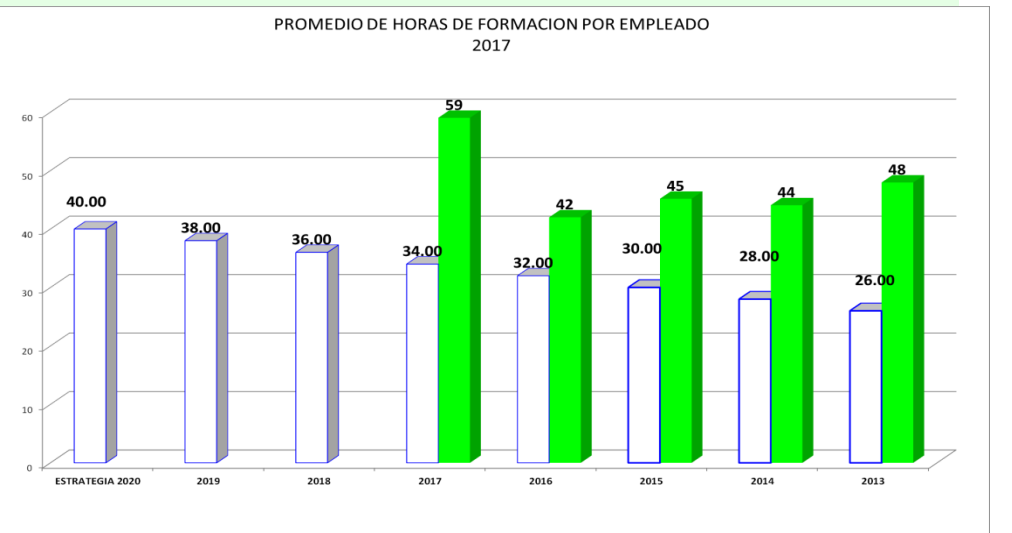
Las actividades de la organización no tienen enfermedades directas fruto de la prestación de servicios de vigilancia privada, lo cual se demuestra a través del índice de enfermedad profesional relacionada con la prestación del servicio de vigilancia el cual se encuentra en cero durante toda la historia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

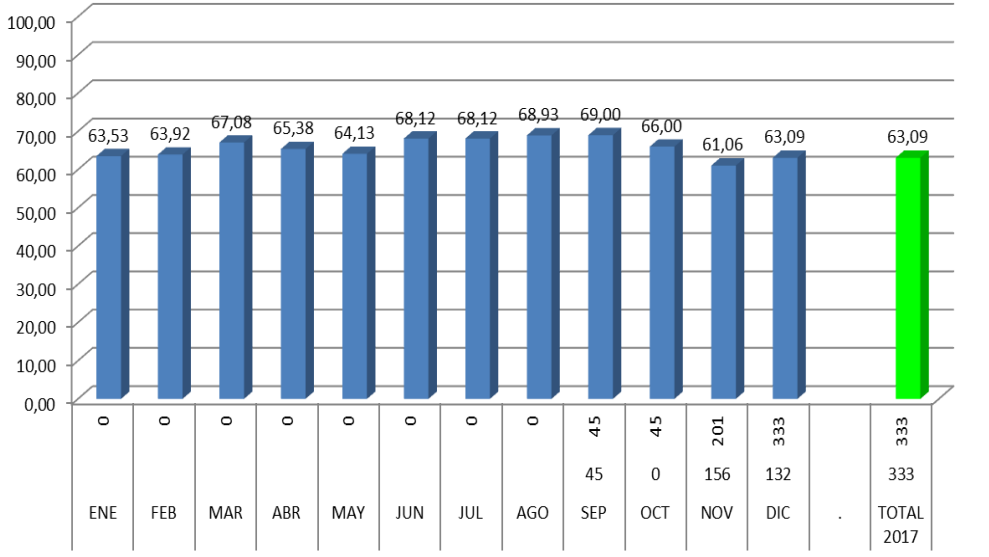
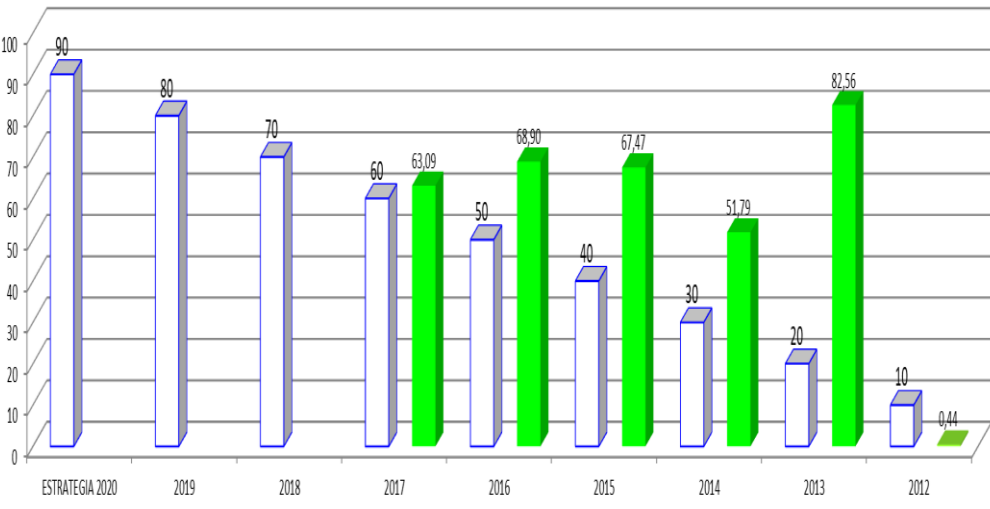
COMPORTAMIENTO DE AÑO 2017	RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA																				
<p>Los indicadores requeridos en el G4- LA6 se encuentran cumpliendo de acuerdo a las metas establecidas, donde se puede evidenciar que:</p> <ul style="list-style-type: none"> El índice de accidentalidad se encuentra por debajo del promedio propuesto 1.0% y fue de 0.31%, con 37 casos disminuyendo en 0.4% con respecto al 2016 Los tipos de lesiones no generaron enfermedades profesionales ni estados de gravedad detonante de discapacidad. La tasa de enfermedad profesional se encuentra en el 0% lo cual denota eficacia en el desarrollo de las actividades del sistema general de seguridad y salud en trabajo. El índice de absentismo por enfermedad y accidente de trabajo se encuentran por debajo de la meta propuesta 10% y dio 7.15%, lo cual indica un promedio aceptable en relación a la ausencia pronosticada para la organización según estadísticas de años anteriores y presentó una disminución del 1.38% con respecto al 2016. La organización no tuvo muertes por accidentes de trabajo, ni suicidios en lo corrido del 2017 lo cual se debe a la prevención constante que se genera desde los subprogramas de riesgo público, riesgo vehicular y medicina preventiva. <table border="1" data-bbox="73 826 667 1137"> <thead> <tr> <th>VARIABLE</th><th>TOTAL</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total Víctimas Mortales</td><td>0</td></tr> <tr> <td># de casos de accidentalidad</td><td>37</td></tr> <tr> <td>Total Accidentes Hombres Área Metropolitana</td><td>35</td></tr> <tr> <td>Total Accidentes Hombres Oriente</td><td>1</td></tr> <tr> <td>Total Accidentes Mujeres Área Metropolitana</td><td>1</td></tr> <tr> <td>Total Accidentes Mujeres Oriente</td><td>0</td></tr> <tr> <td># de empleados a dic 31 de 2017</td><td>859</td></tr> <tr> <td># de empleados promedio año 2017</td><td>865</td></tr> <tr> <td>#accidentesx100/# de empleados</td><td>0,31</td></tr> </tbody> </table>	VARIABLE	TOTAL	Total Víctimas Mortales	0	# de casos de accidentalidad	37	Total Accidentes Hombres Área Metropolitana	35	Total Accidentes Hombres Oriente	1	Total Accidentes Mujeres Área Metropolitana	1	Total Accidentes Mujeres Oriente	0	# de empleados a dic 31 de 2017	859	# de empleados promedio año 2017	865	#accidentesx100/# de empleados	0,31	<div data-bbox="831 435 1469 770"> <p>% Accidentalidad promedio mes 2017 = 0,31% Total casos de accidentalidad = 37</p>  </div> <div data-bbox="1480 435 2163 770"> <p>GRI G4 LA6 ACCIDENTALIDAD 2017 Numero de accidentes y % anual de accidentalidad</p>  </div> <div data-bbox="831 786 1469 1121"> <p>LA6 AUSENTISMO 2017</p>  </div> <div data-bbox="1480 786 2163 1121"> <p>LA6 AUSENTISMO 2017: % DE AUSENTISMO AL AÑO CONTRA UN PROMEDIO 907 EMPLEADOS</p>  </div> <p>Cero víctimas mortales durante los últimos 6 años directas o indirectas Cero enfermedades laborales en la historia de la empresa relacionada con la Prestación de Servicios de Vigilancia</p>
VARIABLE	TOTAL																				
Total Víctimas Mortales	0																				
# de casos de accidentalidad	37																				
Total Accidentes Hombres Área Metropolitana	35																				
Total Accidentes Hombres Oriente	1																				
Total Accidentes Mujeres Área Metropolitana	1																				
Total Accidentes Mujeres Oriente	0																				
# de empleados a dic 31 de 2017	859																				
# de empleados promedio año 2017	865																				
#accidentesx100/# de empleados	0,31																				
ANÁLISIS DEL AÑO 2017	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"> El promedio de accidentalidad durante el año de 2017 fue de 0.3% estando en un 0.7 por debajo de la meta que es 1% lo cual permite inferir la eficacia de las campañas de prevención y autocuidado de los empleados El promedio de ausentismo durante el año de 2017 fue del 7,2% reduciéndose 1,8% con respecto al año 2016 Cero víctimas mortales durante el año 2017, directas o indirectas Cero enfermedades laborales relacionadas con actividades de la prestación del servicio de vigilancia durante el año 2017. 	<p>Se puede evidenciar que:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se puede evidenciar que: El índice de accidentalidad se encuentra por debajo del promedio propuesto 1.0% y fue de 0.31%, disminuyendo en 0.03% con respecto al 2016. Se puede evidenciar que se está logrando la estrategia de tener para EL 2020 menos de 1% de accidentes, esto es debido a las diferentes actividades capacitación, epp, boletín autocuidado, panoramas de factores de riesgos de cada uno de los puestos, asegurando condiciones seguridad. Los tipos de lesiones no generaron enfermedades profesionales ni estados de gravedad detonante de discapacidad. La tasa de enfermedad profesional se encuentra en el 0% lo cual denota eficacia en el desarrollo de las actividades del sistema general de seguridad y salud en trabajo. El índice de absentismo por enfermedad y accidente de trabajo se encuentran por debajo de la meta propuesta 10% y con un resultado del 7,2%, lo cual indica un promedio aceptable en relación a la ausencia pronosticada para la organización, según estadísticas de años anteriores. La organización no tuvo muertes por accidentes de trabajo, ni suicidios en lo corrido del 2017, lo cual se debe a la prevención constante que se genera desde los subprogramas de riesgo público, riesgo vehicular y medicina preventiva. 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%, en 2017 se debía tener un promedio de 11% casos y logramos tener 7,15%, siendo todas caso aislados y no recurrentes en el mismo empleado, no se presentan muertes, la incapacidades más significativas son por licencias de maternidad, y virosis. 																				

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

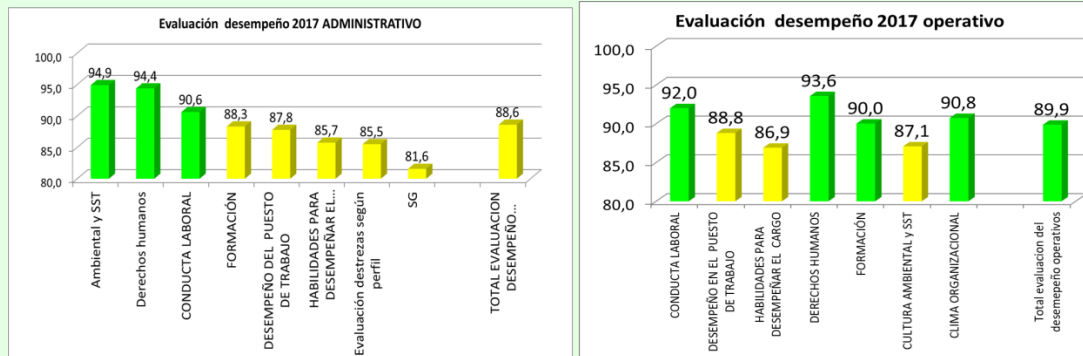
COMPORTAMIENTO DE AÑO 2017	RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA																		
<p>HORAS DE FORMACION ADMINISTRATIVO Y OPERATIVOS</p>  <p>PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACION OPERATIVOS MINIMO 40</p> <p>PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACION ADITIVOS MINIMO 30</p> <ul style="list-style-type: none"> Total horas de capacitación Hombres Operativos: 62719 horas suministradas a 776 Hombres Operativos para un promedio de 80.8 horas por empleado Total horas de capacitación mujeres operativo: 5671 horas suministradas a 60 Mujeres Operativas para un promedio de 94.1 horas por empleado Total horas de capacitación hombres administrativos: 762 horas suministradas a 21 Hombres admin para un promedio de 36.29 horas por empleado Total horas de capacitación mujeres administrativos: 594 horas suministradas a 8 Mujeres admin. para un promedio de 74.25 horas por empleado 	<p>PROMEDIO DE HORAS DE FORMACION POR EMPLEADO 2017</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Promedio de horas de formación por empleado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2013</td> <td>26.00</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>28.00</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>30.00</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>32.00</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>34.00</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>36.00</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>38.00</td> </tr> <tr> <td>2020 (Estrategia)</td> <td>40.00</td> </tr> </tbody> </table>	Año	Promedio de horas de formación por empleado	2013	26.00	2014	28.00	2015	30.00	2016	32.00	2017	34.00	2018	36.00	2019	38.00	2020 (Estrategia)	40.00
Año	Promedio de horas de formación por empleado																		
2013	26.00																		
2014	28.00																		
2015	30.00																		
2016	32.00																		
2017	34.00																		
2018	36.00																		
2019	38.00																		
2020 (Estrategia)	40.00																		
ANÁLISIS DEL AÑO 2017	ANÁLISIS COMPORTAMIENTO DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA																		
<p>Seguridad de Colombia Ant. 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 este año, de continuar la formación en "COMPETENCIAS LABORALES", (tanto personal operativo como administrativo) terminando el año con 288 hombres certificados en competencia Sena; "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 Sedecol, 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 a 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>																		
Para más información ver : Anexo #5: G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral																		

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 2017	RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA																																																				
 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Mes</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>ENE</td><td>63,53</td></tr> <tr><td>FEB</td><td>63,92</td></tr> <tr><td>MAR</td><td>67,08</td></tr> <tr><td>ABR</td><td>65,38</td></tr> <tr><td>MAY</td><td>64,13</td></tr> <tr><td>JUN</td><td>68,12</td></tr> <tr><td>JUL</td><td>68,12</td></tr> <tr><td>AGO</td><td>68,93</td></tr> <tr><td>SEP</td><td>69,00</td></tr> <tr><td>OCT</td><td>66,00</td></tr> <tr><td>NOV</td><td>61,06</td></tr> <tr><td>DIC</td><td>63,09</td></tr> <tr><td>TOTAL 2017</td><td>63,09</td></tr> </tbody> </table>	Mes	Valor	ENE	63,53	FEB	63,92	MAR	67,08	ABR	65,38	MAY	64,13	JUN	68,12	JUL	68,12	AGO	68,93	SEP	69,00	OCT	66,00	NOV	61,06	DIC	63,09	TOTAL 2017	63,09	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>ESTRATEGIA 2020</td><td>90</td></tr> <tr><td>2019</td><td>80</td></tr> <tr><td>2018</td><td>70</td></tr> <tr><td>2017</td><td>60</td></tr> <tr><td>2016</td><td>63,09</td></tr> <tr><td>2015</td><td>50</td></tr> <tr><td>2014</td><td>40</td></tr> <tr><td>2013</td><td>30</td></tr> <tr><td>2012</td><td>20</td></tr> <tr><td>2011</td><td>10</td></tr> <tr><td>2010</td><td>0,44</td></tr> </tbody> </table>	Año	Valor	ESTRATEGIA 2020	90	2019	80	2018	70	2017	60	2016	63,09	2015	50	2014	40	2013	30	2012	20	2011	10	2010	0,44
Mes	Valor																																																				
ENE	63,53																																																				
FEB	63,92																																																				
MAR	67,08																																																				
ABR	65,38																																																				
MAY	64,13																																																				
JUN	68,12																																																				
JUL	68,12																																																				
AGO	68,93																																																				
SEP	69,00																																																				
OCT	66,00																																																				
NOV	61,06																																																				
DIC	63,09																																																				
TOTAL 2017	63,09																																																				
Año	Valor																																																				
ESTRATEGIA 2020	90																																																				
2019	80																																																				
2018	70																																																				
2017	60																																																				
2016	63,09																																																				
2015	50																																																				
2014	40																																																				
2013	30																																																				
2012	20																																																				
2011	10																																																				
2010	0,44																																																				
ANÁLISIS DEL AÑO 2017	ANÁLISIS COMPORTAMIENTO DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA																																																				
<p>De acuerdo con la planeación realizada, lo más perentorio para la vigencia 2017 era la recertificación del personal que se había titulado en tres competencias y que su vigencia se empezó a perder desde el mes de diciembre de 2016 y consecuentemente durante el 2017.</p> <p>En virtud que esta certificación ha generado un diferencial de alto valor para la empresa, se decidió poner todo el empeño en el cumplimiento de esta meta antes de terminar 2017.</p>	<p>La meta del año 2017 era tener el 60% de los operativos certificado por lo mínimo en una competencia, el resultado de año fue de 63,09 % con 523 guardas, no se cuenta con guardas titulados, es decir que cuenta con las tres certificaciones, para adquirir la titulación, hoy en día llamada esquema. Del año 2016 al año 2017 se presentó una reducción de del 5,81% esto debido a la rotación de los operativos que al irse se llevan con siguió las titilaciones y certificación, y a los nuevos empleados no siempre tiene estas, y hay que iniciar desde cero sus proceso de desarrollo de competencias.</p>																																																				
Para más información ver : Anexo #6: G4-LA10																																																					
Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad																																																					

9: G4-LA11 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2017

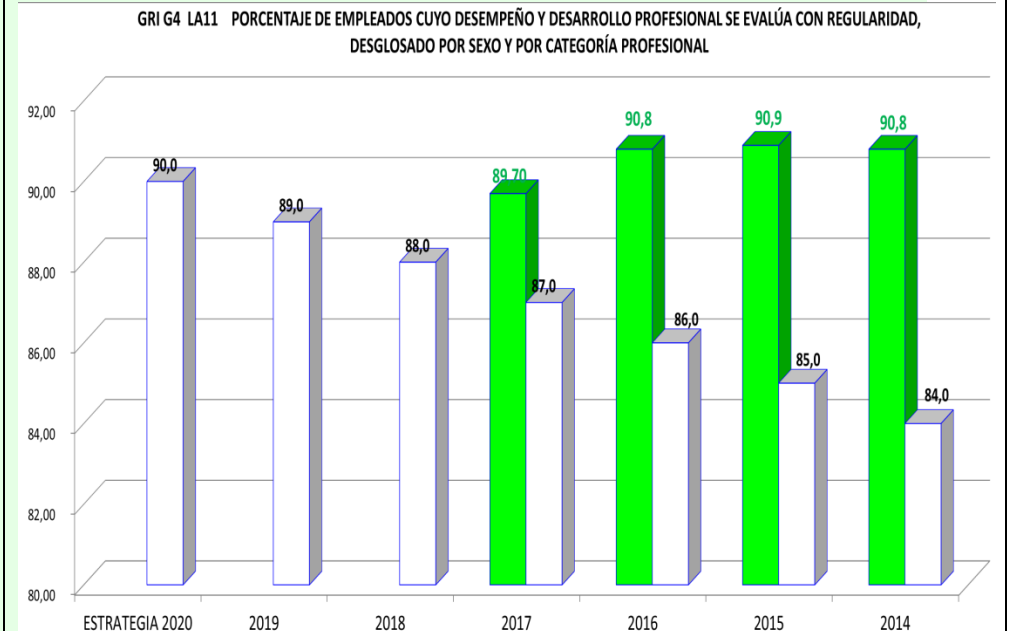


CATEGORIA PROFESIONAL	SEXO	RESULTADO EVALUACION	# EVALUADOS
OPERATIVOS	HOMBRE	89,1	672
	MUJERES	90,7	54
ADMINISTRATIVOS	HOMBRE	87,3	44
	MUJERES	93,9	11
TOTAL RESULTADO DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO 2017		%	89,4
PROMEDIO DE EMPLEADOS DEL AÑO 2017			792
% DE EMPLEADOS CON EVALUACION DE DESEMPEÑO DEL 2017			98,6

ANÁLISIS DEL AÑO 2017

- Resultado global evaluación de desempeño: El resultado de este indicador demuestra el gran desempeño de nuestro personal el compromiso que tiene con su trabajo y con la organización, pues hemos logrado que el personal administrativo tenga una evaluación del desempeño del 88,6% y los operativos de 89,6 % lo que nos da una media de 89,1 y una cobertura del 98,6% de los empleados a la fecha de realización, lo que está por encima de nuestra meta de superar el 80%, el resultado de la encuesta es muy positivo con un 89,1% en la evaluación del desempeño.

RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



ANÁLISIS DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA

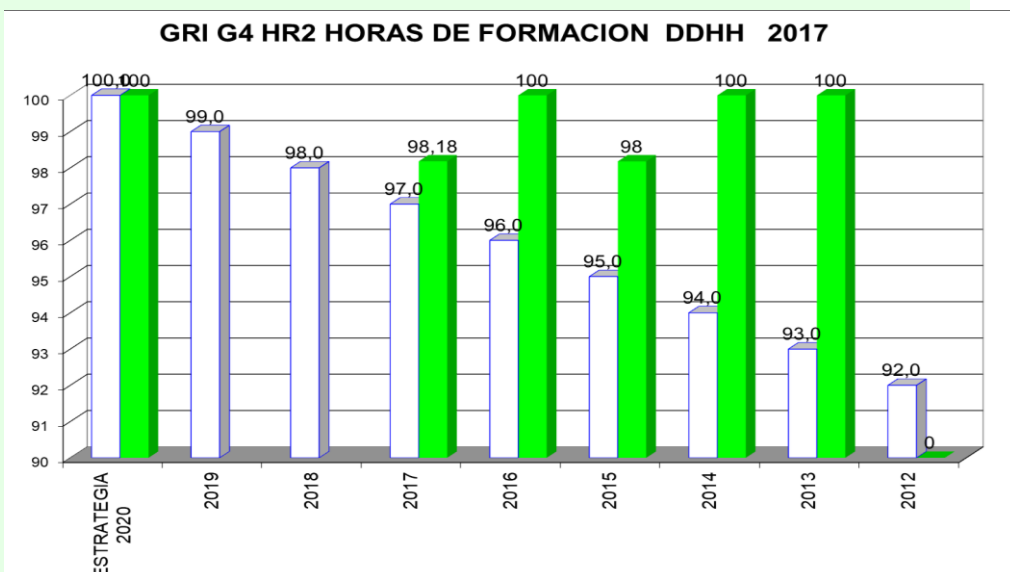
Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. desde su proceso de selección busca incorporar el mejor personal tanto física, como mentalmente y asegura que se cuente con la competencias necesarias (educación, formación experiencia y habilidades), como un insumo base para un buen desempeño laboral, suministramos las debida inducción al ingreso y procesos formales de reintroducción y seguimiento a la prestación del servicio, lo que nos asegura un desempeño laboral optimo, si se presenta novedades se atienden de inmediato y se desarrollan compromisos que nos aseguren el crecimiento laboral de nuestros empleados, por todo esto, el logro de nuestra estrategia de tener un desempeño laboral superior al 80% y que se realice a más del 90 % de nuestros empleados se ha cumplido a través del tiempo, desde 2010,

Durante el año 2017 se logró un resultado del 89,7% en la evaluación del desempeño, comparado con la estrategia anual que era de 87%, logramos la meta del año y estamos alineados con la meta del 2020 de tener una evaluación del desempeño superior al 90%

Para más información ver : Anexo #7: G4-LA11 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño

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 2017														RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA													
DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2017														GRI G4 HR2 HORAS DE FORMACION DDHH 2017													
VARIABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL														
No. Empleados operativos capacitados en ddhh - Sesla	0	143	133	76	72	121	99	53	46	60	19	10	832														
acumulado empleados capacitados en DH	0	143	133	76	72	121	99	53	46	60	19	10	832														
No. Horas de capacitación ddhh en Sesla =2	0	429	399	228	216	363	297	159	138	180	57	30	2.496														
acumulado de horas de formación en DH	0	429	399	228	216	363	297	159	138	180	57	30	2.496														
<div><div></div><div>El 98,18% de los empleados tienen procesos de formación en derechos humanos</div></div> <div><div></div><div>En promedio reciben 3 horas de formación por empleado</div></div>																											
ANÁLISIS DEL AÑO 2017														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 durante el año, se dio capacitación al 98,18% del personal en DDHH y fue difundida a clientes, proveedores y socios.														La meta de estar por encima del 97% de empleados capacitados en ddhh se ha cumplido con un resultados del 98,18% , esto se ve reflejado en cero casos de violación de ddhh, no se cuenta con reportes de ninguna de las partes interesadas sobre riesgos o casos de denuncias de violación de derechos humanos lo que demuestra la efectividad de nuestras capacitaciones													
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 2017	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"> ○ La línea Ética, ○ Comité de convivencia, ○ Comité paritario de seguridad y salud en trabajo, ○ Comité de responsabilidad social ○ Las rendiciones de cuenta ○ Gestión del riesgo a derechos humanos <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 798 empleados, no se cuenta con ningún caso durante el periodo de la memoria.</p> <p>● No se presentaron casos de discriminación en 2017, 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>GRI G4 HR3 DISCRIMINACION % DE EMPLEADOS QUE NO HAN REPORTADO CASOS DE DISCRIMINACION</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>% de Empleados que no han reportado casos de discriminación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2010</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>2011</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>2012</td> <td>93</td> </tr> <tr> <td>2013</td> <td>94</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>95</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>96</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>97</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>98</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>99</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>2020 (Estrategia)</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	Año	% de Empleados que no han reportado casos de discriminación	2010	100	2011	100	2012	93	2013	94	2014	95	2015	96	2016	97	2017	98	2018	99	2019	100	2020 (Estrategia)	100
Año	% de Empleados que no han reportado casos de discriminación																								
2010	100																								
2011	100																								
2012	93																								
2013	94																								
2014	95																								
2015	96																								
2016	97																								
2017	98																								
2018	99																								
2019	100																								
2020 (Estrategia)	100																								
ANALÍSIS DEL AÑO 2017	ANALÍSIS COMPORTAMIENTO DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA																								
<p>Para el 2017, 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>Cero casos reportados en el año. Por lo tanto, Seguridad de Colombia continúa comprometida 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.</p> <p>Nuestro compromiso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Lograr la igualdad de oportunidades para que la gente sea más productiva. ○ trabajo digno. ○ No a la discriminación. 																								
Para más información ver: Anexo #9: G4-HR3																									

Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas. (Aspecto: No Discriminación)



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

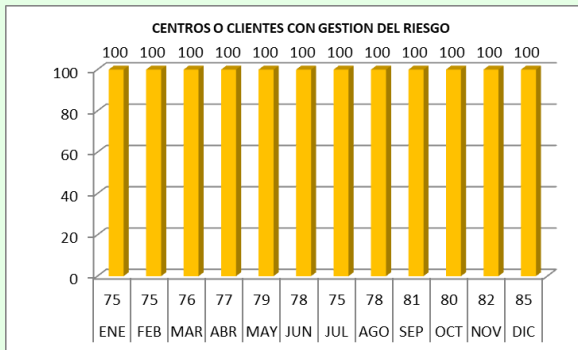
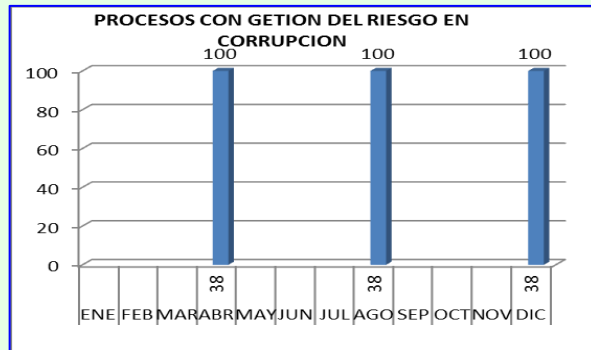
COMPORTAMIENTO DE AÑO 2017	RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA																
<p>SEGURIDAD DE COLOMBIA cuenta con múltiples mecanismo debidamente divulgados, para poder detectar o que nuestras partes interesadas reporten eventos de trabajo infantil de nuestro proveedores, clientes o directamente en la vinculación de personal, entre otros están :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Gestión del riesgo a derechos humanos ● La línea Ética, ● Visita de asociado de negocia a clientes ● Visita inspectiva de seguridad a clientes ● Visita de asociado de negocia a proveedores ● Acuerdo de seguridad y Responsabilidad social con proveedores ● Evaluación de proveedores con Responsabilidad social ● Proceso de selección y vinculación que asegura que no se incorpore a menores de edad <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 869 empleados, 85 clientes y 25 proveedores rutinarios no se cuenta con ningún caso de trabajo infantil durante el periodo de la memoria.</p> <p>Herramientas directas para impedir que se presenten casos de trabajo infantil</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 100% de los empleados son mayores de 18 años en el 2017 ● PROVEEDORES: 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 Y 2017 Con proveedores = 0 Con cero riesgo de trabajo infantil <ul style="list-style-type: none"> ~ Cada uno de los proveedores cuentan con acuerdo firmado en donde se comprometen a respetarle a los trabajadores, e impedir que se presenta trabajo infantil en sus operaciones ~ Se realiza exploración en RSE en donde los proveedores nos aseguran y evidencia que no tiene trabajo infantil en sus organizaciones. ~ 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. 	<p>GRIG4 HR5 TRABAJO INFANTIL POBLACION DE EMPLEADOS MAYOR DE 18 AÑOS</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <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>	Año	Porcentaje	2019	100	2018	100	2017	100	2016	100	2015	100	2014	100	2013	100
Año	Porcentaje																
2019	100																
2018	100																
2017	100																
2016	100																
2015	100																
2014	100																
2013	100																
ANALISIS DEL AÑO 2017	ANALISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA																
<p>En el 2017, no se vincularon menores de edad, además de asegurar la no utilización de mano de obra infantil en las instalaciones de los proveedores, lo anterior se realizó por medio de seguimientos y visitas, asegurándonos con la firma de los acuerdos de seguridad por parte nuestros proveedores.</p>	<p>Desde su fundación, Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., está cumpliendo con la contratación de ley en cuanto a edad. Contratando únicamente personal a partir de 18 años de edad. 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>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)</p>																	

SOCIEDAD

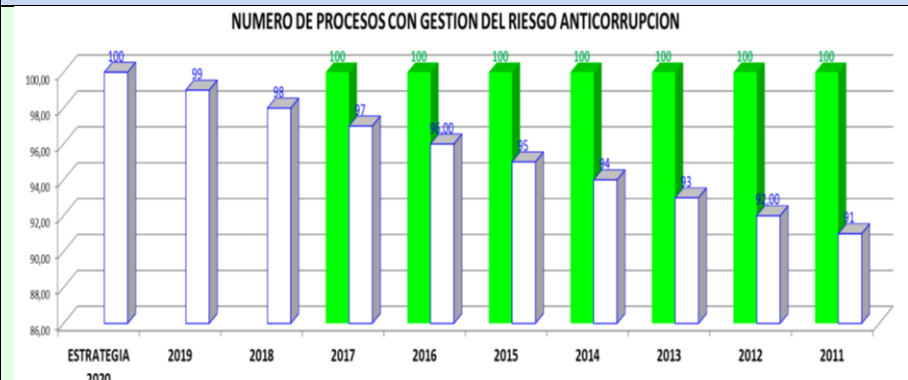
13: G4-SO3 Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados

G4-SO5 Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas

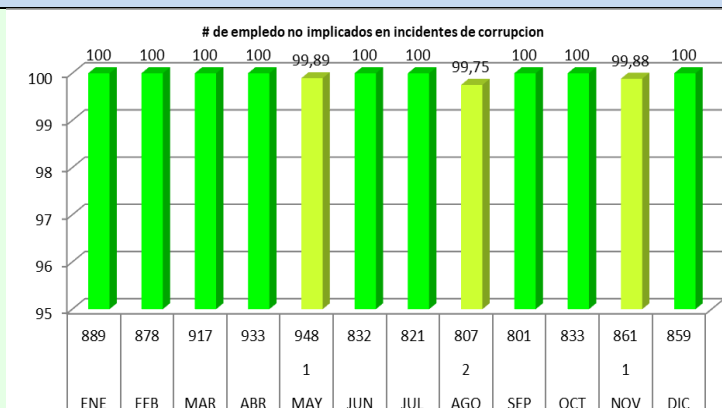
COMPORTAMIENTO DE AÑO 2017



RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



ANÁLISIS DEL AÑO 2017



La unica sede es la ubicada en medellin y cuenta con gestion de riesgos de todos los 38 procesos, lo que nos da 100% proceso y tambien el 100% de las peraciones de servicios de vigilancia cuenta evaluacion de riesgos de corrupcion.

Solo se presenta 4 empleados implicados lo que nos da 99,53% de empleados no implicados en casos de corrupcion. Se presentaron cuatro casos, estos no tuvieron implicaciones para los clientes, y se impidio que se materializarna en siniestros de corrupcion. A cada uno de estaa eventos se le dio un debido proceo de investigacion, y solucion siempre respeto los derechos humanos.

ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

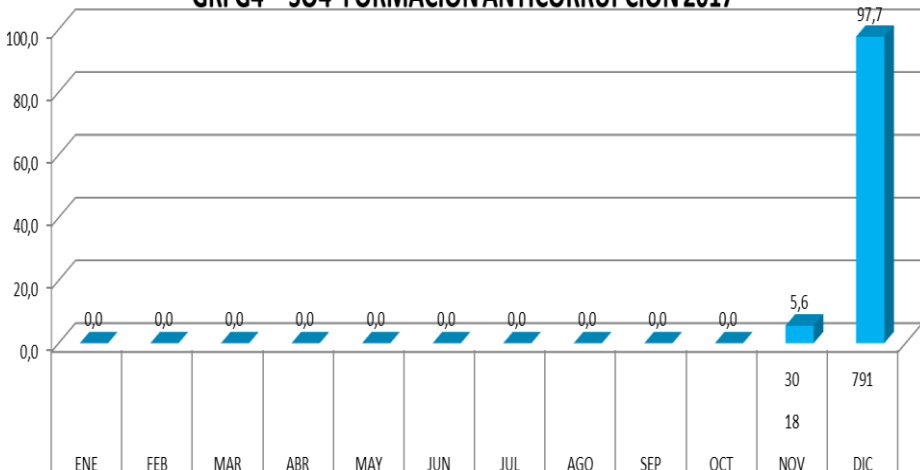
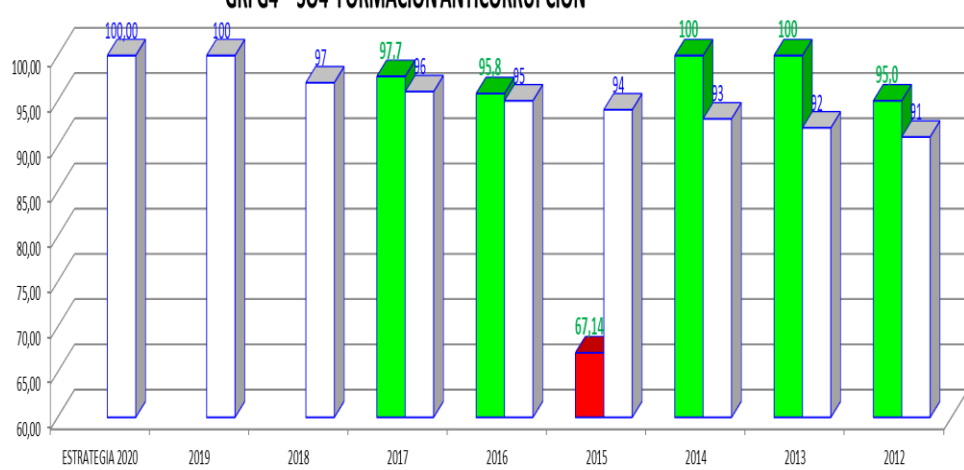
Durante los años no se presentan siniestros de corrupción sistémicos, holísticos y repetitivos, son casos aislados y sin consecuencias para nuestros clientes,

La meta de no presenta casos de c corrupción es un interés mayor que estamos logrando con un resultado del 99.53% de empleados sin participación en actos de corrupción

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 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.

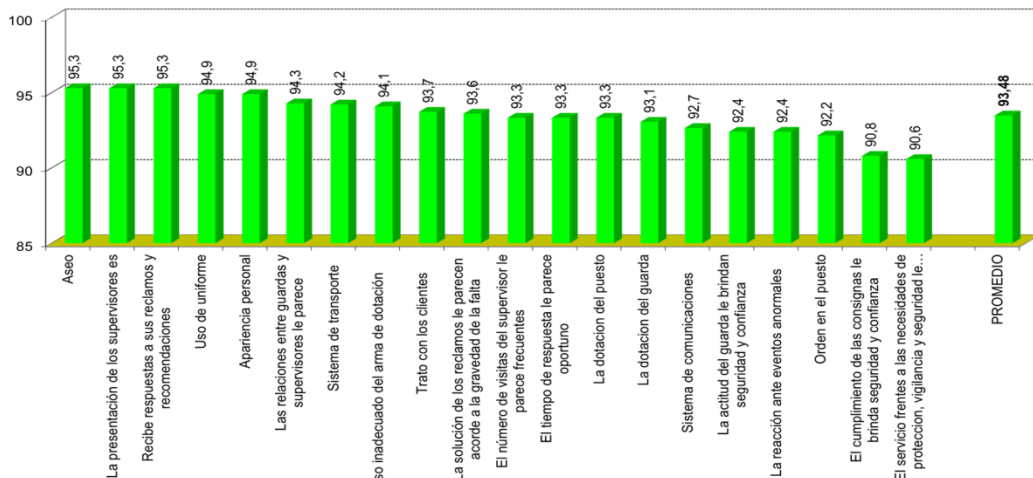
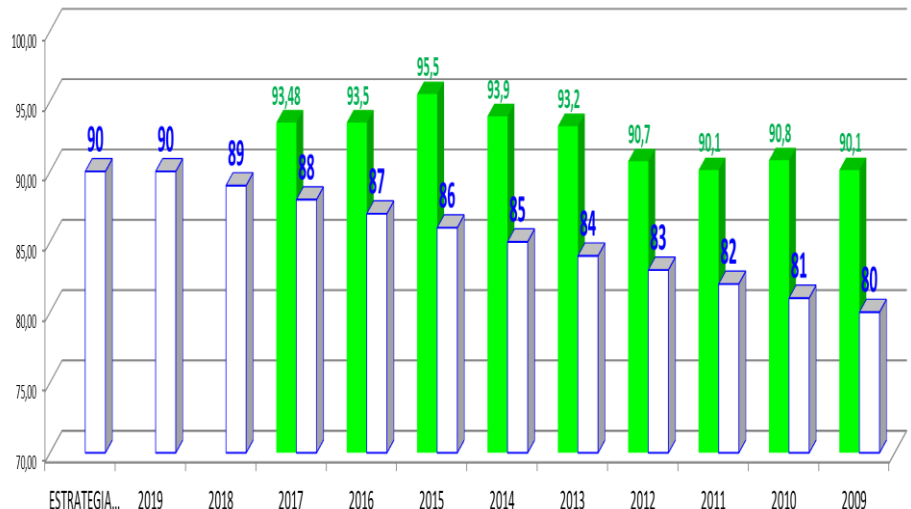
Para más información ver : Anexo #11: G4-SO3 Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos

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

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2017	RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA																																																											
<div><p>GRI G4 - SO4 FORMACION ANTICORRUPCION 2017</p><table><thead><tr><th>Mes</th><th>Porcentaje</th><th>Participantes</th></tr></thead><tbody><tr><td>ENE</td><td>0,0</td><td></td></tr><tr><td>FEB</td><td>0,0</td><td></td></tr><tr><td>MAR</td><td>0,0</td><td></td></tr><tr><td>ABR</td><td>0,0</td><td></td></tr><tr><td>MAY</td><td>0,0</td><td></td></tr><tr><td>JUN</td><td>0,0</td><td></td></tr><tr><td>JUL</td><td>0,0</td><td></td></tr><tr><td>AGO</td><td>0,0</td><td></td></tr><tr><td>SEP</td><td>0,0</td><td></td></tr><tr><td>OCT</td><td>0,0</td><td></td></tr><tr><td>NOV</td><td>5,6</td><td>30</td></tr><tr><td>DIC</td><td>97,7</td><td>791</td></tr></tbody></table></div>	Mes	Porcentaje	Participantes	ENE	0,0		FEB	0,0		MAR	0,0		ABR	0,0		MAY	0,0		JUN	0,0		JUL	0,0		AGO	0,0		SEP	0,0		OCT	0,0		NOV	5,6	30	DIC	97,7	791	<div><p>GRI G4 - SO4 FORMACION ANTICORRUPCION</p><table><thead><tr><th>Año</th><th>Porcentaje</th></tr></thead><tbody><tr><td>ESTRATEGIA 2020</td><td>100,00</td></tr><tr><td>2019</td><td>100</td></tr><tr><td>2018</td><td>97</td></tr><tr><td>2017</td><td>97,7</td></tr><tr><td>2016</td><td>95,8</td></tr><tr><td>2015</td><td>67,14</td></tr><tr><td>2014</td><td>100</td></tr><tr><td>2013</td><td>100</td></tr><tr><td>2012</td><td>95,0</td></tr></tbody></table></div>	Año	Porcentaje	ESTRATEGIA 2020	100,00	2019	100	2018	97	2017	97,7	2016	95,8	2015	67,14	2014	100	2013	100	2012	95,0
Mes	Porcentaje	Participantes																																																										
ENE	0,0																																																											
FEB	0,0																																																											
MAR	0,0																																																											
ABR	0,0																																																											
MAY	0,0																																																											
JUN	0,0																																																											
JUL	0,0																																																											
AGO	0,0																																																											
SEP	0,0																																																											
OCT	0,0																																																											
NOV	5,6	30																																																										
DIC	97,7	791																																																										
Año	Porcentaje																																																											
ESTRATEGIA 2020	100,00																																																											
2019	100																																																											
2018	97																																																											
2017	97,7																																																											
2016	95,8																																																											
2015	67,14																																																											
2014	100																																																											
2013	100																																																											
2012	95,0																																																											
ANALÍSIS DEL AÑO 2017	ANALÍSIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA																																																											
<div><ul style="list-style-type: none">• administrativos: son 30 con 28 capacitados = 93,33%• guardas: son 793 con 763 capacitados = 96,21%• supervisores: son 32 con 32 capacitados = 100%• 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<p>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.</p></div>	<div><p>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.</p><p>El programa de capacitación virtual se inició en el mes de Enero y tuvieron una cobertura casi total 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.</p></div>																																																											
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 2017	RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA																																																																										
<div>ENCUESTA DE SATISFACCION POR ELEMENTO EVALUADO 2017</div> <div>METAS SUPERIOR A 90% , RESULTADO 93,48</div> <div>DCP15 REV:01</div> <div></div> <table><tr><th>Elemento Evaluado</th><th>Puntuación</th></tr><tr><td>Aseo</td><td>95,3</td></tr><tr><td>La presentación de los supervisores es</td><td>95,3</td></tr><tr><td>Recibe respuestas a sus reclamos y recomendaciones</td><td>95,3</td></tr><tr><td>Uso de uniforme</td><td>94,9</td></tr><tr><td>Apariencia personal</td><td>94,9</td></tr><tr><td>Las relaciones entre guardas y supervisores le parece</td><td>94,3</td></tr><tr><td>Sistema de transporte</td><td>94,2</td></tr><tr><td>Uso inadecuado del arma de dotación</td><td>94,1</td></tr><tr><td>Trato con los clientes</td><td>93,7</td></tr><tr><td>La solución de los reclamos le parecen acorde a la gravedad de la falla</td><td>93,6</td></tr><tr><td>El número de visitas del supervisor le parece frecuentes</td><td>93,3</td></tr><tr><td>El tiempo de respuesta le parece oportuno</td><td>93,3</td></tr><tr><td>La dotación del puesto</td><td>93,3</td></tr><tr><td>La dotación del guarda</td><td>93,1</td></tr><tr><td>Sistema de comunicaciones</td><td>92,7</td></tr><tr><td>La actitud del guarda le brindan seguridad y confianza</td><td>92,4</td></tr><tr><td>La reacción ante eventos anormales</td><td>92,4</td></tr><tr><td>Orden en el puesto</td><td>92,2</td></tr><tr><td>El cumplimiento de las consignas le brinda seguridad y confianza</td><td>90,8</td></tr><tr><td>El servicio frente a las necesidades de protección, vigilancia y seguridad le...</td><td>90,6</td></tr><tr><td>PROMEDIO</td><td>93,48</td></tr></table>	Elemento Evaluado	Puntuación	Aseo	95,3	La presentación de los supervisores es	95,3	Recibe respuestas a sus reclamos y recomendaciones	95,3	Uso de uniforme	94,9	Apariencia personal	94,9	Las relaciones entre guardas y supervisores le parece	94,3	Sistema de transporte	94,2	Uso inadecuado del arma de dotación	94,1	Trato con los clientes	93,7	La solución de los reclamos le parecen acorde a la gravedad de la falla	93,6	El número de visitas del supervisor le parece frecuentes	93,3	El tiempo de respuesta le parece oportuno	93,3	La dotación del puesto	93,3	La dotación del guarda	93,1	Sistema de comunicaciones	92,7	La actitud del guarda le brindan seguridad y confianza	92,4	La reacción ante eventos anormales	92,4	Orden en el puesto	92,2	El cumplimiento de las consignas le brinda seguridad y confianza	90,8	El servicio frente a las necesidades de protección, vigilancia y seguridad le...	90,6	PROMEDIO	93,48	<div>GRI G4 PR05 SATISFACCION DEL CLIENTE</div> <div></div> <table><tr><th>Año</th><th>Resultado</th><th>Estrategia</th></tr><tr><td>2009</td><td>90,1</td><td>90</td></tr><tr><td>2010</td><td>90,8</td><td>90</td></tr><tr><td>2011</td><td>90,1</td><td>90</td></tr><tr><td>2012</td><td>90,7</td><td>90</td></tr><tr><td>2013</td><td>93,2</td><td>90</td></tr><tr><td>2014</td><td>93,9</td><td>90</td></tr><tr><td>2015</td><td>95,5</td><td>90</td></tr><tr><td>2016</td><td>93,5</td><td>90</td></tr><tr><td>2017</td><td>93,48</td><td>90</td></tr></table>	Año	Resultado	Estrategia	2009	90,1	90	2010	90,8	90	2011	90,1	90	2012	90,7	90	2013	93,2	90	2014	93,9	90	2015	95,5	90	2016	93,5	90	2017	93,48	90
Elemento Evaluado	Puntuación																																																																										
Aseo	95,3																																																																										
La presentación de los supervisores es	95,3																																																																										
Recibe respuestas a sus reclamos y recomendaciones	95,3																																																																										
Uso de uniforme	94,9																																																																										
Apariencia personal	94,9																																																																										
Las relaciones entre guardas y supervisores le parece	94,3																																																																										
Sistema de transporte	94,2																																																																										
Uso inadecuado del arma de dotación	94,1																																																																										
Trato con los clientes	93,7																																																																										
La solución de los reclamos le parecen acorde a la gravedad de la falla	93,6																																																																										
El número de visitas del supervisor le parece frecuentes	93,3																																																																										
El tiempo de respuesta le parece oportuno	93,3																																																																										
La dotación del puesto	93,3																																																																										
La dotación del guarda	93,1																																																																										
Sistema de comunicaciones	92,7																																																																										
La actitud del guarda le brindan seguridad y confianza	92,4																																																																										
La reacción ante eventos anormales	92,4																																																																										
Orden en el puesto	92,2																																																																										
El cumplimiento de las consignas le brinda seguridad y confianza	90,8																																																																										
El servicio frente a las necesidades de protección, vigilancia y seguridad le...	90,6																																																																										
PROMEDIO	93,48																																																																										
Año	Resultado	Estrategia																																																																									
2009	90,1	90																																																																									
2010	90,8	90																																																																									
2011	90,1	90																																																																									
2012	90,7	90																																																																									
2013	93,2	90																																																																									
2014	93,9	90																																																																									
2015	95,5	90																																																																									
2016	93,5	90																																																																									
2017	93,48	90																																																																									
ANÁLISIS DEL AÑO 2017	ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA																																																																										
<p>Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. Durante el año 2017 ha logrado superara la meta del 90% en la satisfacción del clientes, con un resultado de 93,48%, se presenta un dato muy similar al 2016 con un 93,5%, esto debió a que no se presentaron novedades en la prestación del servicio, debido a que 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 un resultado similar logrando la estrategia para el año 2017 de superar el 88% de satisfacción, el resultado del año se encuentra en 93,48. A pesar de ser una meta cumplida para nuestra estrategia del 2020, la mantendremos, pues la consideramos exigente y debemos mantenernos por encima del 90% de satisfacción</p>																																																																										
<div>Para más información ver : Anexo #13: G4-PR5</div> <div>Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes</div>																																																																											

RESULTADOS DIMENSIÓN SOCIAL

Rotacion Anual Depersonal prom: **2,3**
% retencion mensula: **97,29**

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 año: 37 accidentes con el 0,31% empleos, 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%**

Capacitados en lucha contra corrupción **96,2%** Guardas, **100%** Supervisores, **93,3** admin

Promedio de horas capacitación anuales /empleado **59,82** hombres y **36** mujeres

63,9 % empleados con Programas de gestión de habilidades y de formación continua

98,6 % de los Empleados reciben evaluaciones del desempeño con un resultado de **89%**

Mas de **3 horas** de formación en Derechos Humanos por empleado

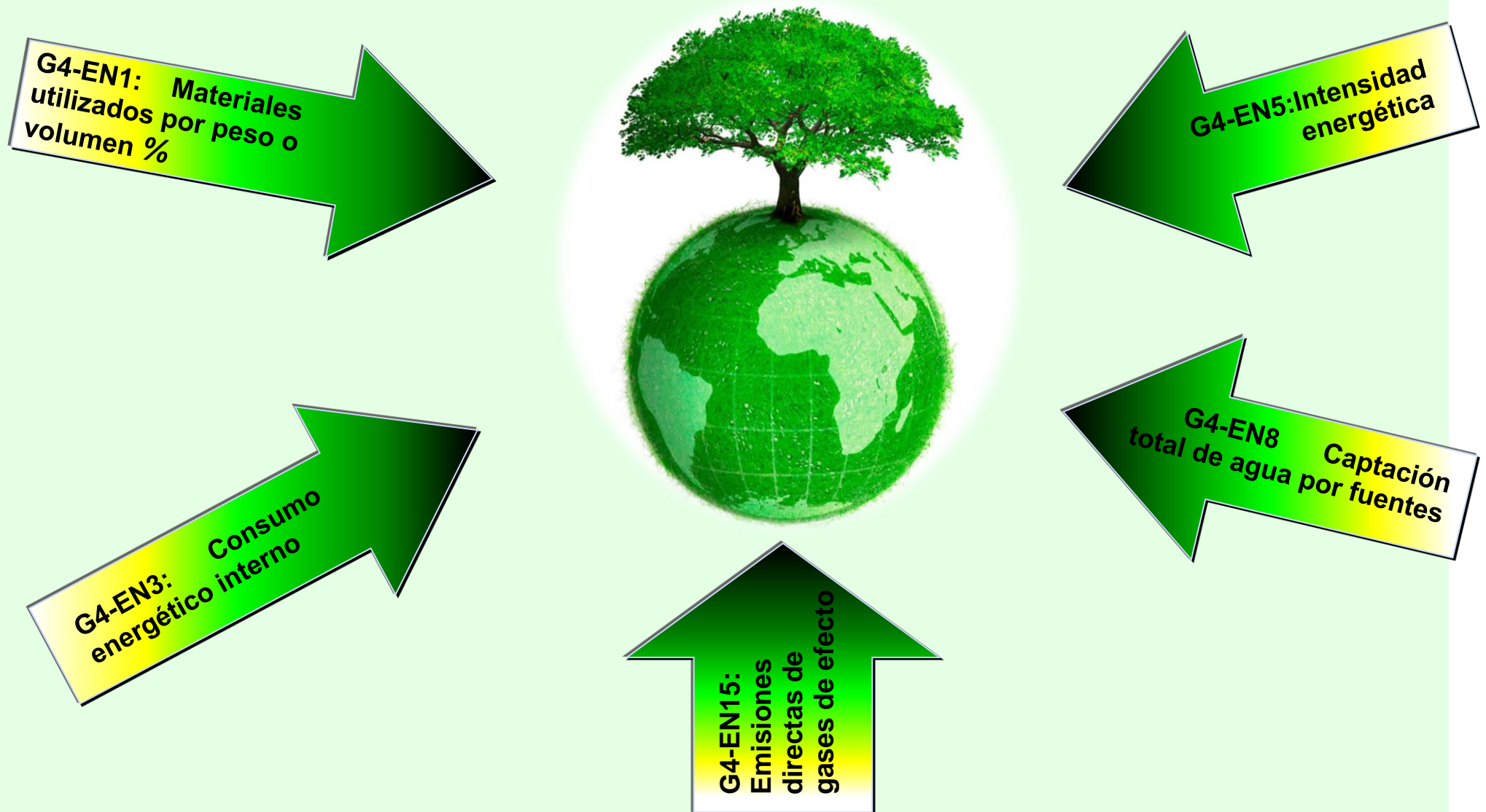
Cero (0) casos de incidentes de discriminación y medidas adoptadas

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

93.5% ,Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los cliente



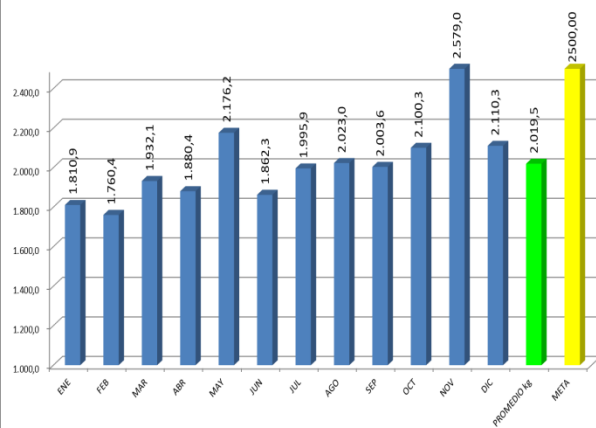
DIMENSIÓN AMBIENTAL



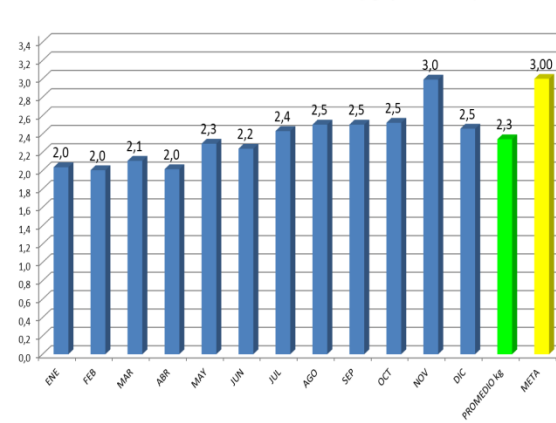
16: G4-EN1: Materiales utilizados por peso o volumen (Aspecto: Materiales)

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2017

GRI G4 EN1 MATERIALES POR PESO (kg por Mes)



GRI G4 EN1 MATERIALES POR PESO (kg por hombre)



EL PERIODO ANALIZADO AÑO 2017

Materiales consumidos	VARIABLE	unidades	PROMEDIO kg	total
Informar del peso o volumen total de: Materiales renovables empleados y Materiales directos empleados	Varios: Dotación, camisas, calzado, papel, equipos.	(en kg)	268,0	3.215,6
Indicar materiales directos y no renovables empleados	consumo de gasolina	gasolina (en kg)	1.768	21.218,91
	baterías	kg	0,8	0,8
total peso en kilogramos consumidos			2.036	24.435,31
promedio fuerza efectiva			865	
kilogramos consumidos por fuerza efectiva			2,35	

Para los cálculos anteriores se toma un valor de densidad de la gasolina de 0,68 kg/litro

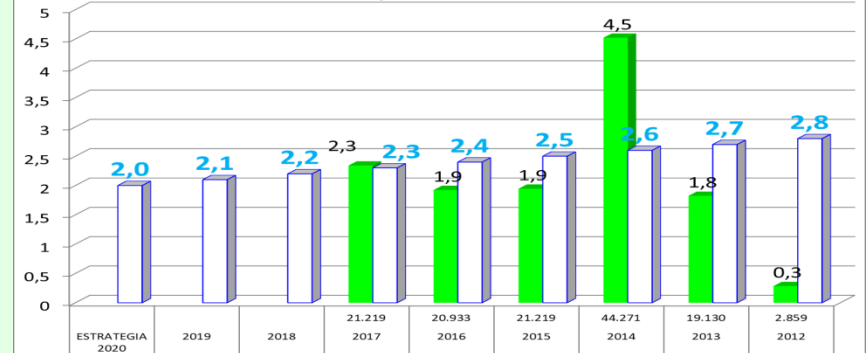
ANÁLISIS DEL AÑO 2017

El consumo en kg durante el año 2017 es de 2,036 kg, con un promedio de 2.35 por hombre de la fuerza efectiva, permitiendo concluir que a pesar de estar por debajo de la meta del 3,0 kg por hombre si hubo un incremento del 0.4 Kg /HOMBRE con respecto al año 2016.

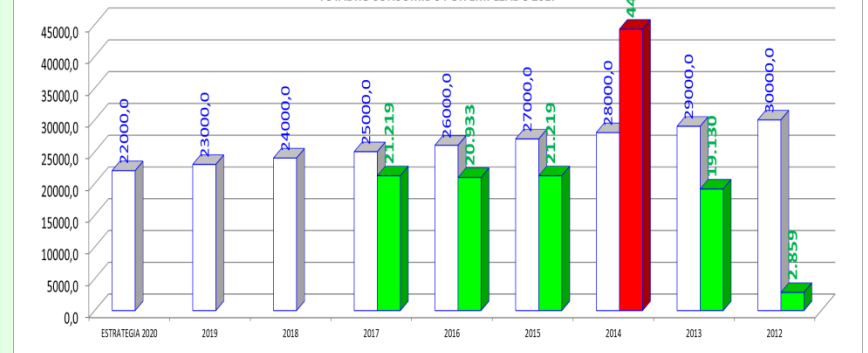
Para más información ver : Anexo #14: G4-EN1: Materiales utilizados por peso o volumen (Aspecto: Materiales)

RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA

GRI G4 EN1 MATERIALES POR PESO O VOLUMEN POR HOMBRE
TOTAL KG CONSUMIDO POR EMPLEADO 2017 META <3
KG/EMPLEADO



GRI G4 EN1 MATERIALES POR PESO O VOLUMEN REDUCIR AL MÍNIMO EL CONSUMO
TOTAL KG CONSUMIDO POR EMPLEADO 2017

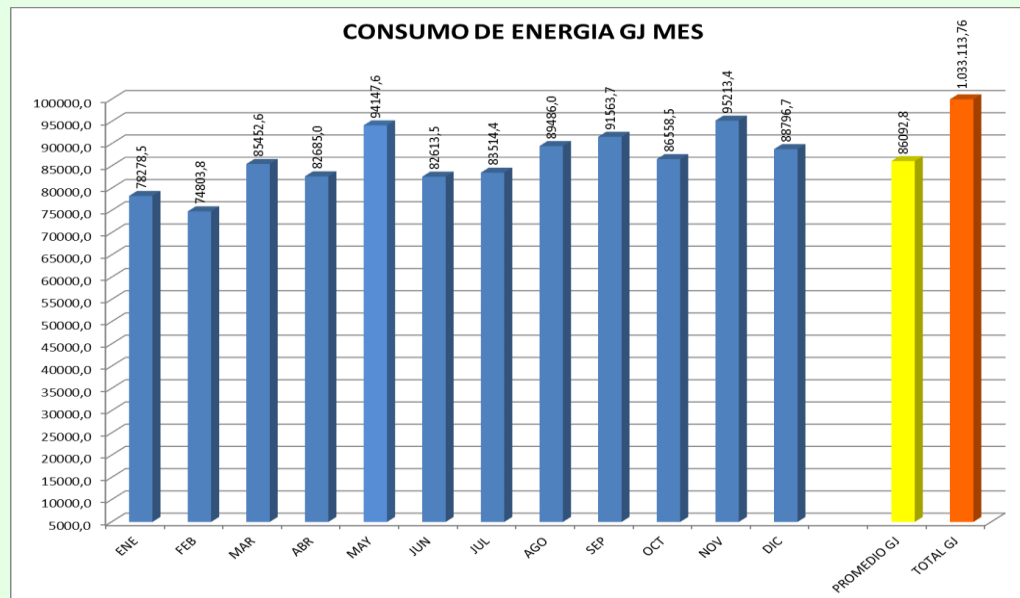


ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

La estrategia para el año 2020 es estar por debajo de 2kg por hombre, se mantiene, a la fecha dicha meta se encuentra cumpliéndose, excepto en el 2014 donde no fue posible cumplir la meta debido al incremento de supervisores, la meta estratégica se mantendrá para el 2020.

17: G4-EN3: Consumo energético interno

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2017

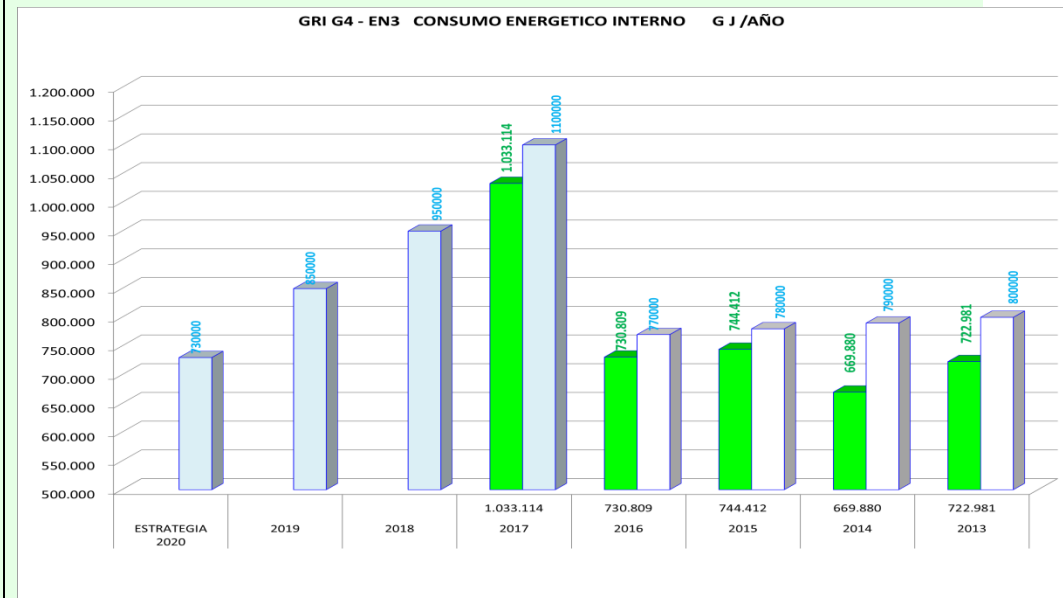


Análisis del año 2017

La meta de 770.000 gj no se cumple debido al incremento en el número de puestos a ser supervisados que se incrementa de 230 a 570 puestos a supervisar, con un incremento del 48%, esta situación nos ha obligado a incrementar la mete para el año 2017 a 1.100.000 Gj año, en el año 2018 la meta será de 950.000 Gj año, bajo esta nuevo escenario se está logrando la meta del año 2017 al tener un resultado de 1.033.114 Gj, al lograr pesar del cambio en los valores debido al incremento en el número de supervisores motorizados

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

RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA

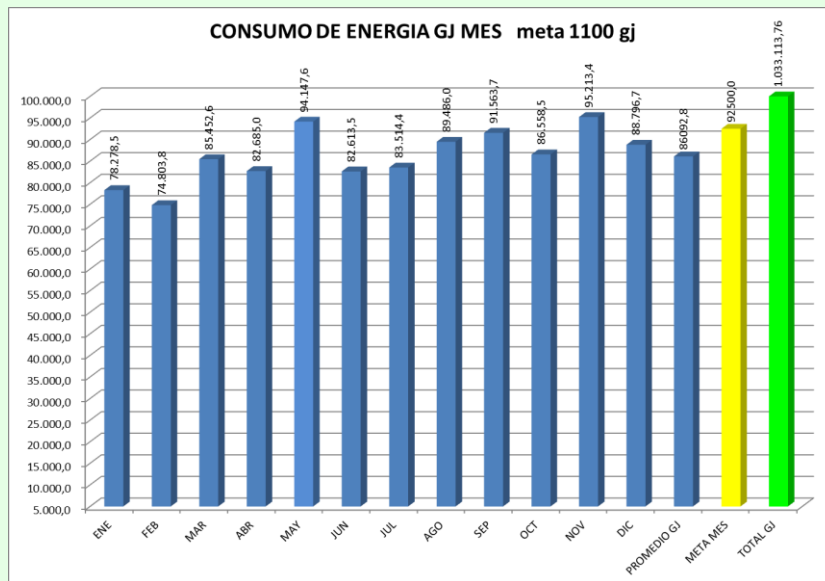


ANALISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

Este es un objetivo logrado al estar por debajo de 770.000 Gj Año hasta el año 2016, para el año 2017 realizamos un incremento debido al número de puesto de supervisión que se incrementó de 230 a estar por encima de 570, a pesar de esto logramos la meta de estar por debajo del 13 gj/año y lo hemos mantenido el cumplimiento 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.

18: G4-EN5: Intensidad energética

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2017



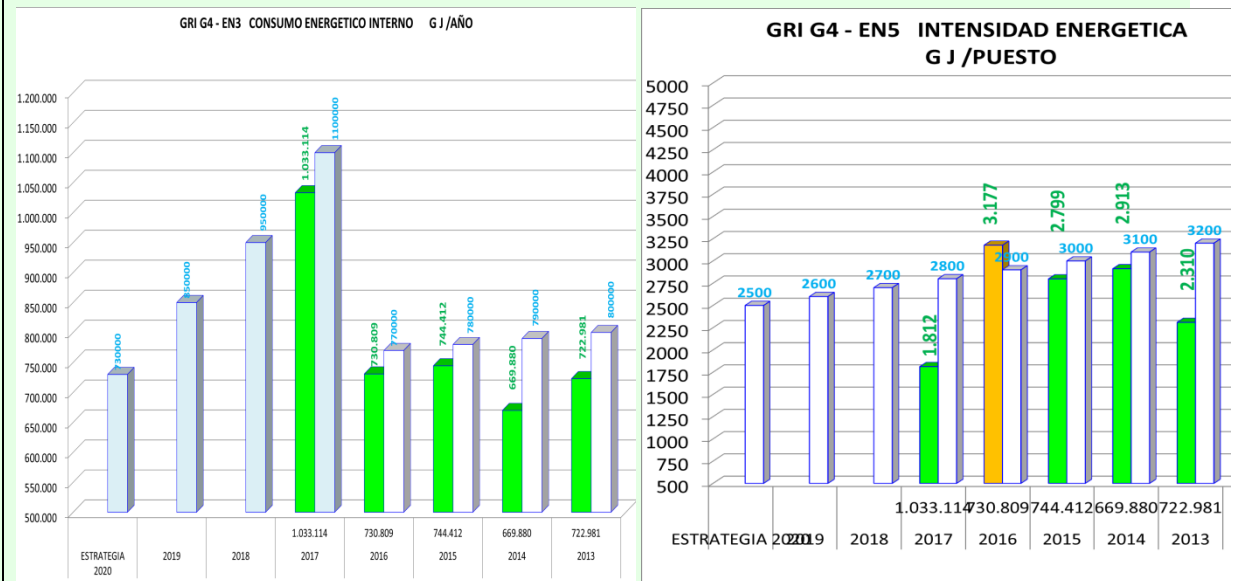
ANÁLISIS DEL AÑO 2017

En el consumo energético promedio mes para el año 2017 fue de 86.092,7 Gj/ empleado, logrando la meta de un promedio inferior a 92.500 GJ.

La intensidad energética promedio que es el consumo de energía medida en Gj tanto eléctrica como en combustible contra el total de empleados o puestos de trabajo, este resultado es inferior la meta de 2800 Gj/ empleado, lo que es una meta que en el año 2016 no se había logrado y este 2017 por el aumento de los puestos de monitoreo y el uso racional en la rutas de supervisión se logra que La intensidad energética promedio por puesto se redujera un 42% pasando de 3.177 a 1.812 Gj/puestos

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

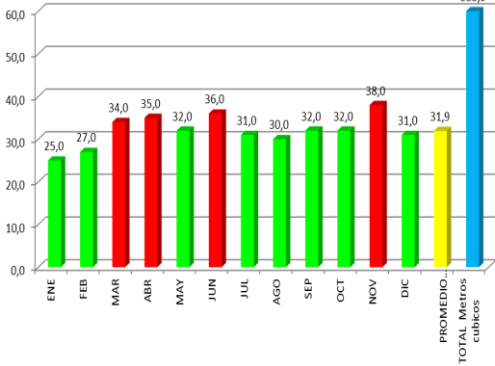
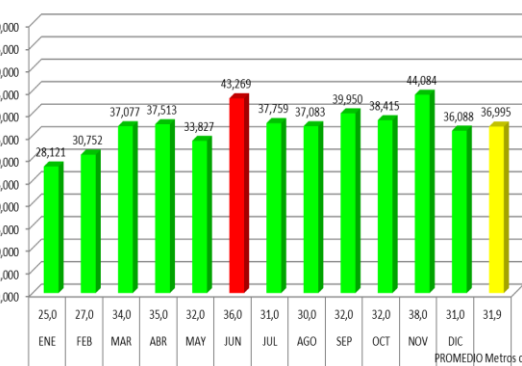
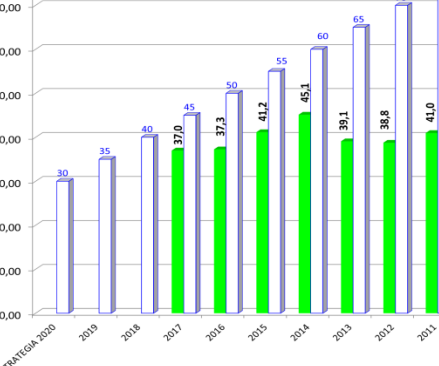
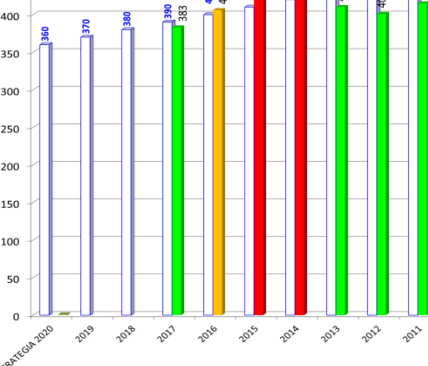
RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

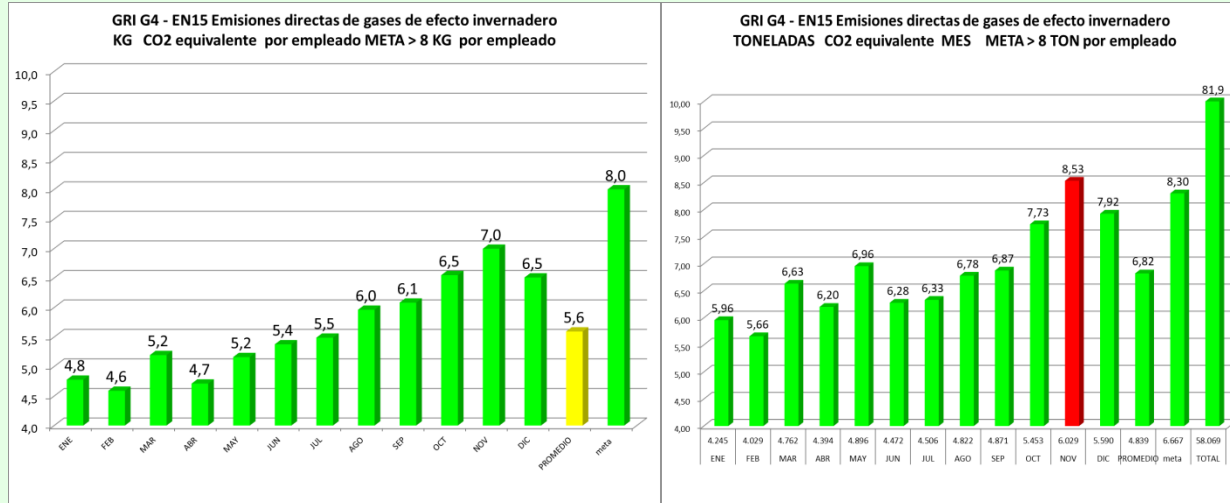
Se presenta un Incremento de más de 48% en el número de puestos, los que nos ha incrementado el consumo de forma proporcional, esto nos ha obligado a incrementar las metas de nuestra estrategia para una intensidad energética el 2017 en 97,5 Gj por hombre y 2.800 gj por puesto, para ambos casos estamos cumpliendo las metas del año y seguimos alineados con la estrategia de la organización de reducir los consumos de energía por hombre

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

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2017	RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA
<div data-bbox="71 419 616 874"> <p>GRI G4 EN8 CAPTACION TOTAL DE AGUA CONSUMO AL MES EN EL 2017: MTR3 POR MES</p>  </div> <div data-bbox="627 419 1205 874"> <p>GRI G4 EN8 CONSUMO DE AGUA AL MES EN 2017: LITROS VS EMPLEADOS MENOR DE 50</p>  </div> <p>La cantidad de agua consumida por la organización, proviene del acueducto de servicios públicos de EPM.</p>	<div data-bbox="1227 419 1697 882"> <p>GRI G4 EN8 CAPTACION TOTAL DE AGUA LITROS POR HOMBRE MES</p>  </div> <div data-bbox="1709 419 2168 882"> <p>GRI G4 EN8 CAPTACION TOTAL DE AGUA M3 DE AGUA POR AÑO</p>  </div>
ANALISIS DEL AÑO 2017	ANALISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA
<p>Para el año 2017 se ha logrado la meta de tener un promedio inferior a 33 mtr cúbicos promedio mes, solo se presentaron cuatro meses en lo que se sobre paso la meta en me tres cúbicos que fueron marzo, abril junio y noviembre, en consumo de agua por empleados también se logró la meta de estar por debajo de 45 litros por empleados, con un resultado 36,99litros esto representa estar por debajo de la meta un 17,8%.</p> <p>El total de metros cúbicos consumidos durante el 2017 fue de 383 mtrs3, inferior al consumo del 2016 que fue 406 mtr3, lo que nos da una reducción de 23 mtr3 ose 5%</p>	<p>El promedio del año 2017 en consumo de agua fue de 31,9 m3 promedio mes, con un total de captación de 383 m3/año. El resultado del año 2017 reporta un valor menor en 23 m3 por debajo del año 2016 y de la meta propuesta 390 en 7 m3.</p> <p>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</p>
<p>Para más información ver : Anexo #16 G4-EN8 Captación total de agua por fuentes:(Aspecto: Agua)</p>	

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

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2017



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.rsc02.es/calculadora/index.htm>

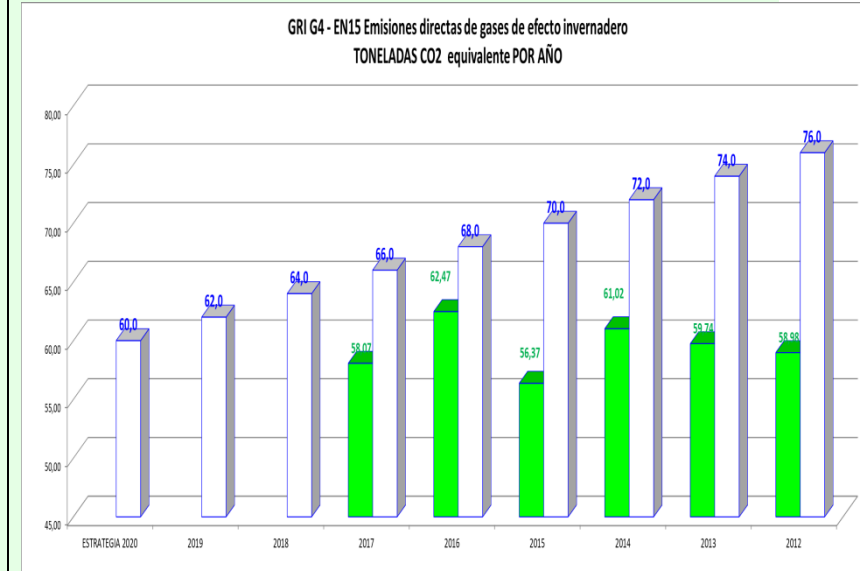
ANÁLISIS DEL AÑO 2017

Durante el año 2017 se generaron 58,07 toneladas de CO2 Equivalente, con un promedio 4.839 kg de CO2 Equivalente por mes, este resultado está por debajo de la meta de tener menos de 66 toneladas año, con una meta mes de 8 toneladas de CO2 equivalente.

Durante el año 2017 se realiza la compensación a BANCO2 POR un valor \$562.230, para la compensación 62,57 toneladas generadas durante el año 2016.

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

RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

La meta de estar por debajo del 66 Toneladas Co2 equivalente para el año 2017, se cumplió con un 58,07; para el 2020 pretendemos mantener nuestra meta estar en 60 toneladas año. Para el 2017 se presenta una reducción del 7.7% en las toneladas de CO2 equi. Esto nos complace y no mantiene en nuestras metas de largo plazo.



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.

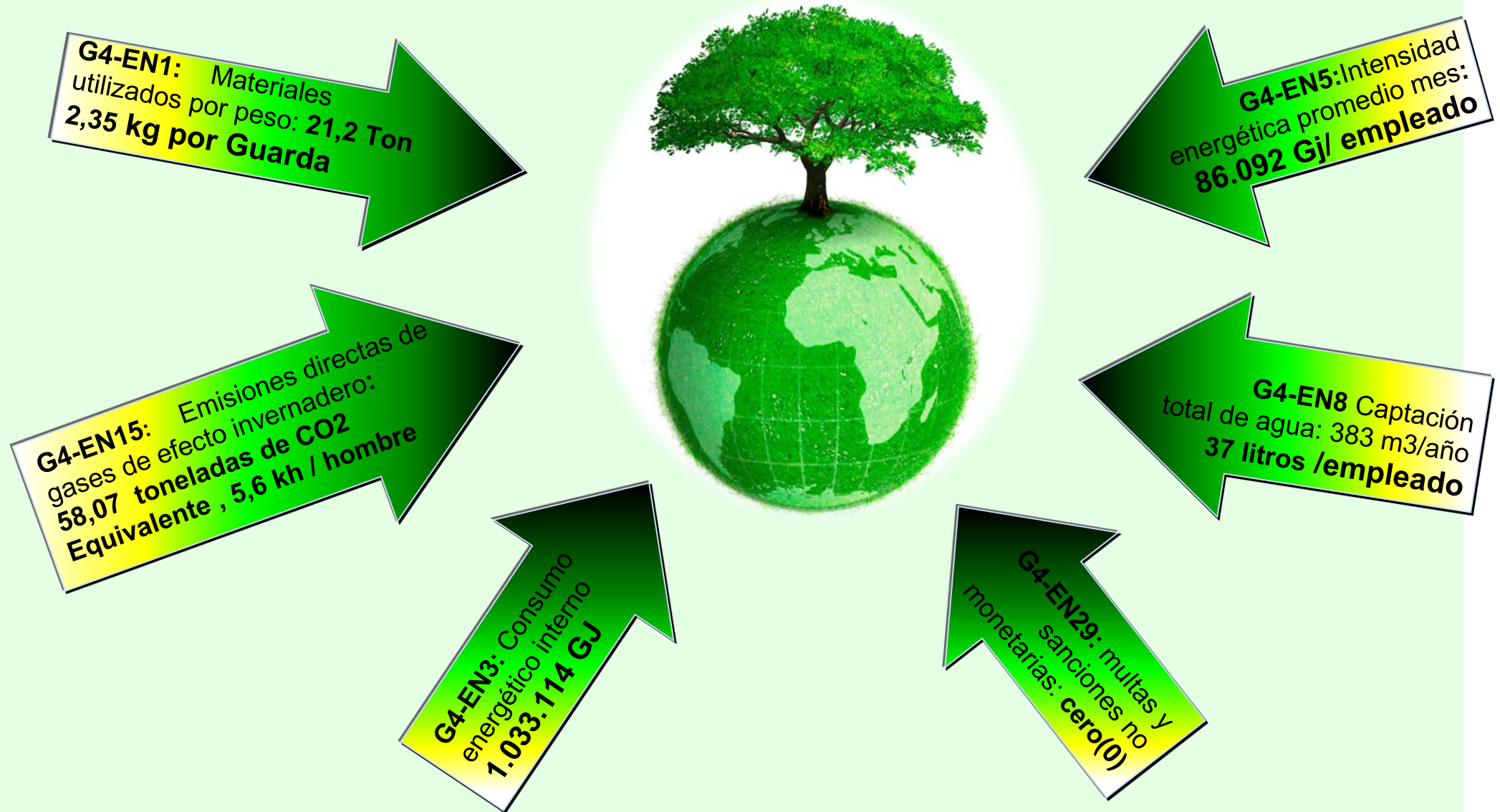
RESULTADOS: Los resultados son los siguientes:

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:

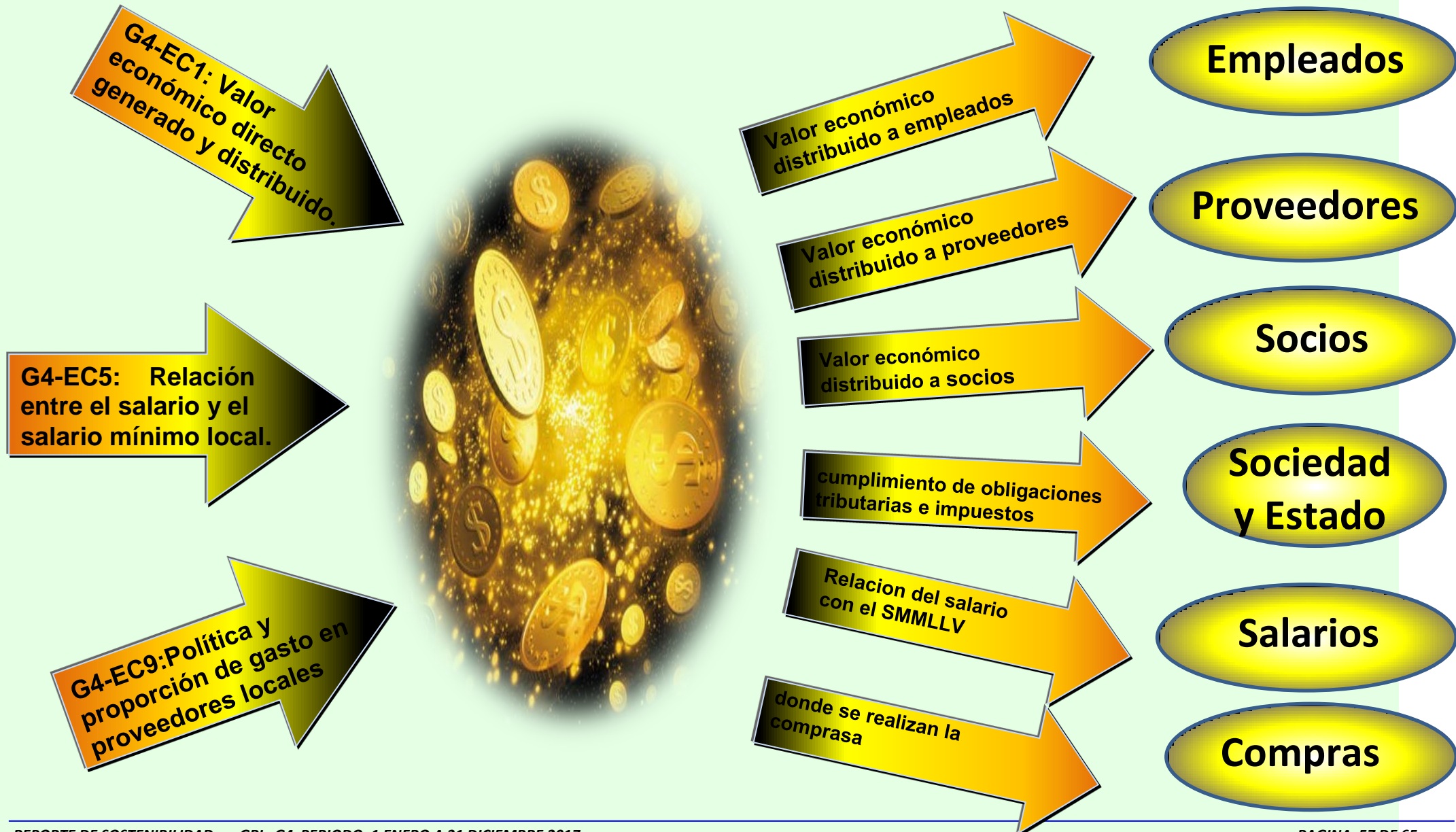
No se han presentado ningún tipo de sanción o queja por nuestro manejo ambiental.

CONCLUSIÓN G4-EN29: CUMPLIDA LA ESTRATEGIA PARA EL AÑO 2017

RESULTADOS DIMENSIÓN AMBIENTAL



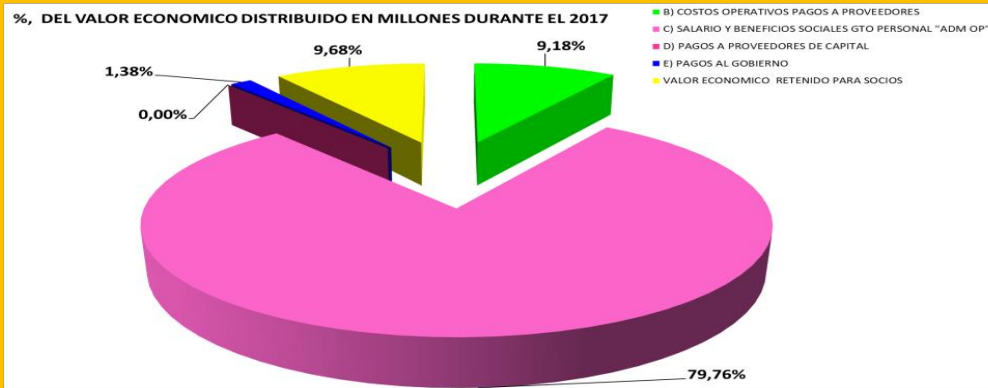
DIMENSIÓN ECONÓMICA



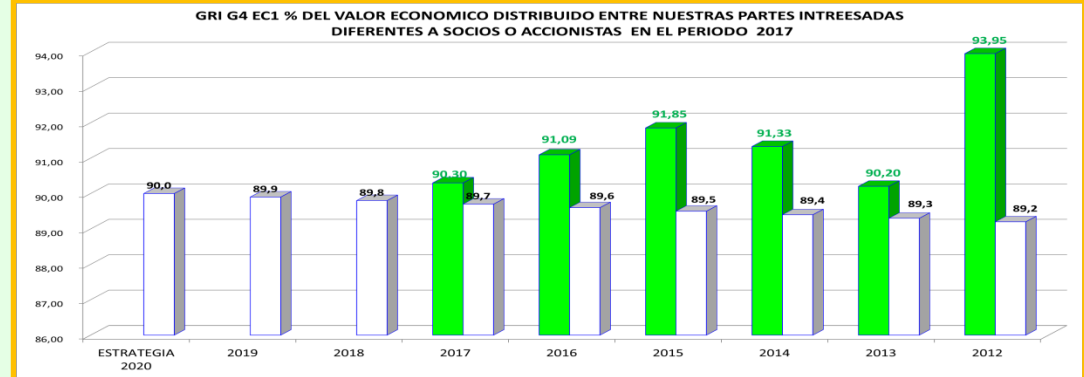
DIMENSIÓN ECONÓMICA

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

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2017



RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



ANALISIS DEL AÑO 2017

DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2017	
% VALOR ECONOMICO DISTRIBUIDO	90,30%
ESTRATEGIA 2016	89,70%
% VALOR ECONOMICO RETENIDO	8,91%
VALOR ECONOMICO DISTRIBUIDO	\$ 20.686.251.073,00
VALOR ECONOMICO RETENIDO	\$ 2.171.219.060,00
A) VALOR ECONOMICO CREADO	\$ 22.857.470.133,00

DISTRIBUCION DEL VALOR ECONOMICO CREADO	EN MILLONES	
B) COSTOS OPERATIVOS PAGOS A PROVEEDORES	2.102,31	22.904,43
C) SALARIO Y BENEFICIOS SOCIALES GTO PERSONAL "ADM OP"	18.268,21	
D) PAGOS A PROVEEDORES DE CAPITAL	-	
E) PAGOS AL GOBIERNO	315,74	
VALOR ECONOMICO RETENIDO PARA SOCIOS	2.218,18	

Concluimos que la empresa generó una distribución para nuestros accionistas del 9,3% del valor económico generado siendo muy ajustado al de los años anteriores. y repartiendo 90,7% entre empleados y sus Familias, proveedores, estado y otras partes interesadas; lo que demuestra que el fin de la organización es la creación de valor para nuestras partes interesadas esto siempre apuntado a nuestra estrategia de generación de prosperidad para todas nuestras partes interesadas de

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 90.30% del valor creado se distribuye. La meta del año de distribuir más del 89,7% se logró con una distribución del 90,30%, 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 (2017 al 2006) tiempo en el que se ha realizado esta medición, siempre se ha distribuido más del 90% del valor creado

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 2017														RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA									
SALARIO MINIMO LEGAL VIGENTE: \$737.717 Mensual, Mas subsidio de transporte																							
DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2017																							
VALOR HORA SEGÚN SMMLV		\$ 3.073,82																					
PROMEDIO		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEM	OCTUBRE	NOVIEMB	DICIEMB										
RELACION		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1										
PROMEDIO HOMBRE Y MUJERES		\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82										
PROMEDIO		todas las operaciones relacionadas con el objeto de la organización(Prestación de Servicios de Vigilancia), no se tiene ningún trabajador fuera de etas actividad bajo ninguna clase de contrato o relación laboral y todos están dentro del marco legal colombiano con un SMMLV como base mínima,																					
HOMBRES - (OPERATIVOS)		771	792	783	816	830	847	742	731	719	709	740	770	768									
VALOR HORA		\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82									
MUJERES - (OPERATIVOS)		59	62	61	67	67	66	55	54	54	56	57	56	55									
VALOR HORA		\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82	\$ 3.073,82									
PERSONAL ADMINISTRATIVO		36	35	34	34	36	36	35	36	36	36	36	36	36									
TOTAL PERSONAL		865	889	878	917	933	949	832	821	809	801	833	862	859									
ANALISÍS DEL AÑO 2017																							
<ul style="list-style-type: none">● el 96.% de nuestros empleados es remunerado mediante la legislación de salario mínimo legal vigente para Colombia (resolución 2209 del 30 dic. 2016)● el 92.8% de los salarios de la organización son pagados a hombres y el 7.2% es pagado a mujeres● en la organización el 100% de los hombres y el 100% de las mujeres 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 \$3.073.82 para el año 2017 (resolución 2209 del 30 dic. 2016)● el promedio de contratación de personal femenino es menor que el masculino porque los clientes exigen el perfil masculino para esta profesión● el promedio de contratación de personal femenino es menor que el masculino porque los clientes exigen que la labor de la mujer sea diurno en porterías, recepción y horarios de oficina, porque en la noche es de mucho riesgo para la mujer																							
ANALISÍS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA																							
<p>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.</p> <p>Durante el año 2017 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)</p>																							
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																							



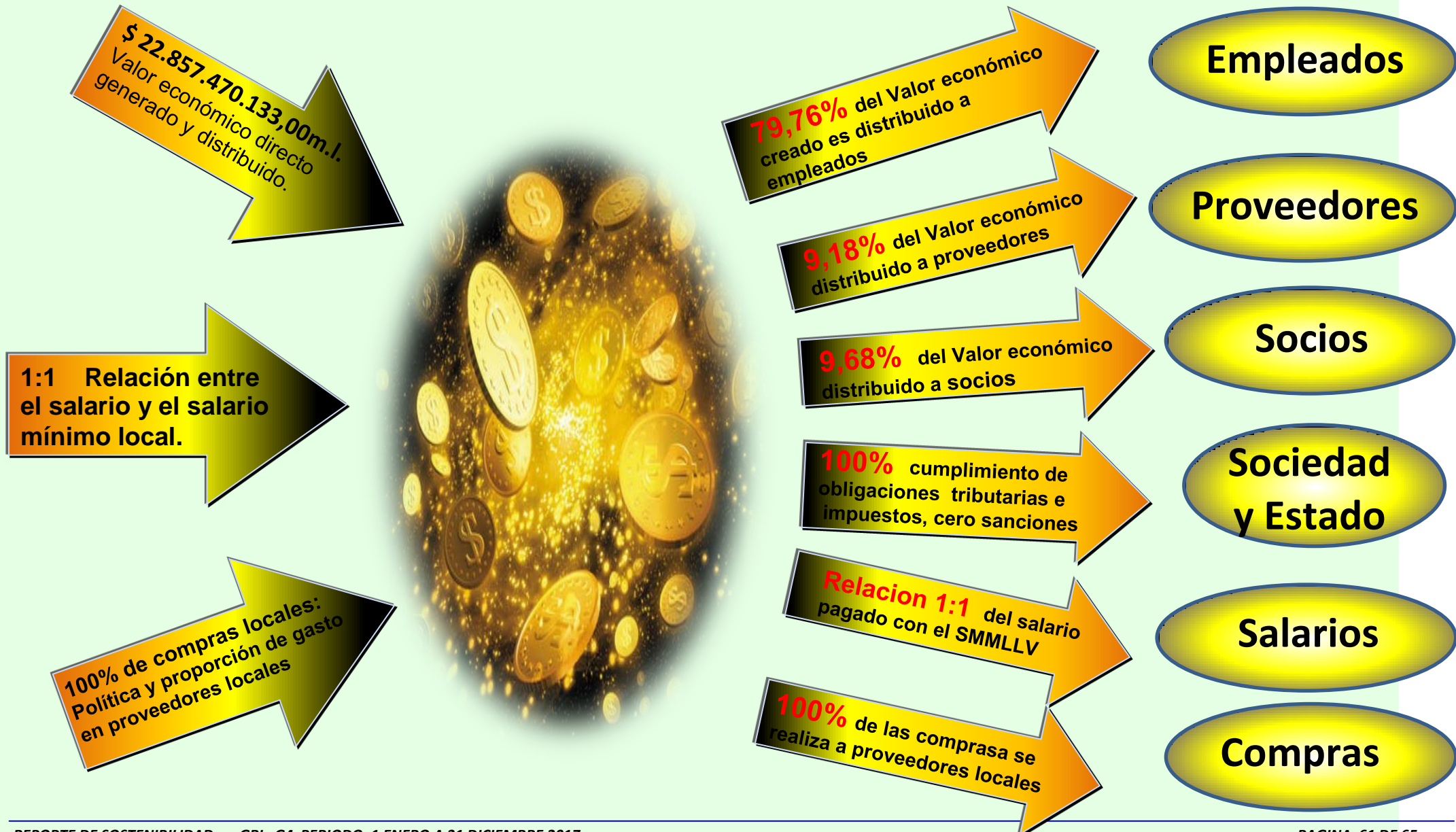
24: G4-EC9: Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas. Aspecto (Presencia en el mercado)

- 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 2017 se realiza a proveedores locales.
 - **Política de compras :** La Gerencia General a través de los más de 45 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 2017 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 2017 Y RETOS 2018

DIMENSIÓN SOCIAL

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



DIMENSIÓN MEDIO AMBIENTE

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	ESTADO DE CUMPLIMIENTO	VER DOCUMENTOS DE REFERENCIA
16	Materiales	G4-EN1: Materiales utilizados por peso o volumen	CUMPLIDO	Anexo #14
17	Energía	G4-EN3: Consumo energético interno	CUMPLIDO	Anexo #15
18	Energía	G4-EN5: Intensidad energética	CUMPLIDO	Anexo #15
19	Agua	G4-EN8: Captación total de agua por fuentes:	CUMPLIDO	Anexo #16
20	Emisiones	G4-EN15: Emisiones directas de gases de efecto invernadero	CUMPLIDO	Anexo #17
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	CUMPLIDO	No Aplica

DIMENSIÓN ECONOMICA

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



RESPUESTA A NUESTROS RETOS 2017

RETO	RESULTADO	
Gestión Ambiental	Mejorar nuestro desempeño ambiental	<ul style="list-style-type: none">• Se realiza la primer compensación por la generación de gases efecto invernadero• Se reduce el consumo de agua, combustible, energía por empleado
Gestión Social	Incrementar la inversión en los programas de bienestar social Mejorar los indicadores de desempeño del estudio sociodemográfico	La inversión social se mantuvo por encima de la meta del año de 155.000 pesos 168.532 pesos por empleado con un resultado de total de \$ 146.583.282 pesos
Gestión Económica	Asegurar que la inversión para el recurso humano se incremente	El 80% del valor económico creado se retorna a los empleados
Sistema de Gestión	Mantener la certificaciones e implementar la norma ISO 18788 Sistema de Gestión para Operaciones de Seguridad	En la actualidad nos encontramos en la implementación de la norma esperamos lograrla en el 2018

NUETROS RETOS 2018

EXPECTATIVA	RETO	RESPONSABLE
Gestión Ambiental	Mejorar nuestro desempeño ambiental	Líder gestión ambiental
Gestión Social	Incrementar la inversión en los programas de bienestar social Mejorar los indicadores de desempeño del estudio sociodemográfico	Líder bienestar laboral
Gestión Económica	Asegurar que la inversión para el recurso humano se incremente	Gerente



CREDITOS DE DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DEL RERPOTE GRI 2017:

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: Anderson Gaviria Salazar
- Jefe de Recursos Humanos: Patricia Marín Jaramillo
- División Ambiental: Psicólogo: Maria Victoria Orozco Gallego.
- Nomina: Raúl Higueta Suarez
- Comercial: Sandra Milena Ortiz
- 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