INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2017

TRANSPORTES LOYOLA S.A.S.

TRANSPORTE ESPECIAL Y DE TURISMO

Grupo Sepulvedana

ESTRATEGIA Y ANALISIS

MENSAJE DEL GERENTE

G4-1

Bienvenidos al Informe Anual de Sostenibilidad **TRANSPORTES LOYOLA** para el año 2017.

El año 2017 fue un periodo alto crecimiento para nuestra empresa; en Transportes Loyola, el tráfico total de servicios disminuyó con relación al año 2.016 debido a la evaluación financiera de contratos que no lograron un punto de equilibrio ni rentabilidad para la compañía. Con el fin de mantener un alto nivel de servicio, ha sido necesario trabajar en mejorar y mantener la operación y la infraestructura de nuestras sedes, lo cual tiene una serie de efectos desde el punto de vista de la sostenibilidad. En el 2017, fueron varios proyectos de infraestructura importantes ejecutados, como adquisición de nuevos vehículos y mejoras de locaciones y adaptación de mecanismos para prevenir contaminación del suelo encaminado a iniciativas ambientales y sociales que por cumplimiento de normativas como la **NTS-TS-005** "Requisitos de Sosntenibilidad para empresa de Transporte" entre otros que han sido acogidos de manera voluntaria.

Por otra parte, la compañía toma la decisión de iniciar su proceso de implementación del modelo **EFR** (Empresa Familiarmente Responsable) que busca resaltar, la educación ambiental articulando a las comunidades vecinas y donde los niños y jóvenes se convierten en agentes de cambio en su comunidad y de esta manera contribuir con el equilibrio ambiental y el control del riesgo en la operación. Otro proyecto importante e incluyente es haber normalizado la participación de las mujeres conductoras en los buses, no solo como Auxiliares de Ruta.

Teniendo en cuenta este crecimiento y continuando con nuestro modelo de gerencia sostenible, la compañía realizó la segunda medición de huella de carbono en sus tres (3) alcances, para su posterior verificación por parte de un ente acreditado y con la misión de controlar o reducir las emisiones de gases de efecto invernadero generadas por los procesos inherentes a la operación de la empresa.

Durante el año, **TRANSPORTES LOYOLA** se ha mantenido en su política de ser una fuente confiable de progreso y mejoramiento a través de la revisión e implementación de iniciativas sociales y ambientales orientadas a la mejora. El número total de empleados de la empresa se mantiene y conserva adecuados estándares de condiciones y prestaciones laborales, ofreciendo un nivel de seguridad y salud en el trabajo acorde con los requisitos aplicables a la compañía, reflejado en los bajos niveles de rotación de personal, y relaciones positivas con todos los grupos de referencia.

Continuamos comprometidos con los ODS a los que apuntan nuestras líneas estratégicas a la materialidad de la empresa en la búsqueda de ser coherentes con nuestro deber ser y la razón de ser de nuestro negocio "El Servicio".

El objetivo de este informe, es aumentar la transparencia y fomentar el diálogo con nuestros grupos de interés. Recibiremos con mucho agrado cualquier comentario u observación sobre los asuntos adicionales que nuestros lectores quisieran ver incluidos en el informe, así como las sugerencias sobre cómo podemos mejorar nuestro proceso de información.

PERFÍL DE LA ORGANIZACIÓN

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN

TRANSPORTES LOYOLA S.A.S (TRANSLOYOLA)

MARCAS, PRODUCTOS Y SERVICIOS MÁS IMPORTANTES

Transportes Loyola cuenta con dos (2) marcas inscritas ante la Superintendencia de comercio, industria y turismo como es propiamente **Transportes Loyola S.A.S** y **Colombian & Fün**; también se encuentran inscritos a la misma entidad tres (3) signos: Buses, busetas y microbuses; y conforme a la Resolución 1180 del 7 de mayo de 2.004 habilita a la compañía como empresa de transporte terrestre especial en sus líneas de servicio: escolar, empresarial y turismo.

TRANSPORTE TERRESTRE ESPECIAL: EMPRESARIAL, TURÍSTICOY ESCOLAR

LOCALIZACIÓN

Transloyola se encuentra ubicada en su sede principal, en la ciudad de Bogotá D.C. en la Calle 17 # 113 – 26, barrio Santiago Batavia, perteneciente a la localidad de Fontibón. Por otra parte, también se cuenta operación en las siguientes ciudades:

DIRECCIÓN DE LAS SEDES

COLEGIO SAN IGNACIO DE LOYOLA
CALLE 48 # 68 – 98 MEDELLÍN (ANTIOQUIA)

COLEGIO SAN JOSÉ VÍA 5 CUA – 175 PUERTO COLOMBIA (ATLÁNTICO)

CALLE 17 #113 - 26 BARRIO SANTIAGOBATAVIA, FONTIBÓN BOGOTÁ DC

MANIZALES, CALDAS
CALLE 54 # 27 – 35

NATURALEZA Y FORMA JURÍDICA

LA COMPAÑÍA SE HA DEFINIDO COMO UNA ORGANIZACIÓN SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA (S.A.S.) Y DE FORMA PRIVADA.

MERCADOS SERVIDOS

TRANSPORTES LOYOLA S.A.S.
TRANSPORTE ESPECIAL Y DE TURISMO

COMO SE INDICÓ EN APARTES ANTERIORES, LA COMPAÑÍA CUENTA CON SEDE EN OTRAS CIUDADES QUE SATISFACEN LA DEMANDA EN DEPARTAMENTOS ALEDAÑOS COMO CUNDINAMARCA, META, BOYACÁ, RISARALDA, CARTAGENA DE INDIAS ENTRE OTRAS A PARTIR DE LAS SEDES PRINCIPALES DONDE OPERA LA COMPAÑÍA.

G4-10

POBLACIÓN DE COLABORADORES

EN EL AÑO 2.017 CONTAMOS CON LA COLABORACIÓN DE UN PROMEDIO APROXIMADO DE 171 TRABAJADORES, LOS CUALES SE ENCUENTRAN DISTRIBUIDOS DE LA SIGUIENTE MANERA:

TIPO DE CONTRATO	
INDEFINIDO	95
FIJO POR HORAS	74
APRENDIZAJE	2

SEXO

CADENA DE SUMINISTROS

A CONTINUACIÓN SE DESCRIBE LA CADENA DE SUMINISTRO DE LOS DIFERENTES PROCESOS QUE LA COMPAÑÍA TIENE ESTABLECIDOS DENTRO DE SU MAPA DE PROCESOS, SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y DEMÁS ÁREAS QUE INTERVIENEN EN LA OPERACIÓN Y FUNCIONALIDAD DE **TRANSLOYOLA**:

CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN EL PERIODO DE REPORTE

G4-15

COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

EN TRANSLOYOLA, NUESTROS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS APUNTAN A CONTRIBUIR AL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS:

- **SALUD Y BIENESTAR** contamos con un fortalecido sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que vela por mantener y mejorar las condiciones de trabajo y salud de sus trabajadores, avalado por un ente acreditado que certifica nuestras acciones así como los índices de accidentalidad comparados con el mercado.

- **IGUALDAD DE GÉNERO** se fomenta la contratación y vinculación igualitaria sin ningún tipo discriminación por género, sexo y demás variables susceptibles.

- **TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO** en las sedes que operamos contratamos personal de la región bajo las condiciones legales de prestación social, salario, dotación fomentando el progreso de cada una de las regiones.

G4-16

ALIADOS DE NUESTRA GESTIÓN

TRANSPORTES LOYOLA S.A.S. — TRANSPORTE ESPECIAL Y DE TURISMO

Grupo Sepulvedana

GRUPOS DE INTERÉS

ESTRATÉGICOS/SOPORTE

G4-18

PRINCIPIOS DE ELABORACIÓN DE INFORME

1. REVISIÓN TEMAS RELAVANTES PARA EL INFORME

2. PRIORIZACIÓN DE TEMAS CON LOS LÍDERES

3. VALIDACIÓN DE EXPECTATIVAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

4. ACTUALIZACIÓN DE LA MATERIALIDAD

5. RECOPILACIÓN DE INDICADORES GRI

6. ELABORACIÓN DE INFORME DE SOSTENIBILIDAD

TRANSPORTES LOYOLA S.A.S.
TRANSPORTE ESPECIAL Y DE TURISMO

G4-19

LISTADO DE ASPECTOS MATERIALES

IDENTIFICADOS LOS GRUPOS DE INTERÉS (ECONÓMICO, SOCIAL Y AMBIENTAL), ASIGNADO UN SUB-GRUPO CON SU RESPECTIVA CATEGORÍA (BÁSICO, ESENCIAL E IMPORTANTE) Y DETERMINADO ALGUNOS TEMAS RELEVANTES Y SU RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA COMPAÑÍA SE EVALÚO LA RESPUESTA POR PARTE DE LA EMPRESA QUE DARÍA A DICHOS ASUNTOS EN EL CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO.

TRANSPORTES LOYOLA S.A.S.
TRANSPORTE ESPECIAL Y DE TURISMO

Grupo Sepulvedana

Colombia Fun Travel Agency

G4-25

GRUPOS DE INTERÉS

ECONOMICO

SUB-GRUPO
Grupo Sepulvedana (Accionista)
Compañía de Jesús (Accionista)
Organización Terpel
IPS - Exámenes Médicos Ocupacionales
Centros de Diagnóstico Automotor
IPS´s Comunes
Alimentos Cárnicos BOG
Productos Alimenticios Doria
Banco Caja Social
Davivienda
Colegio San Ignacio MDE
Colegio San José BAQ
Colegio San Luis MZL

SOCIAL

SUB-GRUPO
Empleados
Afiliados
Familias - Empleados
Vecinos

AMBIENTAL

SUB-GRUPO
Empresas de Servicios Públicos
Recursos Naturales (Flora y Fauna)
Comunidad

TRANSPORTES LOYOLA S.A.S.
TRANSPORTE ESPECIAL Y DE TURISMO

G4-28

PERIODO DE REPORTE

“EL AÑO QUE SE HA DETERMINADO PARA EL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD ES EL **2.017**, DESDE EL **1º DE ENERO** HASTA EL **31 DE DICIEMBRE.**”

G4-30

CICLO DE PRESENTACIÓN DE REPORTES

COMO SE HA VENIDO TRABAJANDO LOS CICLOS DE **CERTIFICACIÓN** Y SEGUIMIENTOS, **SERÁN ANUAL**

G4-31

PERSONA DE CONTACTO

"LA PERSONA DE CONTACTO QUE PODRÁ RECIBIR Y ATENDER LAS INQUIETUDES RELATIVAS AL INFORME SE RELACIONA A CONTINUACIÓN:"

NOMBRE	Danny Andrei Torres Parrales
CARGO	Director de HSEQ
TELÉFONO	+57 (1) 7460154 Ext:115
E-MAIL	d.torres@transloyola.com
DIRECCIÓN	Calle 17 # 113 - 26

G4-38

COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO DE GOBIERNO

"EL **DIRECTOR** GENERAL DEL GRUPO **SEPULVEDANA** NO OCUPA NINGÚN CARGO EJECUTIVO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN."

GERENTE GENERAL
CARLOS TORO RESTREPO

DIRECCIÓN DE OPERACIONES
ELKÍN GARCÍA CRUZ

DIRECCIÓN DE HSEQ-SV-RSE
DANNY TORRES PARRALES

DIRECCIÓN DE RRHH
CARLOS SIERRA GARCÍA

DIRECCIÓN CONTABLE
JOSÈ BRICEÑO CAMACHO

G4-48

COMITÉ EJECUTIVO

CARLOS
TORO RESTREPO

ELKÍN
GARCÍA CRUZ

DANNY
TORRES PARRALES

CARLOS
SIERRA GARCÍA

JOSÉ
BRICEÑO CAMACHO

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

MISIÓN

Generar en nuestros viajeros experiencias de Calidad, seguras que les motiven a identificarse con nuestra marca y a colaborar con nuestro compromiso con la **sostenibilidad;** para esto nuestros valores corporativos son el sello que nos diferencia e identifica en el mercado.

VISIÓN

Convertirnos en un referente del transporte de viajeros, destacado por la **excelencia** de los servicios ofrecidos a nuestros clientes y por el desarrollo profesional de nuestros empleados, altos estándares de seguridad y desempeño ambiental direccionado al crecimiento continuo y sostenible en lo social, ambiental y económico.

VALORES CORPORATIVOS

- Orientación al cliente como principal generador de valor de nuestra empresa.
- Compromiso con nuestras políticas de **calidad** y medio ambiente.
- Generación de resultados a través de un trabajo íntegro.
- Visión grupal y trabajo en equipo.

TRANSPORTES LOYOLA S.A.S.
TRANSPORTE ESPECIAL Y DE TURISMO

DIMENSIONES

SERVICIO: El cliente es lo primero
RENTABILIDAD: Gestión eficiente de los recursos y utilidad para todos
INFRAESTRUCTURA: Renovación de flota para un mejor servicio
SEGURIDAD INTEGRAL: Cumplimiento de los requisitos aplicables a la naturaleza de la compañía.
GENTE: Nuestros colaboradores son el recurso más importante.
SOSTENIBILIDAD Y FUTURO: Relaciones ganadoras para todas las partes interesadas.

LÍNEAS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Asegurar e incrementar la satisfacción del cliente, superando las expectativas del servicio esperado.
2. Lograr un nivel de desempeño sobresaliente y ejemplar
3. Crecimiento y profesionalismo del trabajador como ser dentro de las condiciones de trabajo y salud laboral que dignifiquen la labor realizada.
4. Producir el **EBITDA** proyectado.
5. Cumplir el presupuesto y el plan de compras aprobado.
6. Propender por un ambiente de trabajo adecuado y armónico, que fortalezca el equipo de trabajo.
7. Cumplir a cabalidad los requisitos legales y otros que aplican a la operación y funcionalidad de la compañía.

Grupo Sepulvedana

G4-58

MECANISMOS DE REPORTE

Dentro del Código Ético establecido por el **Grupo Sepulvedana** (Socio mayoritario de Transloyola), se estableció que uno de los principios rectores de la ética de sus Colaboradores sería la Legalidad entre otros. Y por ello establece unas Normas de Conducta orientadas a la transparencia, confidencialidad de la información, manejo reservado de documentos, control interno, uso y protección de activos, honestidad en la gestión (Obsequios y atenciones), blanqueo de capitales, conflictos de interés y otras situaciones que son debatidas a través del Comité **Ejecutivo** en los siguientes escenarios:

INTERNOS	E-mail de los Directores de la Compañía
EXTERNOS	info@transloyola.com

G4-EC1 G4-EC4 G4-EN29

GENERACIÓN DE VALOR

INFORMACIÓN FINANCIERA	
Activo Corriente	$ 6.086.995.151
Pasivo Corriente	$ 7.592.989.557
Pasivo total	$ 11.274.837.788
Activo Total	$ 12.340.842.969
Patrimonio	$ 1.066.005.181
Depreciaciones	$ 357.113.978
Amortizaciones	$ 516.415.798
Inventarios	$ -
Utilidad Bruta	$ 2.192.766.946
Ingresos Operacionales (Ventas)	$ 11.907.368.602

G4-EC3

COBERTURA DEL PLAN DE PRESTACIONES

PRESTACIONES

Primas Legales	100%
Cesantías	100%
Intereses de Cesantías	100%
Vacaciones	100%

G4-EC5

REMUNERACIÓN

SALARIO INICIAL ESTANDAR

HOMBRES → $ 792.068

MUJERES → $ 792.068

SALARIO MÍNIMO LOCAL

HOMBRES → $ 737.717

MUJERES → $ 737.717

DIFERENCIA → $ 54.351

G4-EC7

IMPACTO DE LAS INVERSIONES

PERSPECTIVA DE INVERSIÓN	IMPACTO PRIMARIO	IMPACTO EN LO AMBIENTAL	RESPONSABILIDAD
FLOTA	Mejora de capacidad operativa Mejora de calidad del servicio Mejora de imagen	Nuevos modelos de flota Euro 4 y Euro 5 Reducción de emisiones Reducción de consumo Combustible	Dirección General Dirección de Operaciones
TECNOLOGÍA	Mejora en costos de operación Implementación de válvulas ecológicas	Impacto positivo en Emisiones	Dirección General Dirección de Operaciones
EDIFICIO	Mejora de capacidad operativa Mejora de condiciones laborales empleados Mejora de imagen	Nuevos modelos de flota Euro 4 y Euro 5 Reducción de emisiones Reducción de consumo Combustible	Dirección General Dirección de Operaciones
CERTIFICACIONES	Aseguramiento de procesos Posicionamiento de marca	Cumplir con estándares de emisión Cumplir con la normativa	Dirección General Dirección HSEQ

G4-EN1

MATERIAS PRIMAS E INSUMOS

LAS MATERIAS PRIMAS UTILIZADAS PARA EL PROCESO OPERATIVO ES EL COMBUSTIBLE ACPM Y GNV SUMINISTRADOS POR ESTACIONES DE SERVICIO AUTORIZADAS POR EL PROVEEDOR; ENTRE OTROS INSUMOS COMO EL PAPEL DE CARACTERÍSTICAS 100% FIBRA DE CAÑA DE AZÚCAR (LIBRE DE BLANQUEADORES) PRINCIPALMENTE.

CONSUMO DIESEL													INDICADOR: GALONES
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL AÑO
2016	18.217	15.063	16.830	16.463	15.125	21.754	18.251	17.516	18.582	12.204	10.370	18.308	198.684,84
2017	15.805	17.400	19.643	16.912	12.640	13.271	11.638	13.545	12.086	12.483	12.923	12.785	171.130,37
INCREMENTO	-2412,46	2337,008	2812,68	448,528	-2484,92	-8483,37	-6612,78	-3971,48	-6496,29	278,572	2553,01	-5522,96	-27554,467
%	-15%	13%	14%	3%	-20%	-64%	-57%	-29%	-54%	2%	20%	-43%	-16%

GAS NATURAL VEHICULAR													INDICADOR: M^3/MES
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL AÑO
2016	1685,03	1407,94	1034,28	1424,21	226,4	0	0	302,24	248,21	429,91	635,39	714,99	8108,6
2017	0	456,47	0	0	0	716,42	493,24	719,6	634,79	691,08	800,43	635,07	5147,1
INCREMENTO	-1685,03	-951,47	-1034,28	-1424,21	-226,4	716,42	493,24	417,36	386,58	261,17	165,04	-79,92	-2961,5
%		-208%				100%	100%	58%	61%	38%	21%	-13%	-58%

EN CUANTO A LA DISPOSICIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS, SE HAN ENTREGADO A UN GESTOR RESPONSABLE LAS SIGUIENTES CANTIDADES DE ACEITE USADO:

ACEITE USADOS													INDICADOR: GALONES
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL AÑO
2016	0	0	110	0	0	0	0	55	0	0	0	0	165
2017	0	0	0	50	0	0	0	0	80	0	0	0	130
INCREMENTO	0	0	-110	50	0	0	0	-55	80	0	0	0	-35
% INCR.	0%	0%		100%	0%	0%	0%		100%	0%	0%	0%	-27%

G4-EN3

CONSUMO ENERGÉTICO INTERNO

"LA SIGUIENTE RELACIÓN DE CONSUMO, MUESTRA LA **ENERGÍA ELÉCTRICA** CONSUMIDA EN LA SEDE DE BOGOTÁ QUE SE ENCUENTRA EN INSTALACIONES ARRENDADAS, DADO QUE EN LAS OTRAS SEDES LAS INSTALACIONES DE LA COMPAÑÍA SE ENCUENTRAN DENTRO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CLIENTE QUE PERTENECEN A COMPAÑÍA DE JESÚS (SOCIO MINORITARIO DE **TRANSLOYOLA**)."

ENERGÍA													INDICADOR: KW/H MES
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL AÑO
2016	684	634	645	654	636	4961,1	6264,8	7540,7	8958,4	10317,7	11407,1	12460,2	65163
2017	13564,8	14606,7	15627,7	17025,6	18387,8	1692,5	1431,3	1638,3	1406,1	1419,6	1421,2	1368	89589,6
INCREMENTO	2880,8	13972,7	14982,7	16371,6	17751,8	-3268,6	-4833,5	-5902,4	-7552,3	-8898,1	-9985,9	-11092,2	24426,6
% INCR.	95%	96%	96%	96%	97%	-193%	-338%	-360%	-537%	-627%	-703%	-811%	27%

G4-EN15-16-17-19

HUELLA DE CARBONO CORPORATIVA

La organización ha definido como año base para el re-cálculo de fuentes y cálculo de emisiones de **CO2** el **2.016** por efectos de cambios operacionales que influyen y afectan significativamente el cálculo. Se ha determinado que el cálculo de la Huella de carbono en sus límites operacionales abarcará las cinco ciudades y la sede de la ciudad de Cartagena de Indias que operó hasta agosto del año base; en cuanto a los límites operacionales que aplican a la actividad de la compañía en los 3 Alcances, en los que se incluye el consumo de energía eléctrica, combustible gaseoso y líquido **(DIESEL/ACPM)**, aire acondicionado, refrigerantes, sistemas contra-incendios y relación de viajes aéreos.

La información consolidada para calcular las emisiones del año base, ha sido recopilada con base a la contabilización del inventario de dispositivos, máquinas, equipos, tecnologías, materias primas, insumos y medios utilizados por la organización para su funcionamiento; a través de diligenciamiento de un cuestionario. Una vez ésta información fue reunida, se ingresó a una matriz de cálculos y en una vez consolidada se transfiere a la calculadora desarrollada por la **CAEM** (Corporación Ambiental Empresarial), la cual arrojó total aproximado de 3.068,40 Toneladas de CO2 equivalente en el periodo.

Del total de Emisiones calculadas, el 99,5% (3.053,15 Ton) corresponde a las Fuentes móviles del Alcance 1, asociado principalmente al combustible líquido utilizado por la Flota **(DIESEL/ACPM)** y en menor escala al de refrigerantes y gas propano, seguido del 0,36% (11,04Ton) que obedece al consumo Energía eléctrica del Alcance 2; y en tercer lugar el 0,14% (4,21 Ton) que corresponde al uso de Transportes aéreo y compra de papel del Alcance 3.

Con relación al primer cálculo (2.013), las toneladas totales disminuyen cerca de 268.2 Ton, que equivalen a una reducción del 8,7%. Específicamente, en el alcance 1, se observa un aumento de 0,18% influenciado por el consumo de combustible a pesar del cierre de contratos escolares, se incrementa la fuerza operativa en la línea empresarial. Para el alcance 2, disminuye cerca de un 0,15% equivalente a 6 Ton EqCO2 respecto al consumo de energía eléctrica del primer cálculo y para el Alcance 3, se reduce cerca de un 0,03% influenciado por la reducción de viajes aéreos y utilizando otros medios tecnológicos que también facilitan la comunicación.

G4-EN22

VERTIMIENTOS

Por la actividad económica de la compañía se generan dos (2) tipos de vertimientos: en las áreas administrativas **aguas residuales** de tipo domésticas, las cuales son recogidas por la empresa de acueducto de cada ciudad; por el área operativa se generan vertimientos a causa del lavado de los vehículos, cuyo parque automotor propio es llevado a una Estación de Servicio, que cuente con su respectivo permiso de vertimientos.

Al ser esta Actividad realizada externamente, no se cuenta con un valor de la cantidad del vertimiento. Para el **año 2.018** se evaluará con el tercero calcular la cantidad de vertido durante el lavado por vehículo para el 2.018.

RESIDUOS DOMÉSTICOS

En este periodo, la Empresa decidió alinearse a la **NTS-TS-005**, implementación que se realiza durante el año **2.018** donde se calculará el peso de los residuos según su caracterización.

DERRAMES SIGNIFICATIVOS

NO SE REGISTRARON DERRAMES DURANTE EL AÑO 2.017.

G4-EN27

RESIDUOS PELIGROSOS

DE ACUERDO AL REPORTE DE CONSUMOS SE REDUJO LA CANTIDAD DE PAPEL **(16%)**, TONNER DE IMPRESORAS **(160%)**, ACEITE DE MOTOR **(18%)**, DIESEL O ACPM **(16%)** Y GAS NATURAL VEHICULAR **(50%)** CON RELACIÓN AL AÑO ANTERIOR. (CONSULTAR OBJETO DE "CONSUMOS Y RESIDUOS").

G4-EN29

MULTAS Y SANCIONES NO MONETARIAS

DURANTE EL PERIODO EN OBSERVACION **NO SE REPORTARON MULTAS** NI SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS NORMATIVOS O REGLAMENTARIOS DE ORDEN AMBIENTAL. ASÍ COMO NOTIFICACIONES DE RECLAMACIONES DE ORDEN AMBIENTAL QUE HAYAN SIDO RESUELTOS POR MECANISMOS FORMALES.

G4-LA1

ROTACIÓN DE PERSONAL

INGRESOS	273	INGRESOS HOMBRES	93	INGRESOS MUJERES	180
RETIROS	266	RETIROS HOMBRES	79	RETIROS MUJERES	187
PROMEDIO	22				

CIUDADES

BOGOTÁ		CALI		MANIZALES		MEDELLÍN		BARRANQUILLA	
INGRESOS	25	INGRESOS	14	INGRESOS	52	INGRESOS	137	INGRESOS	16
RETIROS	43	RETIROS	27	RETIROS	57	RETIROS	135	RETIROS	20

G4-LA2

PRESTACIONES SOCIALES

LAS PRESTACIONES SOCIALES SON IGUALES PARA TODOS LOS EMPLEADOS Y CORRESPONDEN A LAS DEFINIDAS POR LEY, CON UN **100% DE CUMPLIMIENTO.**

G4-LA3

RE-INCORPORACIÓN Y RETENCIÓN POR LICENCIA

RE-INCORPORACIÓN

HOMBRES 100%

MUJERES 100%

RETENCIÓN

HOMBRES 100%

MUJERES 100%

TODOS LOS EMPLEADOS SE REINCORPORARON TRAS LA BAJA POR MATERNIDAD O PATERNIDAD.

G4-LA5

COMITÉS DE TRABAJO

COMITÉS DE TRABAJO

COPASST

COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo): 4 Representantes por la Empresa (Designados por la Gerencia) y 4 Representantes elegidos democráticamente por los colaboradores, de un total de 195 Trabajadores con una participación del 4%.

LABORAL

Comité de Convivencia Laboral: 4 Representantes por la Empresa (Designados por la Gerencia) y 4 Representantes elegidos democráticamente por los colaboradores, de un total de 195 Trabajadores con una participación del 4%..

Comité de Seguridad vial: 4 Representantes por la Empresa (Designados por la Gerencia) y 4 Representantes elegidos democráticamente por los colaboradores, de un total de 195 Trabajadores con una participación del 4%.

SEGURIDAD VÌAL

Brigadistas: 3 Trabajadores en la sede administrativa, para un total de 20 colaboradores en esta área (15% de participación). En las otras sedes, cerca de un 90% de la población trabajadora son Brigadistas.

BRIGADISTAS

G4-LA6

AUSENTISMO

ENFERMEDAD LABORAL (EL)

0 DÍAS PERDIDOS POR EL: 0

ACCIDENTALIDAD LABORAL (AT)

5 EVENTOS
(1 BOGOTÁ, 3 MEDELLÍN Y 1 BARRANQUILLA)

DÍAS PERDIDOS POR (AT)

42 DÍAS
(4 BOGOTÁ, 8 MEDELLÍN Y 30 BARRANQUILLA)

ACCIDENTAL LABORAL POR GÉNERO

2 MUJERES Y 3 HOMBRES

G4-LA8

ASOCIACIÓN COLECTIVA

"EN LA COMPAÑÍA NO SE HAN PRESENTADO NI NOTIFICADO INTENCIONES DE CONFORMAR UN SINDICATO."

G4-LA9

FORMACIÓN Y ENTRENAMIENTO

PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO POR CATEGORÍA DE EMPLEADOS:

ADMINISTRATIVO 4

OPERATIVOS 4

Se cuenta con un Plan de Formación, que es establecido y definido por la Dirección de **Recursos Humanos** y la Dirección de **HSEQ** de manera anual en la que definen las necesidades de capacitación tales como la Evaluación de Desempeño, Medidas disciplinarias, Comparendos e Infracciones, cambios en procesos entre otros. Adicionalmente la compañía estableció un Subsidio Académico para los trabajadores que cumplan con algunos requisitos de antigüedad, promedio entre otros.

G4-LA11

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

"PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES REGULARES DEL DESEMPEÑO Y DE DESARROLLO PROFESIONAL SE DESARROLLÓ CON UNA PERIODICIDAD SEMESTRAL AL 100% DE LA POBLACIÓN (TANTOS HOMBRES COMO MUJERES)."

G4-LA13

DIFERENCIA SALARIAL

"NO EXISTE DIFERENCIA DE GÉNERO EN RELACIÓN AL ASPECTO SALARIAL, HOMBRES Y MUJERES RECIBEN EL MISMO SALARIO SEGÚN EL PERFIL DE CARGO QUE OCUPAN, BIEN SEA ADMINISTRATIVO U OPERATIVO."

G4-LA16

QUEJAS SOBRE PRÁCTICAS LABORALES

"A LA FECHA NO SE HAN PRESENTADO QUEJAS FORMALES SOBRE PRÁCTICAS LABORALES RESUELTAS A TRAVÉS DE MECANISMOS FORMALES."

G4-LA13

FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS

"DURANTE EL AÑO 2.017 SE REALIZÓ UN PLAN BÁSICO ENFOCADO A LOS DERECHOS HUMANOS, COMPRENDIDO DESDE LA INDUCCIÓN A LOS TRABAJADORES, SOSTENIBILIDAD Y VALORES CORPORATIVOS, APROXIMADAMENTE CON UN TIEMPO DE 20 HORAS PARA TAL FIN."

G4-HR5

PROVEEDORES CON RIESGO SIGNIFICATIVO

LA COORDINACIÓN DE COMPRAS ESTÁ REALIZANDO UNA SELECCIÓN DE PROVEEDORES CERTIFICADOS, DONDE SU ACTIVIDAD Y POLÍTICA INTERNAS NO PERMITA LA CONTRATACIÓN DE MENORES DE EDAD Y SE CUMPLA CON EL COMPROMISO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.

ASIMISMO ESTA COORDINACIÓN ESTÁ REALIZANDO UNA SELECCIÓN DE PROVEEDORES QUE CUMPLAN CON LA NORMAS ESTABLECIDAS EN EL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, COMPROMETIDOS EN QUE TANTO NUESTROS COLABORADORES COMO LOS DE LAS EMPRESAS QUE DIRECTA E INDIRECTAMENTE TENGAN UN TIPO DE RELACIÓN COMERCIAL GOCEN DE UN BUEN RESPALDO LABORAL.

G4-HR7

FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

"EL **100% DE NUESTRA POBLACIÓN** TRABAJADORA RECIBE INDUCCIÓN EN HSEQ, CUYO OBJETO ES SOCIALIZAR LAS POLÍTICAS, DIRECTRICES, PROGRAMAS DE GESTIÓN Y DEMÁS ASPECTOS DE **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**. POSTERIORMENTE, DE ACUERDO AL CARGO SE ENTRENA EL PERSONAL EN SUS RIESGOS ESPECÍFICOS; POR EJEMPLO, EL ÁREA OPERATIVA RECIBE FORMACIÓN EN **"MANEJO DEFENSIVO, MANEJO PREVENTIVO Y SEGURIDAD VIAL"**, PAUSAS ACTIVAS, SEMANA DE LA SALUD ENTRE OTRAS ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS Y FORMATIVAS PARA EL PERSONAL."

G4-SO4

ANTI-CORRUPCIÓN

EN NUESTRO **CÓDIGO ÉTICO**, NOS ACOGEMOS AL **PACTO GLOBAL** EN SU PRINCIPIO #10 SOBRE EL DEBER DE LAS EMPRESAS PARA TRABAJAR EN CONTRA DE LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO. ESTE CÓDIGO ES UNA HERRAMIENTA QUE ES SOCIALIZADA CON NUESTROS COLABORADORES CON EL FIN DE EVITAR QUE LAS **CONDUCTAS INADECUADAS** SE PRESENTEN O SEAN FOCOS DE FUTURAS DENUNCIAS POR ACTOS INADECUADOS. A LA FECHA NO SE HAN PRESENTADO CASOS DE ESTA NATURALEZA, Y POR CONSIGUIENTE NO SE HAN IMPLEMENTADO LAS MEDIDAS PLANTEADAS EN UN PRINCIPIO.

EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DEL SERVICIO

G4-PR5

ALIMENTOS CÁRNICOS (BOGOTÁ):

Se acordó con el interventor del contrato aplicar la encuesta de satisfacción del servicio para la línea empresarial en el mes de febrero a los usuarios del área administrativa y los tres (3) turnos de planta y logrando una cobertura del 98%. El promedio general acumulado de los siete (7) aspectos evaluados fue de 4,65/5,0 (93%) resaltando la "Presentación personal del conductor" y el "Trato del conductor es amable, respetuoso y atento".

PRODUCTOS ALIMENTICIOS DORIA (BOGOTÁ):

Se pactó con el interventor del contrato aplicar la encuesta de la línea empresarial a finales del mes de septiembre a las tres (3) rutas administrativas y a los tres (3) turnos de las dos rutas operativas, logrando una cobertura de 102%, resaltando como el aspecto con mayor nivel de satisfacción fue la "Presentación personal del conductor".

ALIMENTOS CÁRNICOS (CALI):

Se realizó la aplicación de las encuestas a 169 usuarios de la planta Caloto en el mes de abril en los turnos administrativos y operativos. El promedio de satisfacción fue de 4,68/5,0 (93,6%) de los nueve aspectos evaluados, resaltando positivamente "La presentación personal del conductor" y el aspecto con menor nivel fue "El estado de los dispositivos de control de velocidad".

COLEGIO SAN LUIS GONZAGA (MANIZALES):

Se realizó evaluación del servicio a los estudiantes de la institución, logrando un promedio de 91% de los encuestados logrando una cobertura de 87%. Se evidenció que el aspecto más favorable fue el "Trato del conductor" y la "Presentación personal del conductor y la auxiliar de ruta".

COLEGIO SAN IGNACIO DE LOYOLA (MEDELLÍN):

Se encuestaron 275 familias de esta institución educativa, logrando un promedio general de satisfacción de 4,61/5,0 (92,2%) para ocho (8) preguntas, resaltando positivamente "Amabilidad del conductor hacia los estudiantes" y "Presentación del conductor y la auxiliar de ruta".

COLEGIO SAN JOSÉ (BARRANQUILLA):

Pese a que se recogen 38 novedades por quejas y reclamaciones por aspectos operacionales (cumplimiento de horarios, cambios no autorizados y estado de vehículos) no fue un impedimento para esta Institución reconociera un alto nivel de satisfacción y evidenciar un aumento significativo y siendo el más alto del año respecto a los demás contratos al obtener una calificación del 97%, cuyo plan de mejoramiento está enfocado a homologar esta sede con el nivel de desempeño de las demás ciudades.

TECNOGLASS (BARRANQUILLA):

Este cliente no ha manifestado quejas ni reclamaciones. Sin embargo, se realizó en el mes de febrero de 2.017 una encuesta a lo que respondió el área de Recursos Humanos una encuesta por ruta, logrando un promedio de 4,6/5,0 (92%).

G4-PR8

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

"A LA FECHA NO SE HAN PRESENTADO RECLAMACIONES ASOCIADAS AL TRATAMIENTO INADECUADO DE DATOS PERSONALES DE NUESTROS USUARIOS (PASAJEROS) O CLIENTES, PROVEEDORES NI DE NUESTROS COLABORADORES."

G4-19, G4-20, G4-28, G4-29, G4-30, G4-31, G4-32 Y G4-33

INDICADORES

- En **TRANSPORTES LOYOLA** el informe de sostenibilidad se realiza de forma anual, incluye actividades y servicios realizados por la empresa en todas sus sedes.
- Este primer reporte se entrega en 2018 sobre las actividades 2017.
- Los contenidos de la memoria han sido verificados y validados bajo la metodología para informes de sostenibilidad **GRI G4** y de los indicadores requeridos por pacto global.
- Para la selección de contenidos, además de los indicadores requeridos por **GRI**, se han tenido en cuenta las expectativas de los grupos de interés, la actividad financiera 2017 así como los retos planteados por la organización en sus diferentes procesos.
- Los datos han sido suministrados por los responsables de procesos y en los casos en que se usa información externa, se hace referencia a las mismas para verificar su idoneidad y trazabilidad.
- La información presentada, cubre los aspectos materiales más significativos de la empresa.

G4-EC1 G4-EC4 G4-EN29

EQUIVALENCIA DE INDICADORES PACTO GLOBAL Y GRI

PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS	INDICADORES GRI
Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	G4-15 Sostenibilidad G4-16 Asociaciones y Colaboraciones
Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.	G4-HR3 G4-16 Asociaciones y Colaboraciones
Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	G4-11, EDG Relaciones entre los trabajadores y la dirección, G4-LA4
Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	G4-LA8 Asuntos de Seguridad y Salud en el Trabajo cubiertos por Sindicatos
Pr incipio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	-
Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	G4-10, EDG No discriminación, G4-HR3 EDG Diversidad e igualdad de oportunidades EDG Salud y seguridad en el trabajo EDG Relaciones entre trabajadores y dirección G4-LA5 G4-LA6
Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	G4-EN1 G4-EN3 G4-EN15 G4-EN16 G4-EN17 G4-EN19 G4-EN22 G4-EN23 G4-EN24 G4-EN27 G4-EN29

EQUIVALENCIA DE INDICADORES PACTO GLOBAL Y GRI

PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS	INDICADORES GRI
Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	G4-EN1 G4-EN3 G4-EN15 G4-EN16 G4-EN17 G4-EN19 G4-EN22 G4-EN23 G4-EN24 G4-EN27 G4-EN29
Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	G4-EN1 G4-EN3 G4-EN15 G4-EN16 G4-EN17 G4-EN19 G4-EN22 G4-EN23 G4-EN24 G4-EN27 G4-EN29
Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	EDG Lucha contra la corrupción G4-SO4 Anti-corrupción

TABLA DE CONTENIDOS

1- Portada
4- Mensaje del Gerente {G4-1}
6- Perfíl de la organización {G4-3}
7- Marcas, productos y servicios más importantes {G4-4}
8- Localización {G4-5}
10- Naturaleza y forma jurídica {G4-7}
11- Mercados servidos {G4-8}
12- Población de colaboradores {G4-10}
14- Cadena de suministros {G4-12}
15- Cambio significativo en el periodo de reporte {G4-13}
16- Compromiso con la sostenibilidad {G4-15}
17- Aliados de nuestra gestión {G4-16}
18- Principios de elaboración de informes {G4-18}
19- Listado de aspectos materiales {G4-19}
20- Grupos de interes {G4-25}
21- Periodo de reporte {G4-28}
22- Cíclo de presentación de reportes {G4-30}
23- Persona de contacto {G4-31}
24- Composición del órgano de gobierno {G4-38}
25- Comité ejecutivo {G4-48}
26- Planeación estrategica {G4-56}
28- Mecanismos de reporte {G4-58}
29- Generación de valor {G4-EC1, G4-EC4, G4-EN29}
30- Cobertura del plan de prestaciones {G4-EC3}
31- Remuneración {G4-EC5}
32- Impacto de las inversiones {G4-EC7}
33- Materias primas e insumos {G4-EN1}
35- Consumo energético interno {G4-EN3}
36- Huella de carbono corporativa {G4-EN15-16-17-19}
37- Vetimientos {G4-EN22}
38- Residuos domésticos {G4-EN23}
39- Derrames significativos {G4-EN24}
40- Residuos peligrosos {G4-EN27}
41- Multas y sanciones no monetarias {G4-EN29}
42- Rotación de personal {G4-LA1}
43- Prestaciones sociales {G4-LA2}
44- Re-incorporación y retención por licencia {G4-LA3}
45- Comités de trabajo {G4-LA5}
47- Ausentismo {G4-LA6}
48- Asociación colectiva {G4-LA8}
50- Formación y entrenamiento {G4-LA9}
51- Evaluación del desempeño {G4-LA11}
52- Diferencia salarial {G4-LA13}
53- Quejas sobre prácticas laborales {G4-LA16}
54- Formación en derechos humanos {G4-LA13}
55- Proveedores con riesgos significativos {G4-HR5}
56- Formación en seguridad y salud en el trabajo {G4-HR7}
57- Anti-Corrupción {G4-SO4}
58- Evaluación de satisfacción del servicio {G4-PR5}
61- Protección de datos personales {G4-PR8}
62- Indicadores {g4-19, g4-20, g4-28, g4-29, g4-30, g4-31, g4-32 y g4-33}
63- Equivalencia de indicadores pacto global y GRI {G4-EC1 G4-EC4 G4-EN29}

TRANSPORTES LOYOLA S.A.S.

TRANSPORTE ESPECIAL Y DE TURISMO

INFORME DE SOSTENIBILIDAD

AGRADECIMIENTOS
TRANSLOYOLA S.A.S.

ASESORÍA EXTERNA:
EUSTORGIO CARRASQUILLA BARONE

ASUNTOS CORPORATIVOS
CARLOS ARTURO TORO RESTREPO

ELABORACIÓN DEL INFORME
DANNY ANDREI TORRES PARRALES

EDICIÓN Y DIAGRAMACIÓN
CLAUDIO HERNANDO GALLEGO RUIZ (ESTILO & DISEÑO/WWW.ESTILOD.COM)

PARA MAYOR INFORMACIÓN:
H SEQ <D.TORRES@TRANSLOYOLA.COM>

CONSULTA:
WWW.TRANSLOYOLA.COM/INFORME-SOSTENIBIIDAD-TRANSLOYOLA-2016

FECHA DE EDICIÓN
OCTUBRE 2018