



Informe de Progreso Pacto Global

DECLARACIÓN DE PRESIDENCIA

En **HONOR SERVICIOS DE SEGURIDAD LTDA.**, encabezado por sus socios, tenemos como eje central de conducta y comportamiento individual y corporativo en el desarrollo de nuestros negocios la ética empresarial, entendida como el compromiso para:

- Cumplir las leyes en cada país donde desarrolle sus servicios. Esto incluye además de cumplir con cada constitución nacional, todos los reglamentos y requisitos necesarios que rijan las actividades comerciales de la compañía.
- Respetar los Derechos humanos y no asumir funciones del dominio de la fuerza pública, respetar su jurisdicción y cooperar con ella en todo momento.
- Respetar las comunidades y áreas donde desarrolla sus servicios, entendiendo las diferencias de raza, género, culto religioso, lineamiento político y/o cultural y la protección al medio ambiente.
- Prestar servicios solamente a aquellas empresas que cumplan con la ley y la ética en los negocios, compañías legalmente constituidas, que desarrollen actividades totalmente legales, que respeten la ley y los derechos humanos y que cuenten con procesos transparentes para la contratación de sus servicios.
- Regir todas las actividades que realice por la buena fe, el trato respetuoso y ecuánime con todas las personas involucradas.
- Desarrollar actividades para las que son idóneos y con las que estén en capacidad de cumplir cabalmente de forma profesional, eficiencia técnica y aplicando habilidades y conocimientos enmarcados en los principios y valores de la compañía.

- No pagar ningún soborno directo o indirecto para la adjudicación de contratos, o facilitaciones.
- No permitir verse influenciado en sus acciones o decisiones por la aceptación de prebendas, regalos o cualquier otro beneficio o incentivo.
- No desarrollar, en forma personal o en concierto con otros, actividades que infrinjan las regulaciones gubernamentales de lavado de activos y/o financiación del terrorismo.

Estando este comportamiento alineado con los 10 principios del pacto global, por lo que, como empresa, suscribimos de manera voluntaria el Pacto Global de las Naciones Unidas, ya que apoya la alineación de nuestras estrategias, cultura y operaciones diarias a estos principios globalmente aceptados. Igualmente, nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.



Jorge Luis Vega Martinez
Presidente



COMPROMISO DE HONOR SERVICIOS DE SEGURIDAD LTDA. CON EL PACTO GLOBAL

En **HONOR SERVICIOS DE SEGURIDAD LTDA**, encabezado por sus socios, tenemos como eje central de conducta y comportamiento individual y corporativo en el desarrollo de nuestros negocios la Ética Empresarial, entendida como el compromiso para:

- Cumplir las leyes en cada país donde desarrolle sus servicios. Esto incluye además de cumplir con cada constitución nacional, todos los reglamentos y requisitos necesarios que rijan las actividades comerciales de la Empresa.
- Respetar los Derechos Humanos y no asumir funciones del dominio de la fuerza pública, respetar su jurisdicción y cooperar con ella en todo momento.
- Respetar las comunidades y áreas donde desarrolla sus servicios, entendiendo las diferencias de raza, género, culto religioso, lineamiento político y/o cultural y la protección al medio ambiente.
- Prestar servicios solamente a aquellas empresas que cumplan con la ley y la ética en los negocios, Compañías legalmente constituidas, que desarrollen actividades totalmente legales, que respeten la ley y los Derechos Humanos y que cuenten con procesos transparentes para la contratación de sus servicios.
- Regir todas las actividades que realice por la buena fe, el trato respetuoso y ecuánime con todas las personas involucradas.
- Desarrollar actividades para las que son idóneos y con las que estén en capacidad de cumplir cabalmente de forma profesional, eficiencia técnica y aplicando habilidades y conocimientos enmarcados en los Principios y Valores de la Compañía.
- No pagar ningún soborno directo o indirecto para la adjudicación de contratos, o facilitaciones.
- No Permitir verse influenciado en sus acciones o decisiones por la aceptación de prebendas, regalos o cualquier otro beneficio o incentivo.
- No Desarrollar, en forma personal o en concierto con otros, actividades que infrinjan las regulaciones gubernamentales de lavado de activos.

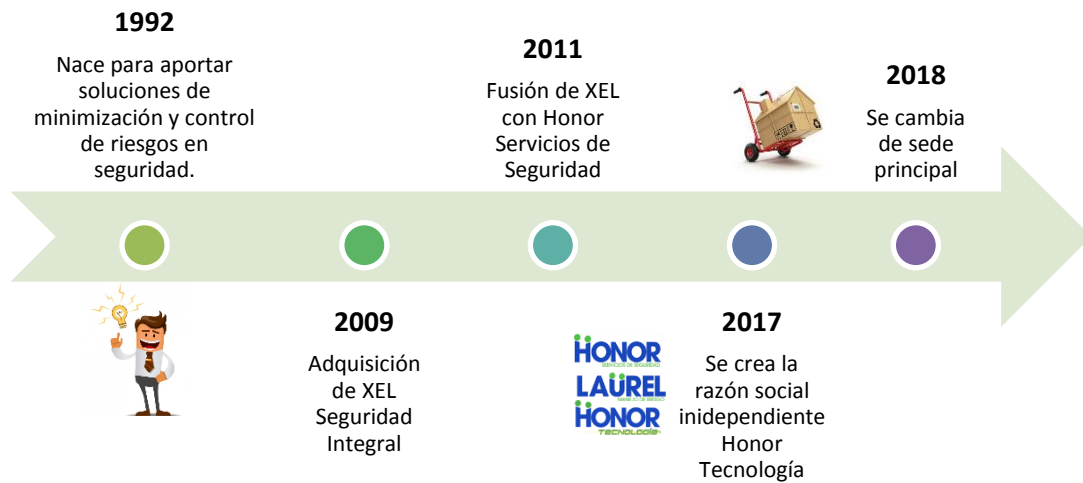
Estando este comportamiento alineado con los 10 principios del Pacto Global, por lo que como empresa, suscribimos de manera voluntaria el Pacto Global de Naciones Unidas, ya que apoya la alineación de nuestras estrategias, cultura y operaciones diarias a estos principios globalmente aceptados. Igualmente, nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Extra
Jorge Luis Vega Martinez
Presidente

Bogotá: Cra. 7ª N° 75 - 01 Pbx: (57-1) 325 8880 - Medellín: Cl. 16 N° 41 - 210 Edf. La Compañía TeleFax: (57-4) 444 88 80
Cali: Cra. 38 D N° 4 C-19 TeleFax: (57-2) 558 00 81 Barranquilla: Cra. 54 N° 72-147 Of. 312 / 305 Telefax: (57-5) 360 58 48
Bucaramanga: Cl. 36 N° 29 - 21 Barrio Mejoras Públicas Tel: 634 8354 - 634 8089

www.honorlaurel.com

LA COMPAÑÍA



La compañía trabaja para ser líder en el manejo de riesgos de seguridad y para satisfacer ampliamente las necesidades de seguridad integral de sus clientes, y así permanecer en el mercado a largo plazo, sostenidos siempre por la calidad de sus servicios, la innovación, el apoyo tecnológico y el desarrollo y bienestar de los miembros de la compañía; apoyados en la formación y capacitación de su personal, con el fin de alcanzar altos estándares profesionales en la prestación de sus servicios.

Teniendo en cuenta que la calidad del servicio y la gestión de riesgos depende de cada uno de los colaboradores, la compañía convoca a su equipo humano a enmarcar su desempeño dentro de las normas sociales y legales aceptadas, la buena fe, el respeto, la ética, la cortesía y la buena conducta dentro la compañía y con todas las partes interesadas.

Las directrices de la compañía hacen parte fundamental del sistema de gestión y brindan la orientación necesaria para alinear toda la compañía con un propósito: La satisfacción, el aporte de valor a nuestras partes interesadas y la gestión de riesgos, como se refleja en los siguientes elementos estratégicos:

MISIÓN

Proteger con Honor y **enfoque preventivo** para generar las condiciones más seguras a nuestros clientes.

VISIÓN

Ser líderes en la gestión de riesgos de seguridad para **apoyar el desarrollo y continuidad de los negocios en la región.**

META MEGA

A través de lo mejor de nuestra gente y de la creación de soluciones **apoyar únicas y de valor para nuestros clientes**, en el año 2021 **alcanzaremos ventas por 150.000 millones, incrementando el valor del Grupo y la prosperidad colectiva.**



NUESTROS PRINCIPIOS Y VALORES

Integridad



Creemos que la honestidad, el respeto sin excepción, la ética, la justicia y la coherencia son fundamentos esenciales de nuestra cultura.

Responsabilidad



Creemos que nuestras acciones y elecciones se orientan a hacer lo correcto y a asumir las consecuencias de nuestros actos.

Espíritu de servicio



Creemos que servir es un Honor; nos esforzamos por dar a los demás lo mejor de nosotros mismos, generando confiabilidad y experiencias únicas y de valor para todos.

Trabajo en equipo



Estamos unidos en beneficio del mayor bien común y por eso creemos que si nos colaboramos unos a otros, con un mismo fin, obtenemos resultados superiores y de valor para todos.

Mejoramiento continuo



Creemos que siempre es posible hacer mejor las cosas, ¡siempre! Nos declaramos en aprendizaje permanente, nos esforzamos por hacer lo que se nos dificulta, en capacitarnos y asumimos la responsabilidad de nuestros actos.

OBJETIVOS ORGANIZACIONALES



MEDIDAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS



DERECHOS HUMANOS

La compañía se encuentra comprometida a contribuir en la creación de valor sostenible para todos nuestros grupos de interés, promoviendo nuestros principios organizacionales e incentivando comportamientos éticos, justos, coherentes y responsables; asimismo, se encuentra comprometida al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias, brindando condiciones y recursos para empoderar a las personas en su desarrollo bienestar y éxito.

Por ello centramos nuestro actuar en tres fases:

1. Prevención:

Se cuenta con unos lineamientos corporativos como son la Política de Gestión Integral y la Política de Responsabilidad Social Corporativa donde se da a conocer a todos nuestras partes interesadas nuestros propósitos.

A nivel interno se entrega y promueve el Código de ética que contiene nuestros ejes de comportamiento que nos representan como miembros de la compañía. Igualmente, para nuestros asociados de negocio, proveedores, se ajustó el acuerdo de seguridad donde se les da alcance de lo que se espera de ellos como nuestros aliados alineado a nuestros principios rectores, políticas y objetivos organizacionales.

2. Promoción:

Partiendo de estos lineamientos, la declaración de derechos humanos y derechos humanos internacionales, así como la normatividad legal vigente, se han realizado diferentes capacitaciones para promoverlos e interiorizarlos con el fin de mantener una **cultura humanística** (Reinducción, Derechos Humanos I y II).

Asimismo, de manera constante se capacita al personal en temas asociados a convivencia laboral, las conductas que configurarían el acoso laboral y los elementos que lo componen, los mecanismos con los que cuenta la empresa para prevenir y combatir las posibles conductas que eventualmente podrían constituir conductas de acoso laboral y/o vulneraciones a los DDHH.

Adicional a ello, tras los planes de desarrollo igualmente implementados, es posible identificar que se han adoptado las estrategias idóneas para que en todo caso no se configure el acoso laboral y estas posibles conductas puedan mitigarse rápidamente.

Principio 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.

Principio 2

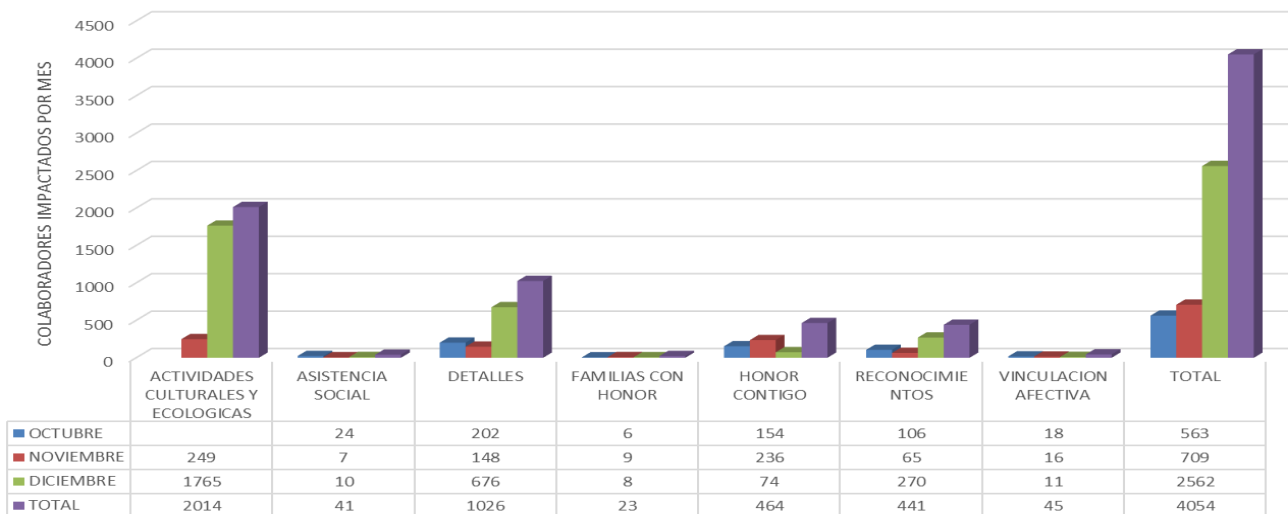
Las empresas deben asegurarse de que no sean cómplices de los abusos contra los derechos humanos.

	Participantes	Porcentaje
Reinducción	1367	53%
Derechos Humanos I	964	37%
Derechos Humanos II	344	13%

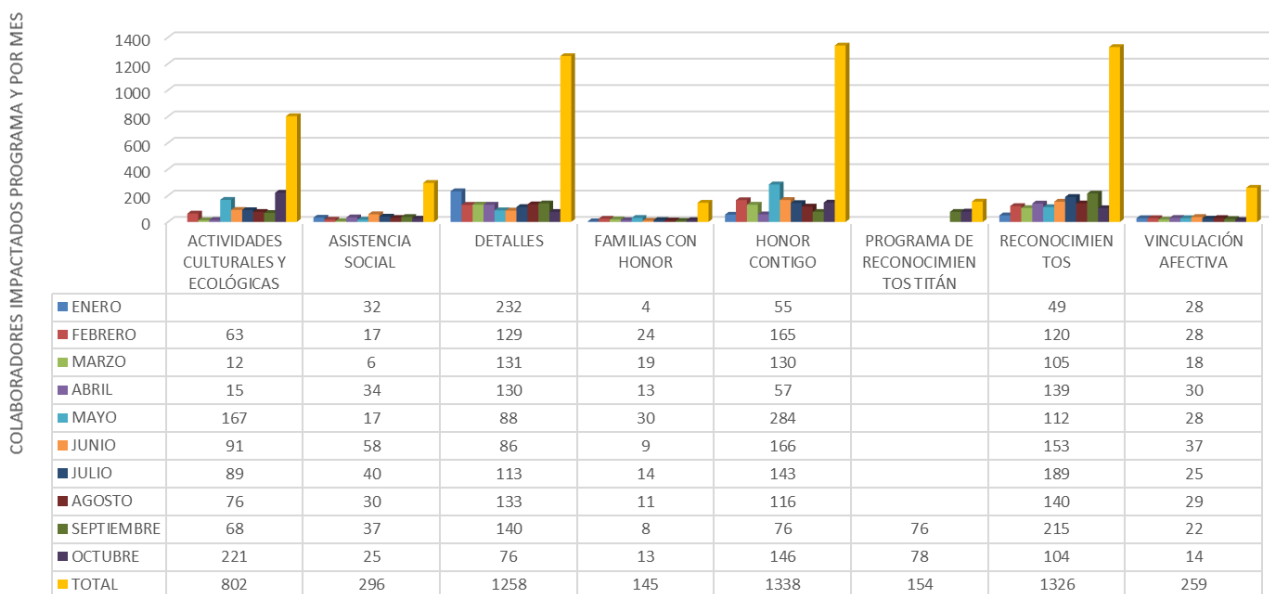


Asimismo, se cuenta con un programa de bienestar que tiene como objetivo reconocer la dimensión humana de los colaboradores, contribuyendo en la satisfacción de sus necesidades básicas en un ambiente de prosperidad colectiva.

Durante el último trimestre del año 2017, 4024 colaboradores fueron impactados por el Plan de Bienestar, 2014 por actividades culturales, ecológicas y recreativas. 41 por asistencia social. 1026 por detalles en fechas especiales. 23 por familias con Honor. 464 por visitas Honor Contigo. 441 por Reconocimientos y 45 por vinculación afectiva.



Para el año 2018 (ene – oct) han sido impactados por los programas de Bienestar 802 colaboradores por actividades culturales y ecológicas; 296 por el programa de Asistencia Social; 1258 por detalles; 145 por familias con Honor; 1338 por Honor contigo; 1480 por el programa de reconocimiento; y 259 por Vinculación afectiva.



- **Actividades:** Nuestras actividades fueron celebración Halloween, cine foro “dirige tu vida con seguridad”, clase bodycombat, feria de servicios Banco Caja Social, Feria de Servicios Fedehola, Feria de Vivienda, Feria Mundialista Fedehola, Ganador de bingo, Jornada de la salud, lanzamiento plan de Bienestar Bingo, Polla Mundialista, Reunión Escuadrón de la Ordenatón y Rumba Terapia.



- **Asistencia social:** Impactamos a 292 colaboradores, 38 por adelanto de nómina, 8 por apoyo educativos, 1 por apoyo educativo por capacitación, 15 por auxilios educativos, 32 por auxilio por calamidad, 182 por auxilios de medicamentos y 16 auxilios de vivienda apoyo cuota inicial para la VIS.



- **Detalles:** Nuestro Programa de detalles otorgados en fechas especiales impactamos a 1258 colaboradores con el regalo de cumpleaños, 20 con colaboradores que reclamaron el detalle de navidad de sus hijos en el mes de enero, 6 colaboradores a quienes se les otorgó regalo por grado, 4 colaboradores que reclamaron su detalle por matrimonio, 22 colaboradores a quienes se les entregó regalo por el nacimiento de hijos y 111 obsequios de solteros el cual fue el regalo de navidad para quienes no tienen hijos entre 0 y 12 años.

- **Familias con Honor:** Impactamos a 135 colaboradores por medio de libranzas y 10 por mejorando Tu Hogar.
- **Honor Contigo:** Se impactaron 1314 por medio de visitas Honor Contigo y 24 por comité de líderes de comunicación.
- **Vinculación Afectiva:** Impactamos a 199 colaboradores por acompañamiento por enfermedad, 38 por acompañamiento por fallecimiento y 22 por acompañamiento psicosocial.



3. Intervención:

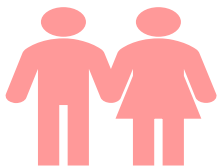
En la compañía velamos por el cumplimiento de los Derechos Humanos a través del comité de convivencia laboral, línea ética y principios disciplinarios. En este periodo no se han presentado casos de intervención asociados a derechos humanos.

Continuamente se están capacitando a los trabajadores para que además de que tengan conocimiento de las conductas que configurarían el acoso laboral y los elementos que lo componen, puedan conocer que la empresa cuenta con los mecanismos de ley para prevenir y combatir las posibles conductas que eventualmente podrían constituir conductas de acoso laboral y/o vulneraciones a los DDHH.

Adicional a ello, tras los planes de desarrollo igualmente implementados, es posible identificar que se han adoptado las estrategias idóneas para que en todo caso no se configure el acoso laboral y estas posibles conductas puedan mitigarse rápidamente.

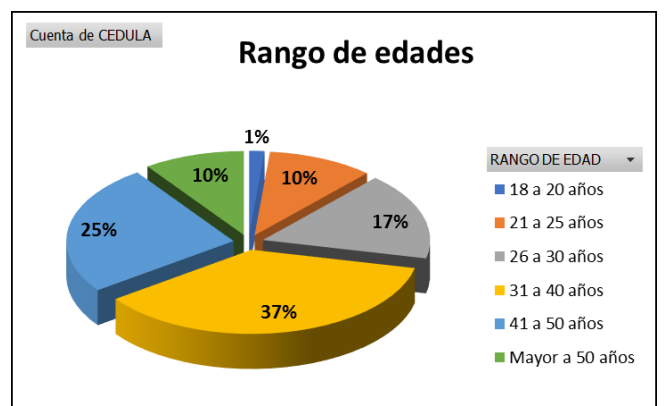
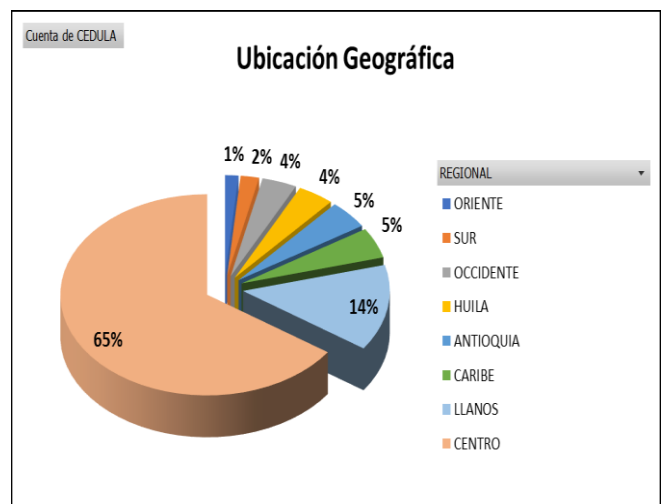
Por último y no menos importante, desde nuestra área de capacitaciones virtual, a la que tienen acceso nuestros trabajadores, contamos con 2 cursos orientados al reconocimiento de los DDHH y su importancia, incentivando así en estos, el respeto por los derechos de sus compañeros y propios.

Caracterización del personal:



Masculino	Femenino
2203	505
81%	19%

Por el tipo de actividad económica que desarrolla la organización se tiene una tendencia de contratar personal masculino, igualmente, es el género con mayor oferta que se encuentra formado en actividades del sector. Por esto desde la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada – SVSP se ha generado una campaña de equidad de género, la cual busca que el sector avance hacia una mayor igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres, donde las condiciones para asumir un cargo se basen en los méritos y habilidades de las personas, independientemente de su género, condición social o edad.





TRABAJO

HONOR es consciente que su recurso más valioso es su gente por lo que trabaja de manera constante para dar cumplimiento a los requerimientos legales, derechos humanos, derechos humanos igualmente, solo presta servicios a aquellas empresas que cumplan con la ley y la ética en los negocios, Compañías legalmente constituidas, que desarrollen actividades totalmente legales, que respeten la ley y los Derechos Humanos internacionales; lo anterior con el propósito de que a nuestra gente se le dé una estabilidad laboral, oportunidad de desarrollo y crecimiento tanto personal como profesional (hacer, saber y ser).

Por otro lado, en la compañía se respeta el derecho de asociación sindical, así como las garantías para el ejercicio de esta actividad por parte de los directivos sindicales como son el derecho a la libertad de expresión, la actuación en representación de la organización sindical por parte de los directivos sindicales, el derecho de representación legítima que gozan los directivos sindicales respecto a la organización sindical y sus afiliados.

Desde el 2012 la compañía cuenta con asociaciones sindicales, actualmente se cuentan con personal asociado a cuatro (4) sindicatos, donde con tres (3) de ellos se tienen convenciones colectivas y un (1) laudo arbitral; desde el proceso de Gestión y Desarrollo Humano, bajo los lineamientos de Presidencia, se da cumplimiento a estos acuerdos teniendo en cuenta los principios de buen relacionamiento, cultura humanística y de inclusión que maneja la organización.

La compañía cuenta con una trayectoria de 23 años en el mercado lo que le permite contar con un equipo de trabajo con la experticia necesaria para gestionar procesos de selección y contratación a nivel nacional acorde con las necesidades de sus clientes y las comunidades donde se desarrolla la operación, siempre dando cumplimiento a la normatividad legal vigente, buscando el bienestar del personal, busca no generar discriminación y fomentar el desarrollo de las comunidades.



Por ende, el trabajo forzoso, obligatorio o infantil, se encuentra prohibido dentro del reglamento interno de trabajo, asimismo, se tienen formalizados y divulgados a las partes interesadas los procedimientos que se tienen internamente para la selección y contratación de personal teniendo en cuenta la normatividad legal vigente en el tema. La misma situación se presenta para los proveedores y contratistas donde se cuenta con un procedimiento interno para su selección, evaluación y relacionamiento; este contiene un acuerdo de seguridad que incluyen los preceptos bajo los

Principio 3

Las empresas deben defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. (Incluidos contratistas y proveedores)

Principio 5

Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.

Principio 6

Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación

cuales se establece la relación contractual y que se espera cumplan sus asociados, esto se le socializa al inicio y del cual se guarda evidencia de su aceptación.

En algunas zonas se genera relación laboral con personal vulnerable, comunidades indígenas y/o afrodescendientes, donde se tiene una mayor probabilidad de presentarse casos de trabajo forzado, con menores de edad o incumplimiento a los derechos humanos para la contratación; por tanto, la organización toma medidas preventivas junto con sus asociados de negocio (clientes y/o proveedores) para evitarlo como son:

- Realizar contratación a través de bolsas de empleo, que se encuentran reguladas por el Ministerio de Trabajo o entidad designada en la zona.
- En los clientes acompañamiento por parte del área social para cualquier relación que se desarrolle con el personal de la zona.
- Socializar los lineamientos establecidos por la compañía para la contratación o inicio de una relación comercial o laboral (Políticas corporativas, Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética y Conducta, entre otros).

Ejemplo de esto es que en las zonas de las regionales sur, Huila, Llanos y San Andrés, se mantiene una política de lanzamiento de convocatorias de empleo destinadas a la población de la comunidad, de esta manera la compañía contribuye a:

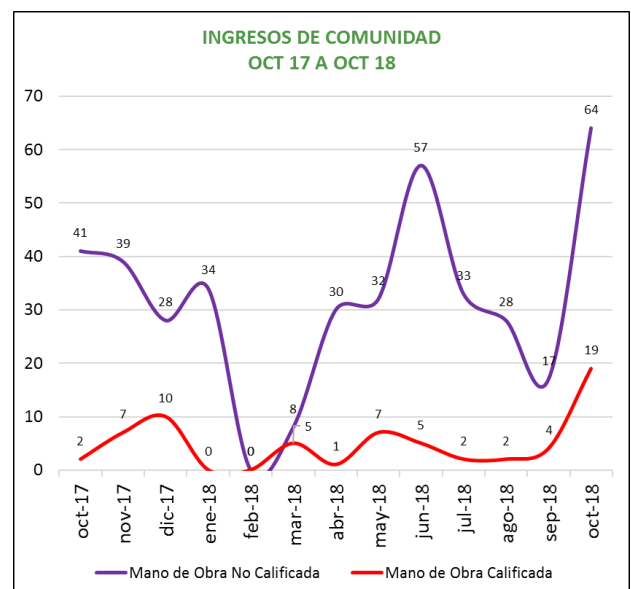
- Oportunidades de empleo dignas en los municipios, pueblos, corregimientos y/o veredas.
- Inversión e inclusión social.
- Ayudar en la permanencia de costumbres y/o culturas propias de la comunidad al no tener que desplazarse para la búsqueda de empleo.
- Capacitación y desarrollo.
- Beneficios de Bienestar empresarial con cobertura a toda la familia.

- Oportunidad de empleo a mano de obra no calificada y calificada.

En otros municipios y/o ciudades se busca en primera instancia incluir personal de comunidad, sin embargo, al no ser posible se vincula de otras zonas.

Contratación de personal de Comunidades

MES	INGRESOS	Mano de Obra No Calificada	Mano de Obra Calificada
oct-17	43	41	2
nov-17	46	39	7
dic-17	38	28	10
ene-18	34	34	0
feb-18	31	0	0
mar-18	13	8	5
abr-18	31	30	1
may-18	39	32	7
jun-18	62	57	5
jul-18	35	33	2
ago-18	30	28	2
sep-18	21	17	4
oct-18	83	64	19



Formación y desarrollo

La Compañía cuenta con un área de Desarrollo y Capacitación de personal, donde más allá de lo establecido por la ley, busca impulsar y mejorar las competencias de nuestro cliente interno. Por eso anualmente se desarrolla un plan de capacitación donde se incluyen temas de seguridad, riesgos, sistemas de gestión y otros que apliquen acorde a la dinámica del negocio, estos se pueden efectuar de manera presencial o virtual, en esta última la compañía tiene disponibles 32 cursos con la participación de 2590 colaboradores.



La organización tomó la iniciativa de ofrecer gratuitamente los reentrenamientos de la capacitación de ley (Vigilancia, Escolta, Operador de Medios Tecnológicos, Supervisores) a todo el personal operativo, lo cual nos permite asegurar una excelente prestación del servicio, fortalecer sus competencias operacionales y lograr una satisfacción del cliente interno y externo.



En la compañía se cuenta con un Plan carrera (Semillero Honor) donde a los colaboradores quienes inician en cargos Operativos base, como Escoltas Estáticos (Vigilantes), recorredores, recepcionistas, Operadores de medios tecnológicos, etc. son integrados para que inicien la potencialización de sus competencias por medio de capacitación, ejecución de cursos y la adquisición de experiencia en la prestación de servicios ocasionales, esto con el propósito de cubrir vacantes de cargos medios y superiores como: Supervisor, Team leader, Conductor Escolta, etc. con los integrantes del semillero.

Asimismo, se cuenta con un procedimiento de promoción de personal, donde se tiene como lineamiento que todo cubrimiento de vacantes inicia con el lanzamiento de una convocatoria dirigida exclusivamente para el cliente interno, indiferente el cargo ofertado (administrativo u operativo), de esta manera se promueve el desarrollo de nuestros colaboradores, la conservación de los procesos y el cuidado del capital intelectual. De octubre de 2017 a octubre de 2018, se han ratificado 60 personas que han sido promovidas a diferentes cargos.

¡Certificación por competencias laborales!

En este 2018 incentivando al personal de la Organización, se inició en el mes de septiembre el proceso de certificación por competencias laborales en la norma Controlar Accesos, con convenio SENA.

Para esto se llevaron a cabo las siguientes fases:

- Convocatoria

Se realizó el 6 de septiembre de 2018, a dicha convocatoria se inscribieron 112 colaboradores.

- Socialización

En los horarios dispuestos por el SENA y Honor participaron 96 colaboradores.



De octubre de 2017 a octubre de 2018

- Evaluación

Se realiza evaluación de conocimientos a 76 colaboradores en la Norma Controlar Accesos.

- Mejora de Puntaje

De las 76 personas que participaron en la evaluación, el Sena facilita una jornada adicional para que puedan mejorar su calificación

- Certificación

Una vez realizada cada una de las fases las 76 personas que participaron en el 100% del proceso quedaron certificadas de la siguiente manera:



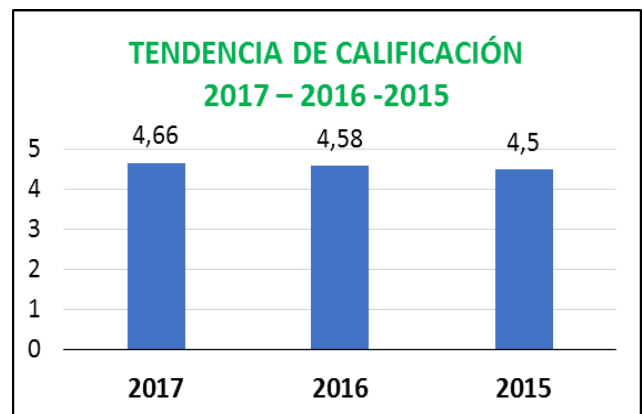
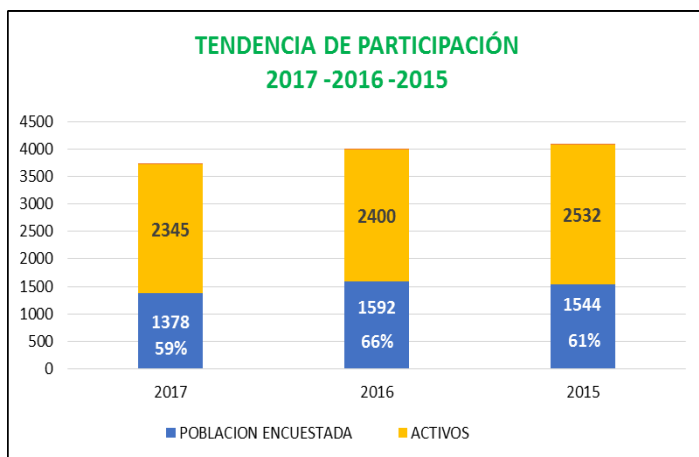
NIVEL	N°
Avanzado	13
Intermedio	54
Básico	9
Total general	76



Clima Organizacional

Una de las herramientas con las que cuenta la compañía para determinar la satisfacción de su personal y el cumplimiento de los diferentes compromisos adquiridos es la encuesta de Clima Organizacional, donde se evidencia una tendencia favorable, en los últimos tres (3) años la calificación promedio se encuentra en 4,5 de 5, igualmente, se han establecido diferentes acciones encaminadas a la mejora de aquellas oportunidades de mejora que allí se han identificado.

AÑO	POBLACIÓN ENCUESTADA	% CUBRIMIENTO	CALIFICACIÓN OBTENIDA
2017	1378	59%	4,66
2016	1592	66%	4,58
2015	1544	61%	4,5

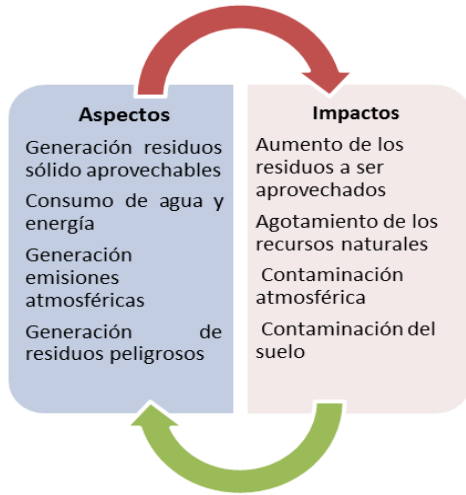




MEDIO AMBIENTE

La compañía líder en la prestación de servicios de seguridad privada se encuentra comprometida a proteger el medioambiente y prevenir su contaminación, haciendo uso eficiente de los recursos y realizando una adecuada disposición de los residuos.

De acuerdo con nuestras actividades los aspectos e impactos ambientales más significativos que tenemos son:



Principio 7

Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo a los desafíos ambientales.

Principio 8

Las empresas deben emprender iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9

Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

¿Qué hacemos para compensar?

Los siguientes son los focos de la compañía en cuanto a la Gestión Ambiental:

PROGRAMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL



Por ende y con el fin de trabajar con todas nuestras partes interesadas la compañía lleva trabajando a través de varios años en el mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental, el cual este año se hizo la transición a la norma ISO 14001:2015 con resultados satisfactorios.



En este momento nos encontramos participando en la secretaria de ambiente en el programa acercar con el objetivo de lograr llegar al programa PREAD (programa de excelencia ambiental distrital), el cual reconoce anualmente a organizaciones líderes en su desempeño ambiental ubicadas en Bogotá. Está regulado actualmente por la Resolución 5999 de 2010 y hace parte del programa de Gestión Ambiental Empresarial -GAE-.


Por otro lado, la compañía lleva acabo una adecuada Gestión de Residuos, con el fin de garantizar el éxito de este proceso, se cuenta con puntos ecológicos, se capacita a los colaboradores, y se hace seguimiento constante desde la generación hasta la disposición final de los residuos producidos así mismo en los puestos de trabajo no se tienen canecas de basura, con el fin de garantizar una adecuada clasificación de residuos con los mecanismos que cuenta la organización. En lo corrido del año se ha realizado un aprovechamiento del 25% de los residuos que se generan (1632 Kg).



Asimismo, contribuimos en campañas ambientales con diferentes fundaciones como Eco ladrillos, tapas fundación sanar, reciclaje de papel y pilas con el ambiente.

En reporte de agua y energía a continuación se muestra los resultados obtenidos en lo corrido del periodo, es pertinente señalar que no es posible comparar los resultados con periodos anteriores dado al cambio de instalaciones, donde adicionalmente a la fecha se concentra una mayor cantidad de personal.

Para el año 2018 mantener el consumo de energía per-cápita $\leq 2,0$ KW-h (HONOR)	Numero de KW-h per-cápita consumido en el día
Mantener un consumo de 8 Litros por persona/día (HONOR)	(Litros/per cápita)

 **ENERGÍA** (2,80 Kw/h per cápita)



AGUA (4,55 Litros per cápita)



Igualmente, debido al cambio de sede dentro de las campañas ambientales se realizó una “Ordenaton” con el fin de motivar al personal a mantener escritorios limpios y aportar a las diferentes campañas de aprovechamiento de residuos.



A continuación, se relacionan algunas campañas ambientales desarrolladas:

¡ GRACIAS !

Este Certificado es Otorgado a
HONOR LAUREL
NIT. 800185039-2

En Agradecimiento por

Su valioso apoyo en la recolección y donación de 7,5 kg materiales reciclables. Contribuyendo así al desarrollo de nuestros programas de Promoción de la sobrevivida, Apoyo Psicológico y Social los cuales benefician anualmente a más a 750 niños, niñas y adolescentes con cáncer y sus familias.

27/02/2018
Fecha

Sanar
Firma

Día Mundial de la Tierra
22 de abril

Sabías que... el día de la tierra se celebra desde el 22 de abril de 1970. Es un día para promover la conservación y la diversidad de nuestro planeta, recordando la importancia de cuidar nuestro hogar. A continuación encontrarás iniciativas que nos ayudarán con esta causa:

- Utiliza bombillos ahorradores
- Evita comprar "ambientadores"
- Usa pilas o baterías recargables
- No permitas que las llaves goteen

HONOR LAUREL

"Sé el cambio que quieres ver en el Mundo"

¡Sabías que hoy 17 de mayo celebramos el día del Reciclaje!

Con el fin de contribuir a la conservación de nuestro Planeta y en homenaje al día del Reciclaje; Te invitamos a participar de nuestra Jornada de Reciclación, la cual se realizará desde el 17 hasta el 22 de mayo en nuestras Instalaciones, donde podrás traer aquellos residuos que tienes en casa y no sabes qué hacer con ellos, por ejemplo:

- Pequeños electrodomésticos (planchas, radios)
- Partes de computadoras
- Bombillas ahorradoras y fluorescentes
- Pilas y baterías
- Celulares y cargadores

Ten presente que las pequeñas acciones cuentan. Cuidemos nuestro planeta, recuerda que es el único hogar que compartimos todos...

17 DE MAYO

HONOR LAUREL

¿Te preocupa el medio ambiente y no sabes como contribuir?

Una de las formas en que puedes contribuir es ahorrando energía.

Pronto conocerás como ser más eficiente con el uso de energía.

Espéralo, participa y sé parte del cambio.

Honor & Laurel comprometidos con el medio ambiente.

HONOR LAUREL HONOR

¿Te preocupa el medio ambiente y no sabes como contribuir?

Una de las formas en que puedes contribuir es ahorrando energía.

Pronto conocerás como ser más eficiente con el uso de energía.

Espéralo, participa y sé parte del cambio.

Honor & Laurel comprometidos con el medio ambiente.

HONOR LAUREL HONOR



ANTICORRUPCIÓN

HONOR está comprometida con el comportamiento ético en su actuar con las partes interesadas y el cumplimiento de la ley, y solicita de sus partes interesadas un compromiso igual, a través de una comunicación abierta, transparente, efectiva y rindiendo cuentas de manera transparente sobre su gestión económica, ambiental y social.

Principio 10

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluida la extorsión y el soborno

Teniendo en cuenta que como compañía nos encontramos certificados en el Sistema de Gestión de Control y Seguridad BASC, y con el fin de dar cumplimiento a la normatividad legal vigente, en el 2018 se crea la Política para el manejo de riesgos de cumplimiento, dentro del cual se incluye el de corrupción, que proporciona los lineamientos generales para todos los riesgos relacionados con fraude, corrupción, lavados de activos o financiación de terrorismo.

Prevenir	Detectar	Monitorear
<ul style="list-style-type: none"> Realizar divulgación, capacitación y sensibilización al personal de la Compañía en riesgos de cumplimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> Mantener y mejorar el Sistema de Control Interno. Asignar recursos y canales adecuados para la Gestión de Denuncias. Mantener un programa de auditorías continuo. 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer señales de alerta en los procesos de la Compañía Realizar los respectivos reportes de operaciones inusuales y sospechosas.

Igualmente, se establece el manual y procedimientos asociados que permiten prevenir, detectar y evitar que la empresa y sus actividades sean utilizadas en operaciones relacionadas con los riesgos de cumplimiento.

Adicionalmente, comprometidos a fortalecer este pilar dentro de la compañía para el 2019 estableceremos un cronograma de capacitación virtual para que nuestro personal se capacite en los riesgos de cumplimiento y se haga la divulgación de los procedimientos para la denuncia de estos eventos a través de la línea ética de la compañía, así como, iniciar la medición de los indicadores asociados como son:

- Porcentaje de Facturas Anuladas, Erróneas y Devueltas
- Comparación de facturas contra los NIT de clientes para detección de clientes fantasmas
- Compras acumuladas por proveedor
- Compras por monto superior al promedio histórico
- Compras acumuladas por comprador
- Facturas de proveedor no asociadas a órdenes de compra
- Órdenes de pago no asociadas a facturas
- Cantidad de pagos / mes proveedor