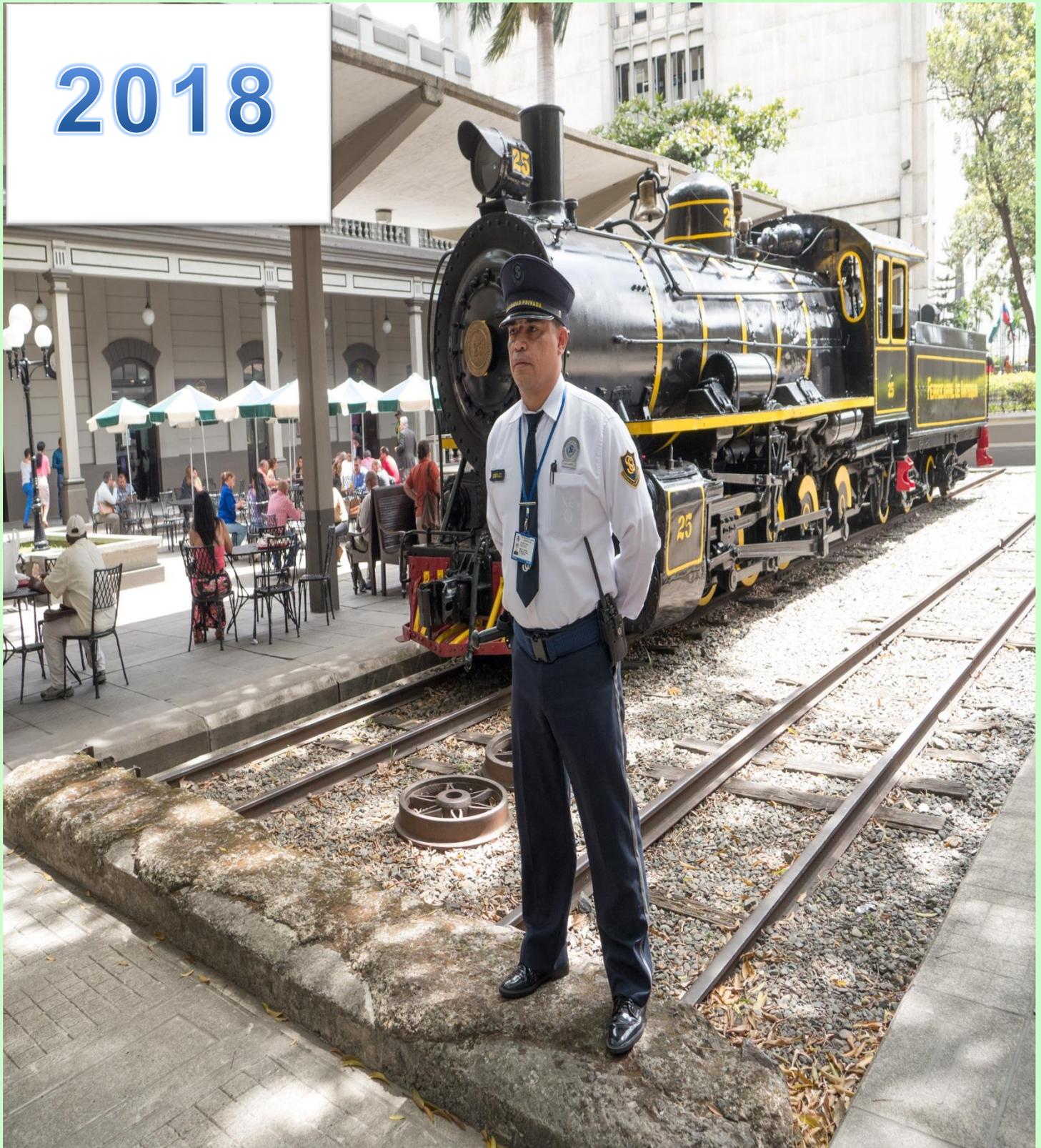


2018



ELABORADO POR:

Dir. Sistema de Gestión: JULIÁN D. RENDÓN
 fecha elaboración: 1 de marzo 2019

APROBADO POR:

Gerente: JUAN CARLOS CASTANO H.
 fecha aprobación: 31 de marzo 2019



TABLA DE CONTENIDO

1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	5
102-1 Nombre de la organización.....	5
102-2 actividades marcas y productos.....	5
102-3 Ubicación de la sede principal de la organización:	5
102-4 Ubicación de las operaciones:.....	5
102-5 Propiedad y forma jurídica.....	5
102-6 Mercados servidos	5
102-7 Tamaño de la organización informante,	6
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	6
102-9 Descripción la cadena de suministros de la organización	8
102-10 Cambios significativos durante el periodo objeto de análisis de la memoria en 2018.....	8
102-11 principio de precaución	9
102-12 Lista de cartas, principios, u otras iniciativas	9
102-13 Afiliación a asociaciones	9
2. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS.....	10
102-14 Declaración del máximo órgano de gobierno	10
3. ÉTICA E INTEGRIDAD	11
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta.....	11
4. GOBERNANZA	14
102-18 Estructura de gobernanza	14
5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	15
102-40 Lista de grupos de interés vinculados a la organización.....	15
102-41 Acuerdos de negociación colectiva	15
102-42 Identificación y selección de grupos de interés	15
102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	16
102-44 Temas y preocupaciones claves mencionadas	17
6. PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES	21
102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados.....	21
102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema (MATERIALIDAD).....	21
102-47 Lista de temas materiales.....	23
102-49 Cambios en la elaboración de informes	23
102-50 Periodo objeto del informe	23
102-51 Fecha del último informe.....	24



102-52 Ciclo de elaboración de informes	24
102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	24
102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	24
102-55 Índice de contenidos GRI	24
102-56 Verificación externa	26
7. CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	27
7.1 DESEMPEÑO DIMENSIÓN ECONÓMICA 200	32
1: 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	33
2: 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	34
3: 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	35
4: 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.....	36
5: 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	36
6: 206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	37
7.2 DIMENSIÓN AMBIENTAL	39
7: 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	40
8: 302-1 Consumo energético dentro de la organización.....	41
10: 302-4 Reducción del consumo.....	41
9: 302-3 Intensidad energética.....	42
11: 303-1 Extracción de agua por fuente	43
12: 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1).....	44
13: 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	44
16: 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.....	45
7.3 DIMENSIÓN SOCIAL	47
17: 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	48
18: 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	49
19: 403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad.....	50
20: 403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional.....	51
21: 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	52
22: 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	53
23: 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	54
24: 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	55
25: 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.....	56
26: 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	57
27: 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	58
28: 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos.....	58



29:	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing.....	59
30:	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	59
31:	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	59
8:	RESULTADO GLOBALES 2018 Y RETOS 2019	61
9:	CRÉDITOS DE DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DEL REPORTE GRI 2018	63

1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

102-1 Nombre de la organización.

SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA.

102-2 actividades marcas y productos

SERVICIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA:

Conjunto de actividades desarrolladas por Seguridad de Colombia Antioquia Ltda, 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.

PRODUCTOS Y SERVICIOS: servicio de vigilancia en las modalidades de vigilancia fija, móvil, escolta a personas y mercancías, medios tecnológicos, y servicios conexos de asesoría, consultoría e investigación.

ALIANZAS COMERCIALES:

TELEVIGIA: Vigilancia electrónica. Alarmas monitoreo y circuitos cerrados de televisión.

PROTEC SECURITY: Ingeniería en seguridad perimetral, confiabilidad de personas, clientes, proveedores.

102-3 Ubicación de la sede principal de la organización:

País: Colombia
Departamento de: Antioquia
Municipio de: Medellín
Dirección: Cra. 43DD # 8 – 06



102-4 Ubicación de las operaciones:

Solo operamos en Colombia, en el departamento de Antioquia, área metropolitana de Medellín y municipios vecinos

102-5 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, el 14 de Noviembre 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 conexos de asesoría, consultoría e investigación.

102-6 Mercados servidos

i. **Ubicaciones geográficas en las que se presta el servicio:** Prestamos servicios de vigilancia en el departamento de Antioquia y en especial en el área Metropolitana del Valle de Aburra

ii. **Sectores:** Prestamos servicios de vigilancia en los sectores público y privado

iii. **Tipos de clientes:** Industrial en general, Residencial, Bancario, Hospitalario, Instituciones gubernamentales, Comercial, Instituciones educativas, Universidades, entre otros.

Los sectores en los que prestamos nuestros Servicios de Vigilancia y Seguridad son:

Mercados:

- Vigilancia física con y sin arma
- 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

102-7 Tamaño de la organización informante,

- Número de empleados: 893 incluidos gerenciales 2, administrativos 29 y operativos 862
- Número de operaciones: 91 clientes con 214 puestos de vigilancia
- Ventas netas: 24.265.667.832
- Capitalización total, desglosada en términos de:
 - Pasivo: 2.656.658.389
 - Patrimonio neto: 4.121.069.982
 - Activo: 6.777.728.371
 - Cantidad de productos o servicios prestados: 830 guardas y 32 supervisores, distribuidos en 214 puestos de vigilancia

102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores

a. Número de empleados por contrato laboral y sexo.

Número de empleados por contrato laboral y sexo. DIC-2018

CONTRATO		Dic-18
TERMINO FIJO-HOMBRES	administrativos y operativos	796
TERMINO FIJO-MUJERES	administrativos y operativos	75
INDEFINIDO-HOMBRES	administrativos y operativos	18
POR DURACIÓN-HOMBRES	administrativos y operativos	4
POR DURACIÓN-MUJERES	administrativos y operativos	0
TOTAL		893

TERMINO FIJO (adtivos y oper)	871
INDEFINIDO (adtivos y oper)	18
POR DURACIÓN DE PUESTO O OBRA (adtivos y oper)	4
TOTAL	893

b. El número total de empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y por región

ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRA		dic-18
HOMBRES	administrativos y operativos	788
MUJERES	administrativos y operativos	68

MUNICIPIO GUARNE	administrativos y operativos	
HOMBRES	administrativos y operativos	4
MUJERES	administrativos y operativos	0

MUNICIPIO LA CEJA		
HOMBRES	administrativos y operativos	26
MUJERES	administrativos y operativos	7

893

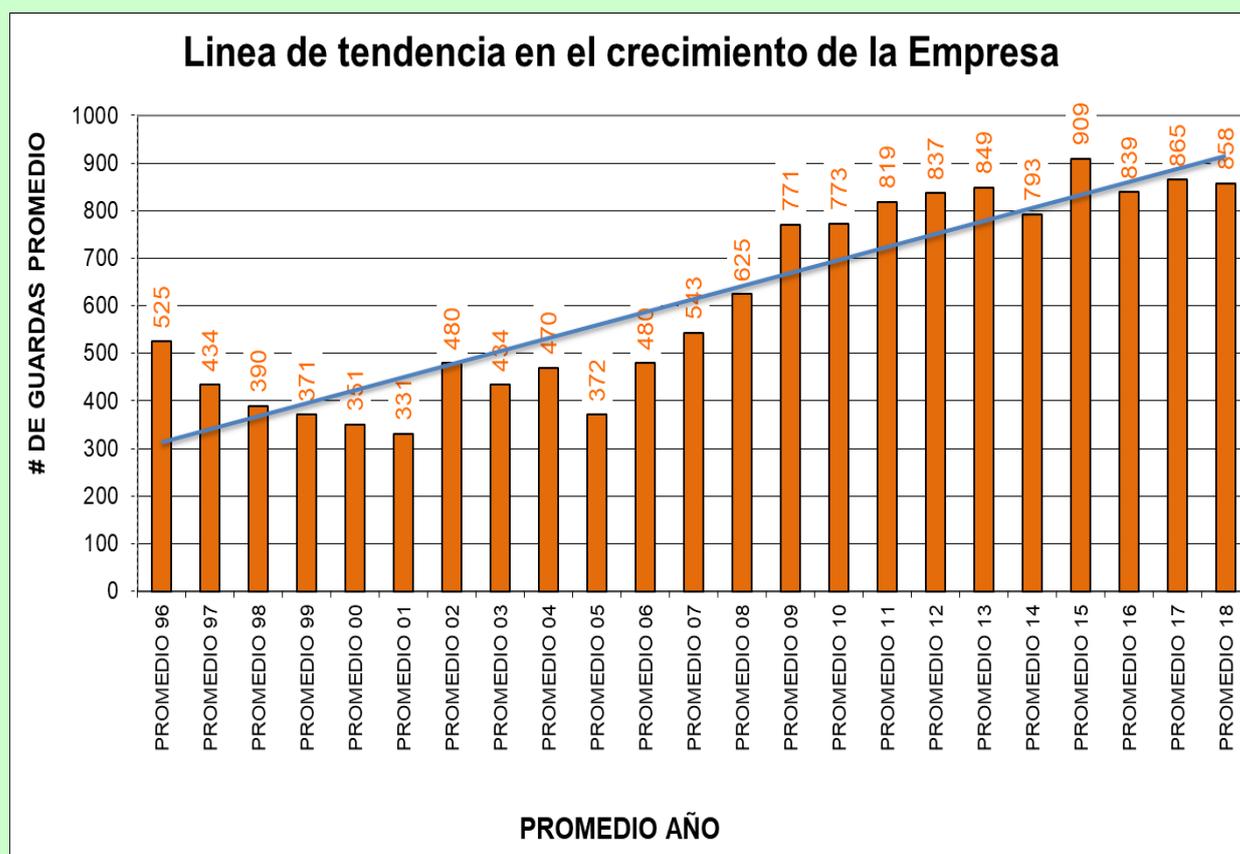
d. No se cuenta en ninguna de las actividades de la prestación del servicio de vigilancia que se lleve a cabo por trabajadores que no sean empleados...

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

e. Variación significativa de las cifras presentadas en los Contenidos 102-8-a, 102-8-b o 102-8-c (como las variaciones estacionales de los sectores del turismo o la agricultura): durante el año los servicios de vigilancia no se sufren cambios significativos en las características propias del servicio, el número de hombres puede variar según las necesidades particulares del cliente y además la rotación del personal.

DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2018													
VARIABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	PROMEDIO MES
total de empleados que renunciaron de forma voluntaria	10	10	11	18	16	18	20	18	17	22	18	22	17
TOTAL EMPLEADOS	851	865	866	874	861	880	861	876	871	881	889	893	858

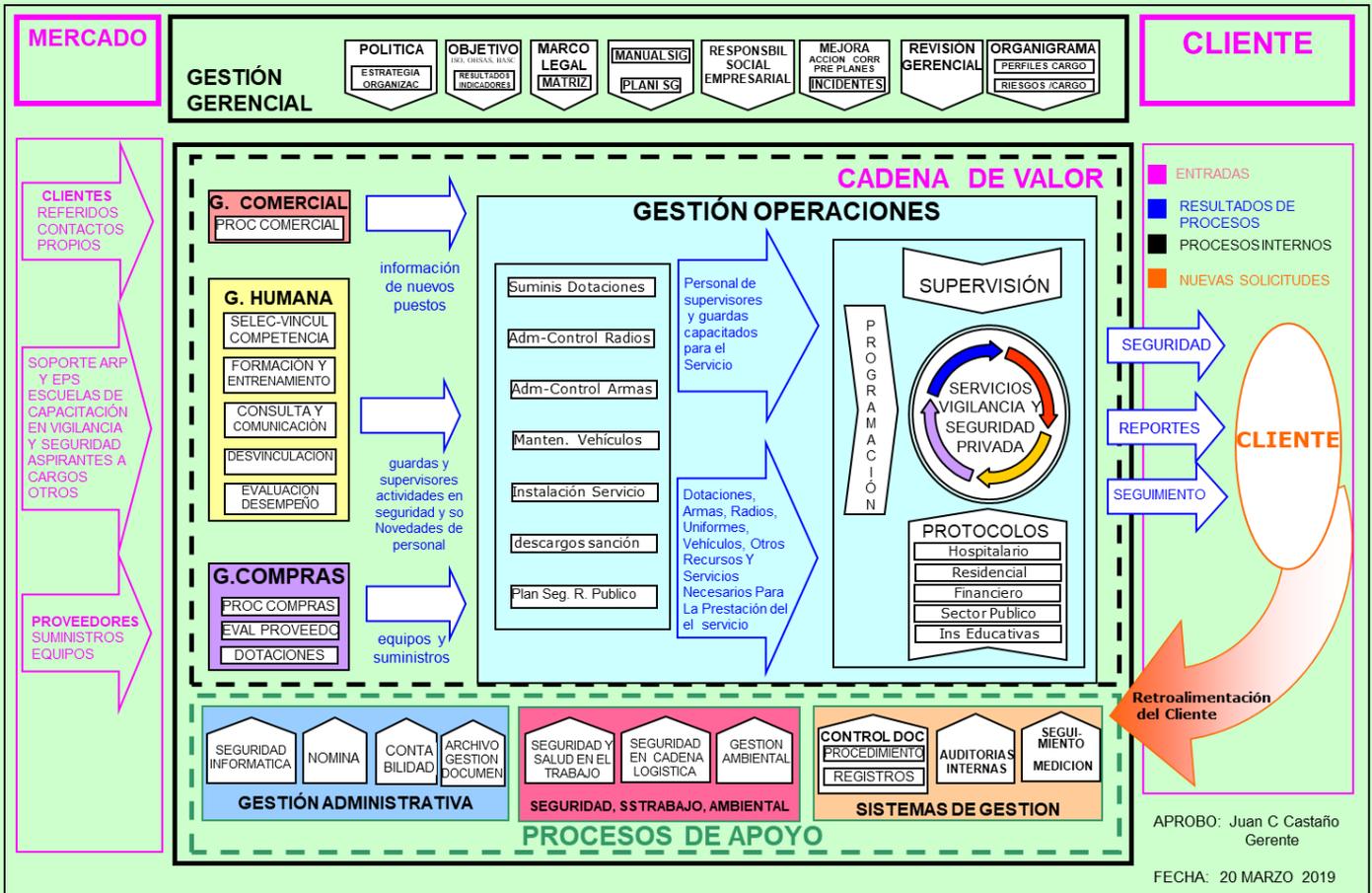
. Cambios significativos en el número de trabajadores



f. Una explicación de cómo se han recopilado los datos, incluidas las suposiciones que se han hecho.

La información ha sido presentada por el departamento de personal, en donde cuentan con todos los datos necesarios, y ha sido revisado por la responsable del área Jefe de Personal, y aprobado por el Subgerente

102-9 Descripción la cadena de suministros de la organización



102-10 Cambios significativos durante el periodo objeto de análisis de la memoria en 2018

El tamaño: En este sentido la organización tuvo crecimiento con relación al año anterior 2017, donde se observó un aumento del 3.23% en el número de guardas, correspondiente a un total de 893 empleados a 31 de diciembre 2018, esto es una variación normal debido a la rotación típica de estas empresas, lo que representa para la organización que se mantuvo la misma fuerza laboral.

La estructura: Se mantuvo la estructura organizacional del año 2017 para el 2018, no se presentan cambios en los cargos.

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 2017 para que tenga la capacidad de dar cumplimiento a los requisitos de calidad ISO 9001:2015, seguridad y salud en el trabajo OHSAS 18001, seguridad en la cadena de suministros ISO 2800 Y BASC, ambiental ISO 14001:2015, y responsabilidad social ISO 26000

- o los cambios en las operaciones o en su ubicación, incluidas aperturas, cierres y expansiones de instalaciones: no se presentan durante el 2018
- o los cambios en la estructura del capital social y otras operaciones de formación, mantenimiento y alteración del capital (para organizaciones del sector privado); no se presentan durante el 2018
- o los cambios en la ubicación de los proveedores, la estructura de la cadena de suministro o las relaciones con los proveedores, incluidos la selección y el despido, no se presentan durante el 2018



102-11 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:

- Riesgos a seguridad en la cadena de suministros y Continuidad de negocio, ISO 28000 y BASC,
- Riesgos a responsabilidad social y Derechos humanos, ISO 26000
- Riesgos a Calidad ISO 9001:2015,
- Riesgos a Gestión ambiental ISO 14001:2015.
- Riesgos a Seguridad y salud en el trabajo OHSAS 14001

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

102-12 Lista de cartas, principios, u otras iniciativas

- Pacto global: Adheridos desde el 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

102-13 Afiliación a asociaciones

- ICONTEC: Instituto Colombiano De Normas Técnicas.
- BASC: Alianza Empresarial Para El Comercio Seguro



2. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

102-14 Declaración del máximo órgano de gobierno

Nuevamente tengo la oportunidad de presentarles el reporte sostenibilidad a todos nuestros grupos de interés donde consolidamos los resultados durante el periodo de 1 enero a 31 de diciembre de 2018.

El año 2018 fue un año de retos y satisfacción, donde pudimos afianzar nuestra operación en la ciudad de Medellín y el trabajo en equipo fue la herramienta clave para lograr nuestros objetivos.

La prestación del servicio con óptima calidad, así reconocida por nuestros clientes, permitió el crecimiento de nuestra empresa en la parte económica, ambiental Y social, así como el logro de los objetivos trazados.

Nuestra estrategia de crecimiento en los próximos años, seguirá enfocada en la consecución de clientes preferiblemente en el sector privado y al desarrollo sostenible, donde todas nuestras acciones sean económicamente viables, socialmente responsables y ambientalmente sostenibles.

Después de varios años de haber implementado un proceso de responsabilidad social empresarial bajo la implementación de la guía ISO 26.000/2010 y obteniendo puntajes de evaluación superiores al 85%, en el mes de febrero obtuvimos reconocimiento por parte de la alianza ICONTEC-Contreebute como organización sostenible mediante el Sello de Sostenibilidad en la categoría "ESENCIA" (máxima categoría). Demostrando una vez más nuestro compromiso de ser una empresa socialmente responsable.

En lo social seguimos muy pendientes de nuestro grupo de guardas y sus familias, por lo cual permanentemente actualizamos nuestro estudio sociodemográfico a todo nuestro personal. Esto nos permitió diagnosticar y conocer las principales necesidades al interior de cada familia y así poder desarrollar programas de desarrollo social o bienestar para las condiciones de vida.

Seguimos desarrollando la certificación de todo el personal en competencias laborales SENA y programa de vivienda propia con Comfama.

Participamos con el programa generado por el gobierno nacional con la inscripción de 200 cupos para jóvenes sin oportunidades con el ánimo de formación y posteriormente tener oportunidad de empleo.

Logramos recertificar todos nuestros sistemas de gestión como son ISO 28000:2007, ISO 14001:2015, OHSAS 18001:2007, BASC y nuestro sistema de calidad ISO 9001:2015, al igual que la certificación del sello de sostenibilidad en la categoría ESENCIA.

Nuestros nuevos retos estarán enfocados básicamente en la parte ambiental, donde la empresa ya se encuentra desarrollando programas que nos permitan ser sostenibles con el medio ambiente.

Cerramos este periodo 2018 con muy buen rendimiento en la parte económica, social y ambiental y los invito a conocer nuestro reporte de sostenibilidad del año 2018, en el cual podrán observar todas las actividades realizadas.

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

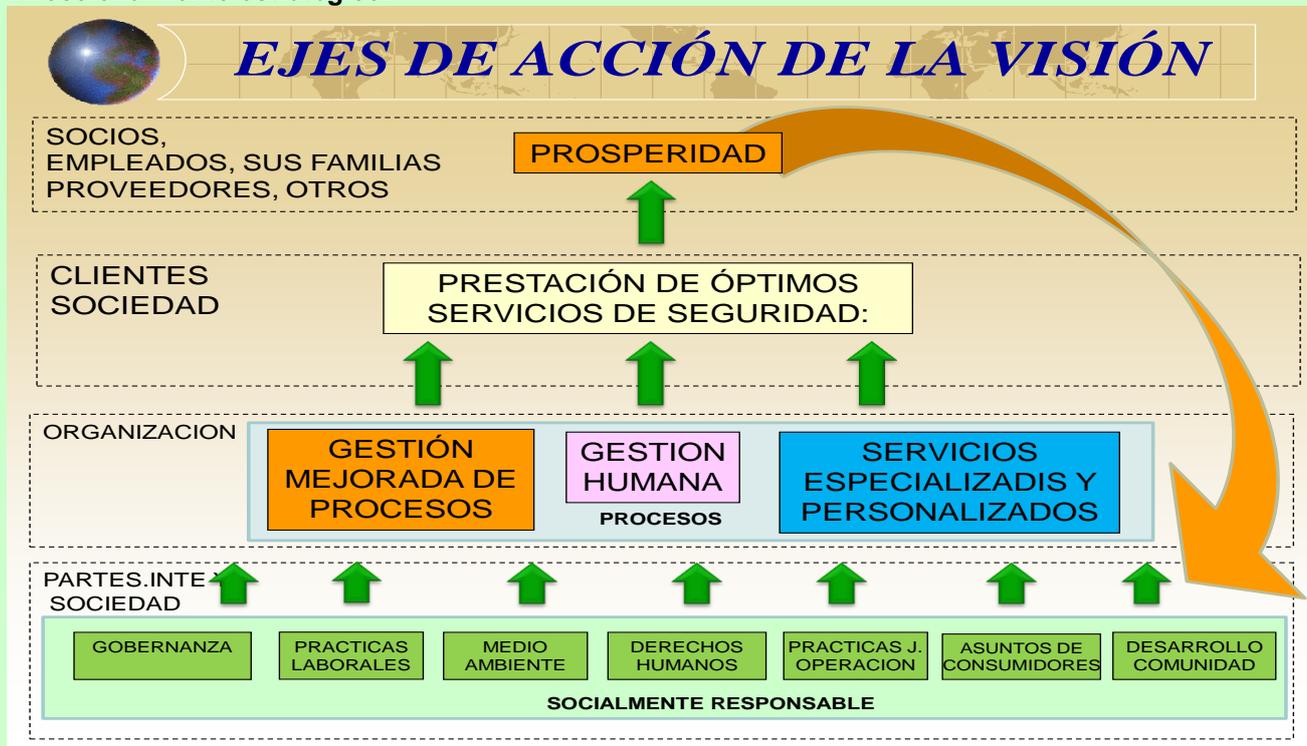
JUAN CARLOS CASTAÑO HURTADO
GERENTE GENERAL

3. ÉTICA E INTEGRIDAD

102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta.

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 la 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 las 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 estamos 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, lo que se puede interpretar como la búsqueda de la comprensión de cómo 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, las cuales tienen 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 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.secdecol.com.

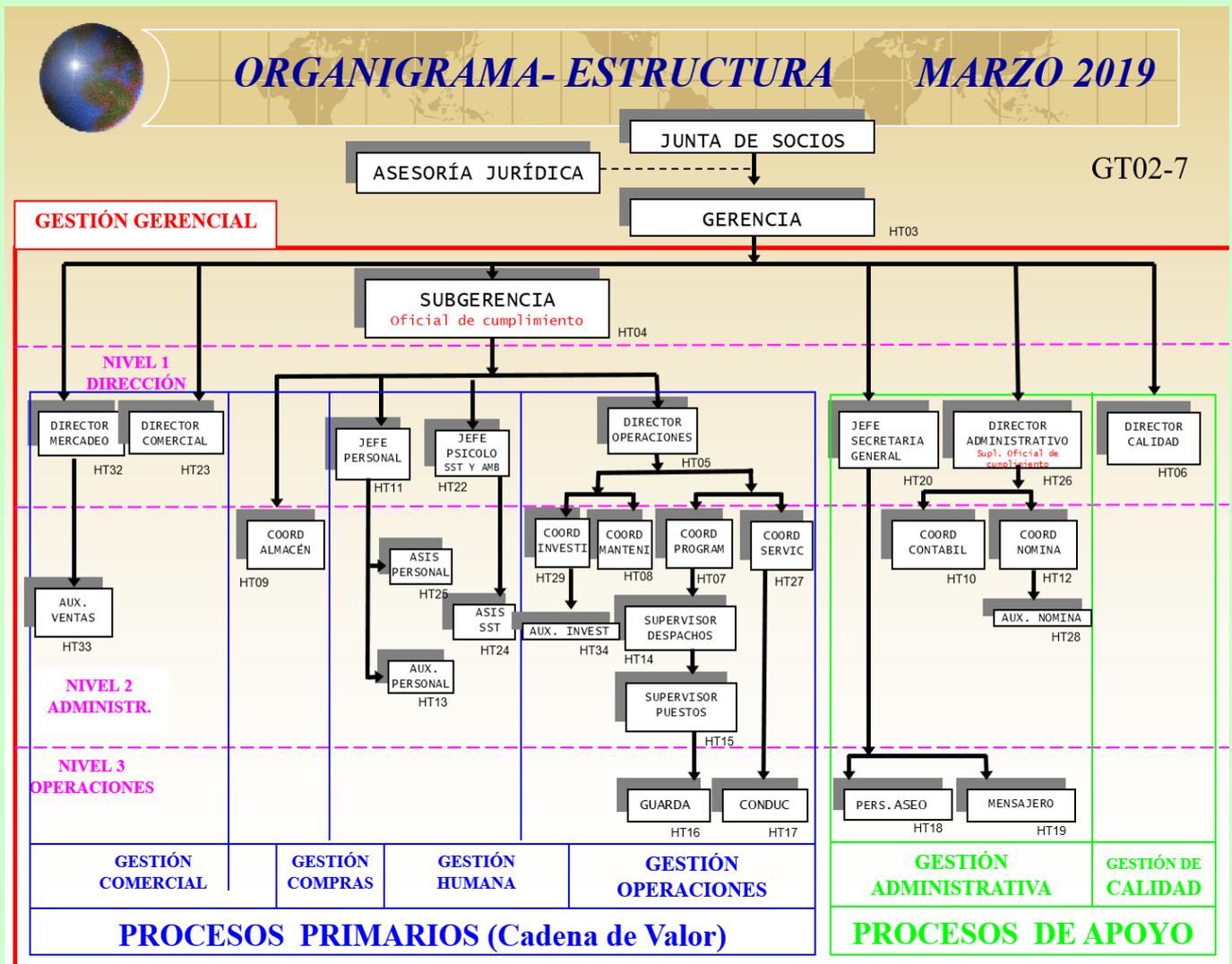
4. GOBERNANZA

102-18 Estructura de gobernanza

Comités responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales es la Junta de Socios: Es 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: junta de socios

- Está compuesto por 10 socios, todos, familia de los socios fundadores.
- Estos 10 socios conforman el máximo órgano de gobierno de la organización, en quienes está la responsabilidad de la toma de decisiones y la gobernanza y estrategia organizacional.
- Más del 70 % de la organización se encuentra entre 5 socios, los que tienen 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 las mujeres socias y dueñas de la empresa



5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

102-40 Lista de grupos de interés vinculados a la organización

- Accionistas
- Gerencia, Subgerencia
- Clientes
- Proveedores
- Empleados: administrativos y operativos (Directores de procesos, jefes, auxiliares, supervisores, Guardas)
- Entes de control: Superintendencia De Vigilancia.
- Sociedad civil; comunidad. Cercana (vecinos)
- Sociedad civil; comunidad. Lejana (en puestos)
- Puestos de vigilancia
- Familias de los guardas

102-41 Acuerdos de negociación colectiva

La organización no presenta sindicatos ni acuerdos de negociación colectiva.

102-42 Identificación y selección de 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 nos permite 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. En 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 éstas con la organización. En 2018 se realizan nuevamente las exploraciones a clientes proveedores y empleados, que constituyen los grupos de interés que se ven directamente afectados por las decisiones y acciones de la organización. A continuación, presentamos los grupos de interés vigentes para la organización:



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



102-43 Enfoque para la participación de los 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 las partes interesadas. Para el año 2018 trabajamos con los resultados de exploración vigentes, debido a que las metas se han cumplido y no identificamos cambios en las partes interesadas, ni en el entorno, y mucho menos en sus expectativas manifiestas al comité de ética y RSE

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

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



102-44 Temas y preocupaciones claves mencionadas

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
ECONÓMICA	1	PROFESIONALIZACIÓN	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	Accionistas, gerencia subgerencia guardas, directores de procesos, empleados - proveedores	Subgerencia Jefe personal	Plan de mejora ahorro programado y vivienda	Incrementar el número de aspirantes 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 mantengan los puestos de trabajo cumpliendo con toda la legislación y requisitos laborales Garantizar que cada guarda tenga un descanso básico que permita compartir e integrar la unidad 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 con armas de fuego Reducir el riesgo manejo vehicular seguro Reducir el riesgo público Reducir accidentalidad Reducir la tasa de accidentalidad Reducir promedio de evaluación de riesgo Mejorar plan de evacuación OHSAS Asegurar inspección de sitios de trabajo asegurar seguridad en puestos cliente incrementar el número de inspecciones de seguridad realizadas
	5	DERECHOS HUMANOS	Sociedad o comunidad. cercana - lejana empleados oficinas puestos vigilancia supervisores accionista gerencias subgerencia	Jefe de recursos humanos	Respeto a los derechos humanos asegurar que	Suministrar formación al 100% de los empleados Asegurar que no se presenten casos de violación de los derechos humanos Reducir el riesgo de eventos a derechos humanos
AMBIENTAL	6	GESTIÓN AMBIENTAL	Sociedad o comunidad. cercana - lejana empleados oficinas puestos vigilancia supervisores accionista gerencias subgerencia	Representante de seguridad y salud en el trabajo	Plan de mejora gestión ambiental	Aire: reducir al mínimo el consumo 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



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2018

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

DESCRIPCIÓN	BENEFICIARIOS	COBERTURA # de beneficiarios	IMPACTO inversión por beneficiarios	TOTAL DE LA INVERSIÓN
TORNEOS DE FÚTBOL	Directos: 16 jugadores indirectos : todos los empleados que deseen asistir a los partidos de futbol y sus familias, 16 directos 100% indirectos	16	64.180	1.026.882
INCENTIVO AL BUEN DESEMPEÑO	2 empleados por cada mes	10	85.254	852.541
JORNADA DE LA SALUD	se convoca al 100% de los empleados	51	3.725	190.000
NAVIDAD PARA LOS NIÑOS	se convoca al 100% de los empleados	140	13.687	1.916.173
ASESORÍA PSICOLÓGICA	se convoca al 100% de los empleados	7	35.000	245.000
CLIMA ORGANIZACIONAL	se realiza al como mínimo al 80%	790	3.797	3.000.000
SUBSIDIO DE VIVIENDA	se convoca al 100% de los empleados subsidios logrados 2 empleados aplicados 62	62	14.687	984.000
BOLETÍN TRIMESTRAL	TODOS LOS EMPLEADOS 100%	908	1806	1.640.000
SALUD VISUAL	se convoca al 100% de los empleados	28		0

1.996

9.854.596

DESCRIPCIÓN	BENEFICIARIOS	COBERTURA # de beneficiarios	IMPACTO inversión por beneficiarios	TOTAL INVERSIÓN
cumpleaños	personal administrativo y operativo (supervisores)	66	16.233,33	1.071.400
seguro de vida %25	Administrativos y sus esposas. (voluntario)	548	10.390,51	5.694.000
Bachillerato ferrini, se dan los libros o módulos	empleados no bachilleres y es voluntario	4	131.000,00	524.000
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	947	151.421,33	143.396.000
FESTEJOS O DÍAS ESPECIALES	personal operativos guardas y supervisores	184	55.983,70	10.301.000
INCENTIVO ECONÓMICO POR LOGRO OBJETIVOS	personal operativos guardas y supervisores	185	72.962,16	13.498.000

1.869

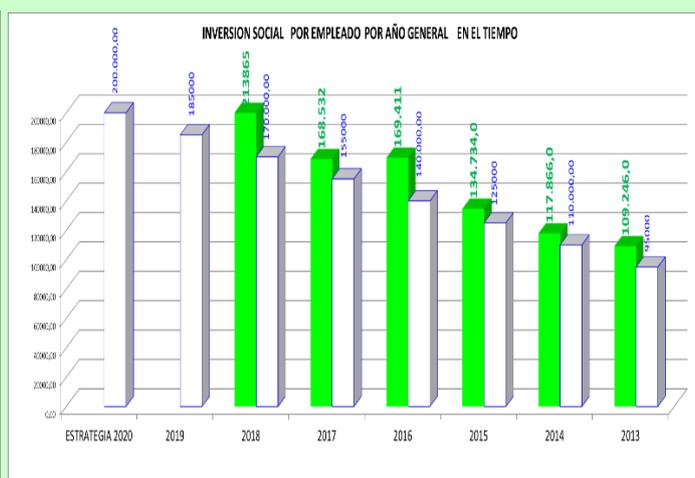
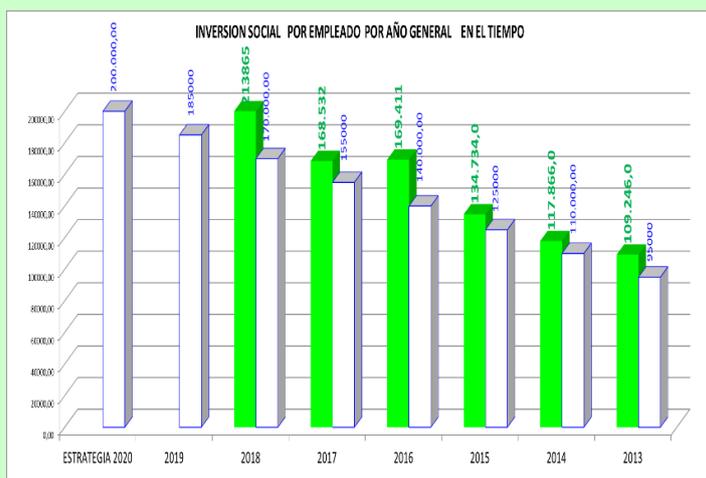
176.707.400

total inversión

186.561.996

INVERSIÓN 'POR #DE BENEFICIARIOS

92.597



1. Ahorro programado – Vivienda Incremento de Guardas Postulados

Durante el año 2018 se registró la entrega de tres subsidios de vivienda, se han registrado siete postulaciones que cumplen con todos los requisitos, se continúa motivando al personal a través de la colilla de pago para que se postulen, en especial que comiencen con el ahorro programado y así cumplir con el requisito primordial.

2. INCENTIVOS

FAMILIA

Las asesorías psicológicas se prestaron durante el segundo semestre del año, en total fueron 7, todas ellas sin necesidad de remisión; como actividad preventiva se continúan manejando los temas de violencia intrafamiliar y la drogadicción en adolescencia, temáticas que permiten fortalecer las medidas preventivas para la mitigación de dificultades en los hogares.

ALIMENTACIÓN

En los boletines del año se manejaron temas dirigidos al adecuado lavado de manos con el fin de evitar enfermedades gastrointestinales; alimentación saludable que permite mejorar los hábitos en los hogares dichos temas se han abordado con el objetivo de minimizar las enfermedades de tipo común que según el informe de ausentismo están asociadas en una gran proporción con el manejo y consumo de alimentos inadecuados.

SALUD VISUAL

Durante el año se han remitido 27 órdenes de lentes con la óptica visión alemana, los empleados se beneficiaron del 30% de descuento y la posibilidad de ser descontados en 4 quincenas; el 100% de la población con novedades oftalmológicas en el examen de ingreso fue remitida y se les lleva el control periódico por medio del panorama clínico.

RECREACIÓN

En el mes de julio se inscribió el equipo el cual estuvo compuesto por administrativos y supervisores, se les dotó de uniformes y tulas, se destacaron por el buen comportamiento, se registraron 2 incapacidades relacionadas con el desempeño en los partidos; el equipo se inscribió para el mes de julio y el torneo duró hasta diciembre.

Durante el año se les notificó a los guardas el premio por su excelente desempeño y nueve hicieron efectivo el paseo a Comfama con sus familias.

EMPLEO Y VIDA EN FAMILIA PROGRAMACIÓN

La organización lleva a cabo el principio fundamental de dar cumplimiento 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.



1. Seguridad y Salud en el Trabajo

Durante el 2018 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:**

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

2. 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 concientizan al personal en el reporte y denuncia como herramientas para poder intervenir cualquier tipo de desviación con los DDHH. Durante el año 2018 no se presentaron casos de abusos y violaciones de DDHH. Ver:

- *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*
- *Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas.*
- *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*
- *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.*

- Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.

3. Medio Ambiente

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

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



Registro de rondas sistematizado

6. PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES

102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados

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. los cuales han sido revisados por la revisoría fiscal y cumplen normas NIIF.

102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema (MATERIALIDAD)

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

Identificación y Cobertura así: Para el 2017 y 2018 mantuvimos la misma metodología para la identificación de los aspectos materiales, ya que no se presentaron cambios significativos en las partes interesadas identificadas en años anteriores, asimismo, en los intereses de éstas con la organización, el marco legal sigue vigente. La estrategia organizacional no ha presentado cambios, la estructura de gobierno sigue siendo la misma y el producto o servicios siguen siendo prestados de igual manera a los clientes. Por todo lo anterior los aspectos materiales se mantienen vigentes.

- **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 inferiores a 50% no son tenidos en cuenta, así:

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



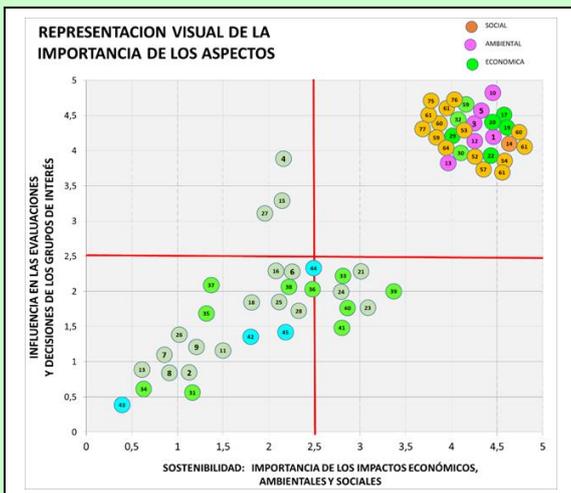
promedio de identificación y cobertura 78,2		
77,7	78,7	
% EN CRITERIOS DE IDENTIFICACION : sostenibilidad + participación de GI	PROMEDIO DEL PORCENTAJE DE COBERTURA INTERNA Y EXTERNA	MATERIALIDAD

CATEGORÍA ECONÓMICA		
201 Desempeño económico	1: 201-1 Valor económico directo generado y distribuido 2: 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	
202 Presencia en el mercado	3: 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo	
203 Lucha contra la corrupción	4: 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción 5: 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	
206 Competencia Desleal	6: 206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal	
CATEGORÍA AMBIENTAL		
301 Materiales	7: 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	
302 Energía	8: 302-1 Consumo energético dentro de la organización 9: 302-3 Intensidad energética 10: 302-4 Reducción del consumo energético	
	303 Agua	11: 303-1 Extracción de agua por fuente
	305 Emisiones	12: 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 13: 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 14: 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI generar energía (alcance 2) 15: 305-5 Reducción de las emisiones de 16GEI
Cumplimiento regulatorio		16: 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental
CATEGORÍA SOCIAL		
401 Empleo		17: 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal
402: relaciones trabajador empresa	18: 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	
403: Seguridad y salud en el trabajo	19: 403-1 Representación trabajadores en comités formales trabajador-empresa SST 20: 403-2 Tipos y tasas de accidentes s, enfermedades, días, absentismo, muertes	
	21: 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	
404: Formación Y Enseñanza	22: 404-2 Programas para mejorar las aptitudes y programas de ayuda a la transición 23: 404-3 Porcentaje que reciben evaluaciones desempeño y desarrollo profesional	
	406: No discriminación	24: 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
408: Trabajo Infantil	25: 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo de trabajo infantil	
409: Trabajo Forzoso u Obligatorio	26: 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de trabajo forzoso	
410: Prácticas en seguridad	27: 410-1 Personal de seguridad capacitado en derechos humanos	
412: Evaluación De Derechos H.	28: 412-2 Formación de empleados en derechos humanos	
417: Marketing Y Etiquetado	29: 417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	
418: Privacidad del cliente	30: 418-1 Reclamaciones por violaciones de privacidad y pérdida de datos del cliente	
419: Cumplimiento Socioeconómico	31: 419-1 Incumplimiento de leyes y normativas en los ámbitos social y económico	

72,2	75,0	73,6
72,2	90,0	81,1
66,7	85,0	75,8
86,7	50,0	68,3
72,2	60,0	66,1
61,3	90,0	75,7

86,0	80,0	83,0
89,3	90,0	89,6
89,3	85,0	87,1
86,0	90,0	88,0
86,0	85,0	85,5
79,4	80,0	79,7
79,4	90,0	84,7
79,4	60,0	69,7
73,0	60,0	66,5
73,0	60,0	66,5

73,0	100,0	86,5
73,0	100,0	86,5
72,8	80,0	76,4
73,0	80,0	76,5
79,4	70,0	74,7
79,4	80,0	79,7
79,4	60,0	69,7
79,4	90,0	84,7
79,4	90,0	84,7
79,4	70,0	74,7
79,4	80,0	79,7
79,4	60,0	69,7
76,2	90,0	83,1
76,2	90,0	83,1
76,2	70,0	73,1





102-47 Lista de temas materiales

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	
CATEGORÍA ECONÓMICA	
201: Desempeño económico	1: 201-1 Valor económico directo generado y distribuido 2: 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación
202: Presencia en el mercado	3: 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo
203: Lucha contra la corrupción	4: 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción 5: 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas
206: Competencia Desleal	6: 206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal
CATEGORÍA DESEMPEÑO AMBIENTAL	
301: Materiales	7: 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen
302: Energía	8: 302-1 Consumo energético dentro de la organización 9: 302-3 Intensidad energética 10: 302-4 Reducción del consumo energético
303: Agua	11: 303-1 Extracción de agua por fuente
305: Emisiones	12: 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 13: 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 14: 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI generar energía (alcance 2) 15: 305-5 Reducción de las emisiones de 16GEI
Cumplimiento regulatorio	16: 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental
CATEGORÍA DESEMPEÑO SOCIAL	
401: Empleo	17: 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal
402: relaciones trabajador empresa	18: 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales
403: Seguridad y salud en el trabajo	19: 403-1 Representación trabajadores en comités formales trabajador-empresa SST 20: 403-2 Tipos y tasas de accidentes, enfermedades, días, absentismo, muertes
404: Formación Y Enseñanza	21: 404-1 Media de horas de formación al año por empleado 22: 404-2 Programas para mejorar las aptitudes y programas de ayuda a la transición 23: 404-3 Porcentaje que reciben evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional
406: No discriminación	24: 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
408: Trabajo Infantil	25: 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo de trabajo infantil
409: Trabajo Forzoso u Obligatorio	26: 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de trabajo forzoso
410: Prácticas en seguridad	27: 410-1 Personal de seguridad capacitado en derechos humanos
412: Evaluación De Derechos H.	28: 412-2 Formación de empleados en derechos humanos
417: Marketing Y Etiquetado	29: 417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing
418: Privacidad del cliente	30: 418-1 Reclamaciones por violaciones de privacidad y pérdida de datos del cliente
419: Cumplimiento Socioeconómico	31: 419-1 Incumplimiento de leyes y normativas en los ámbitos social y económico

102-49 Cambios en la elaboración de informes

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

102-50 Periodo objeto del informe

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GRI PERIODO: 1 ENERO A 31 DICIEMBRE 2018

Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI



102-51 Fecha del último informe

Último reporte de sostenibilidad se realiza bajo la guía GRI G4 para periodo: 1 enero a 31 diciembre 2017

102-52 Ciclo de elaboración de informes

El ciclo de elaboración de informes es anual.

102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe

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

102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI

Este informe se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI: opción Esencial

102-55 Índice de contenidos 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 estándar, presenta su reporte de sostenibilidad del periodo 2018.

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 guía GRI estándar para la elaboración de memorias de sostenibilidad

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



Contenidos Básicos Generales	Página
102-1 Nombre de la organización.	5
102-2 actividades marcas y productos	5
102-3 Ubicación de la sede principal de la organización:	5
102-4 Ubicación de las operaciones	5
102-5 Propiedad y forma jurídica	5
102-6 Mercados servidos	5
102-7 Tamaño de la organización informante	6
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	6
102-9 Descripción de la cadena de suministros de la organización	8
102-10 Cambios significativos durante el periodo objeto de análisis de la memoria en 2018	8
102-11 principio de precaución	9
102-12 Lista de cartas, principios, u otras iniciativas	9
102-13 Afiliación a asociaciones	9
2. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS	10
102-14 Afiliación a asociaciones	10
3. ÉTICA E INTEGRIDAD	11
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta.	11
4. GOBERNANZA	14
102-18 Estructura de gobernanza	14
5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	15
102-40 Lista de grupos de interés vinculados a la organización	15
102-41 Acuerdos de negociación colectiva	15
102-42 Identificación y selección de grupos de interés	15
102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	16
102-44 Temas y preocupaciones claves mencionadas	17
6. PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES	21
102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	21
102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema (MATERIALIDAD)	21
102-47 Lista de temas materiales	23
102-49 Cambios en la elaboración de informes	23
102-50 Periodo objeto del informe	23
102-51 Fecha del último informe	24
102-52 Ciclo de elaboración de informes	24
102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	24
102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	24
102-55 Índice de contenidos GRI	24
102-56 Verificación externa	26

NOTA: Verificado por Icontec según informe adjunto.

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	Página
7.1 DESEMPEÑO DIMENSIÓN ECONÓMICA 200	32
201-1 Valor económico directo generado y distribuido	33
201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	34
202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	35
205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	36
205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	36
206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	37
7.2 DIMENSIÓN AMBIENTAL	39
301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	40
302-1 Consumo energético dentro de la organización	41
302-4 Reducción del consumo	41
302-3 Intensidad energética	42
303-1 Extracción de agua por fuente	43



305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	44
305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	44
307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	45
7.3 DIMENSIÓN SOCIAL	47
401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	48
402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	49
403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	50
403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	51
404-1 Media de horas de formación al año por empleado	52
404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	53
404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	54
406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	55
408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	56
409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	57
410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	58
412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	58
417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	59
418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	59
419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	59
8. RESULTADOS GLOBALES 2018 RETOS 2019	61
9. CREDITOS DE DISEÑOS Y CONSTRUCCIÓN DEL REPORTE GRI 2018	63

102-56 Verificación externa

En SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA. Declaramos que la presente Memoria se encuentra dentro de los Niveles de aplicación del GRI, este informe se ha elaborado de conformidad con la opción esencial de los estándares GRI, 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](#).

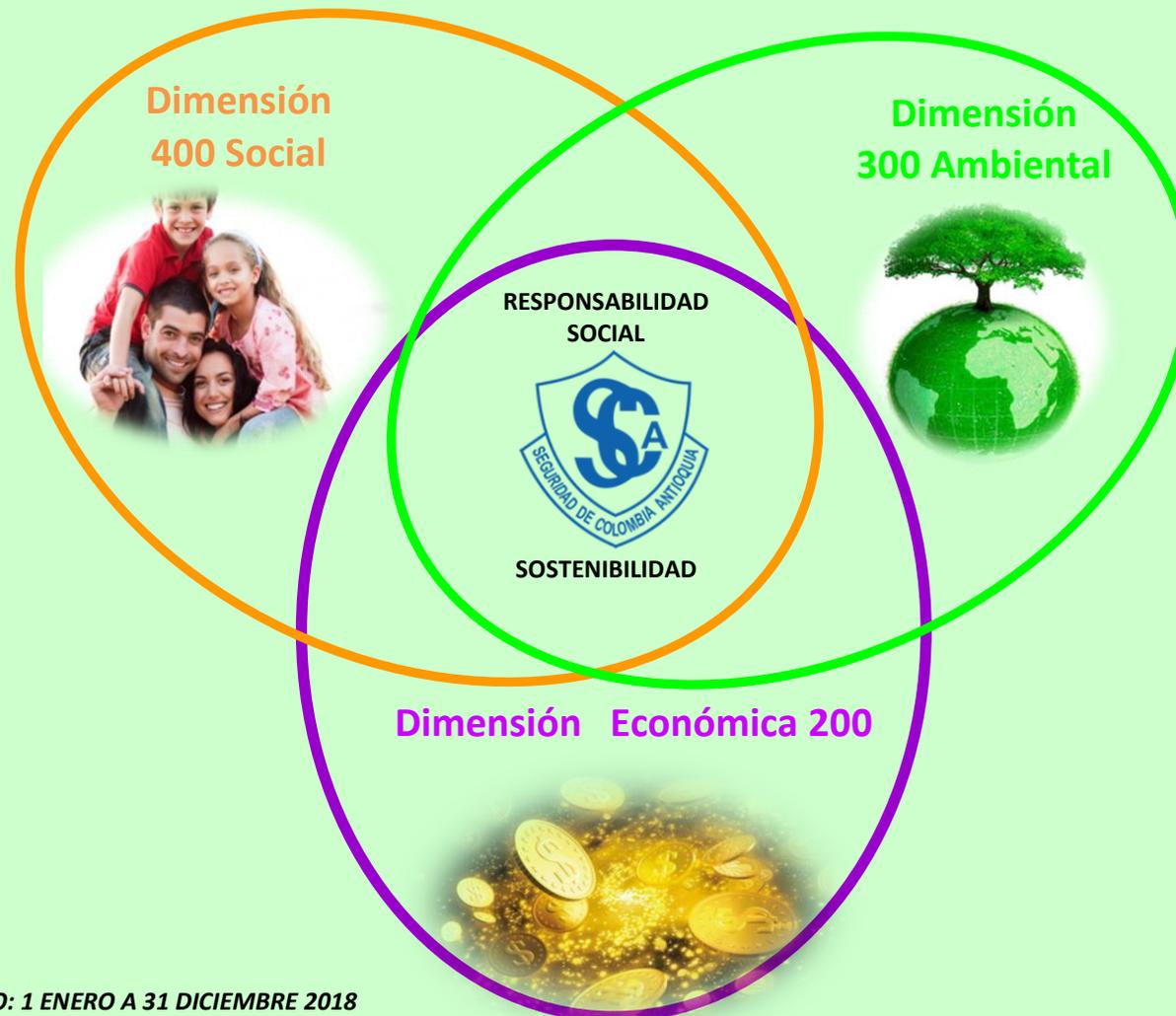
Divulgación de la memoria a las partes interesadas: los mecanismos de divulgación de esta memoria serán:

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: Dirigido a nuestra fuerza laboral operativa (Guardas, Supervisores y sus familias) en un resumen simple y claro, y la invitación a consultar más información en la página web.

7. CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES DE DESEMPEÑO





ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO ECONÓMICO 200

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	ENFOQUE DE GESTIÓN Y COBERTURA (MATERIALIDAD)	META	PARTES INTERESADAS
1	201 DESEMPEÑO ECONÓMICO	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	<p>Relevancia: Los datos sobre creación y distribución de valor económico son 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 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.</p> <p>Cobertura: todo el valor creado y distribuido por la organización a través de las operaciones realizadas para la prestación del servicio de vigilancia.</p>	Divulgar a nuestras partes interesadas el Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costos de explotación, retribución a empleados,	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes, • Socios • Gerencia a • Subgerencia • Socios
2	201 DESEMPEÑO ECONÓMICO	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	<p>Relevancia: Proporcionar un plan de beneficios y jubilación a los empleados genera beneficios que pueden llegar a ser un compromiso con el que cuentan los miembros de los programas en la planificación para su bienestar económico a largo plazo. Aseguran durante y después de la vida laboral la protección para afrontar las dificultades de la vida.</p> <p>Cobertura: todo el personal de la organización que interviene en las operaciones realizadas para la prestación del servicio de vigilancia.</p>	Asegurar que se cubren todas las obligaciones del sistema de seguridad social y que se presten programas de preparación para la jubilación.	<ul style="list-style-type: none"> • Empleados: <ul style="list-style-type: none"> ○ Administrativos. ○ Supervisores ○ Guardas • sociedad
3	202 PRESENCIA EN EL MERCADO	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	<p>Relevancia: 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.</p> <p>Cobertura: todo el personal de la organización que interviene en las operaciones realizadas para la prestación del servicio de vigilancia.</p>	Asegurar que no se contrate ningún empleado por debajo del 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
4	205 ANTICORRUPCIÓN	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	<p>Relevancia: 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</p> <p>Cobertura: todos los procesos y puestos de vigilancia que interviene en las operaciones realizadas para la prestación del servicio de vigilancia</p>	Asegurar que cada uno de los procesos, cargos y puestos de vigilancia de la organización cuentan con identificación de riesgos por corrupción	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes, • Socios • Gerencia a • subgerencia
5	205 ANTICORRUPCIÓN	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	<p>Relevancia: reducir los casos de corrupción y hacer público esta información es un elemento clave para disuadir, prevenir detectar y repeler que se cometan actos ilícitos en la organización entre ellos la corrupción</p> <p>Cobertura: todo el personal de la organización que interviene en las operaciones realizadas para la prestación del servicio de vigilancia</p>	Asegurar que cada uno de los casos de corrupción se identifica, se determina las causas raíz, y sus efectos y se implementan acciones de mejora que impidan su repetición.	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes, • Socios • Gerencia a • Subgerencia Empleados: <ul style="list-style-type: none"> ○ Administrar. ○ Supervisor • Guardas
6	206 COMPETENCIA DESLEAL	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	<p>Relevancia: no presentar Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia, generan confianza en el mercado sobre la ética y transparencias de la organización en el manejo de negocios</p> <p>Cobertura: todos los procesos comerciales, de mercadeo y publicidad de los servicios de vigilancia que se oferente para la prestación del servicio de vigilancia</p>	Asegurar que no se presenten Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes, • Socios • Gerencia a • Subgerencia Empleados: <ul style="list-style-type: none"> ○ Administrar. ○ Supervisor • Guardas



ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO AMBIENTAL 300

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD	META	PARTES INTERESADAS
7	301 Materiales	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen Ver Anexo 14	Reducir la intensidad de uso de materiales e incrementar la eficiencia de la economía permite reducir el consumo, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegura la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos.	Reducir el consumo por kg de materiales necesarios para la prestación del servicio	<ul style="list-style-type: none"> Sociedad Accionistas Gerencia Clientes
8	302 Energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	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	<ul style="list-style-type: none"> Sociedad Accionistas Gerencia Clientes
9	302 Energía	302-3 Intensidad energética	Conocer el consumo por empleado y por operación nos permite saber el gasto por cada servicio prestado y evidencia si se incrementa el consumo vs el número de empleados,	Reducir el consumo por kw/h/hombre	<ul style="list-style-type: none"> Sociedad Accionistas Gerencia Clientes
10	302 Energía	302-4 Reducción del consumo energético	Reducir el consumo indirecto de energía, 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	<ul style="list-style-type: none"> Sociedad Accionistas Gerencia Clientes
11	303 Agua	303-1 Extracción de agua por fuente	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	Reducir La captación de agua	<ul style="list-style-type: none"> Sociedad Accionistas Gerencia Clientes
12	305 Emisiones	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Las emisiones de gases de efecto invernadero son uno de los factores que más contribuyen al cambio climático.	Reducir emisiones gases efecto invernadero	<ul style="list-style-type: none"> Sociedad Gerencia Clientes
13	305 Emisiones	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Las emisiones de gases de efecto invernadero son uno de los factores que más contribuyen al cambio climático.	Reducir emisiones gases efecto invernadero	<ul style="list-style-type: none"> Sociedad Gerencia Clientes
14	305 Emisiones	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI generar energía (alcance 2)	Las emisiones de gases de efecto invernadero son uno de los factores que más contribuyen al cambio climático.	Reducir emisiones gases efecto invernadero	<ul style="list-style-type: none"> Sociedad Gerencia Clientes
15	305 Emisiones	305-5 Reducción de las emisiones GEI	Las emisiones de gases de efecto invernadero son uno de los factores que más contribuyen al cambio climático.	Reducir emisiones gases efecto invernadero	<ul style="list-style-type: none"> Sociedad Gerencia Clientes
16	307: Comportamiento normativo	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	El cumplimiento de la organización del marco legal indica la capacidad de la dirección para asegurar que las operaciones se ajustan a requisitos de todas las partes interesadas y el desempeño se realiza dentro del marco legal.	Reducir a cero el número de multas o sanciones en materia ambiental.	<ul style="list-style-type: none"> Sociedad Accionistas Gerencia Clientes



ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO SOCIAL 400

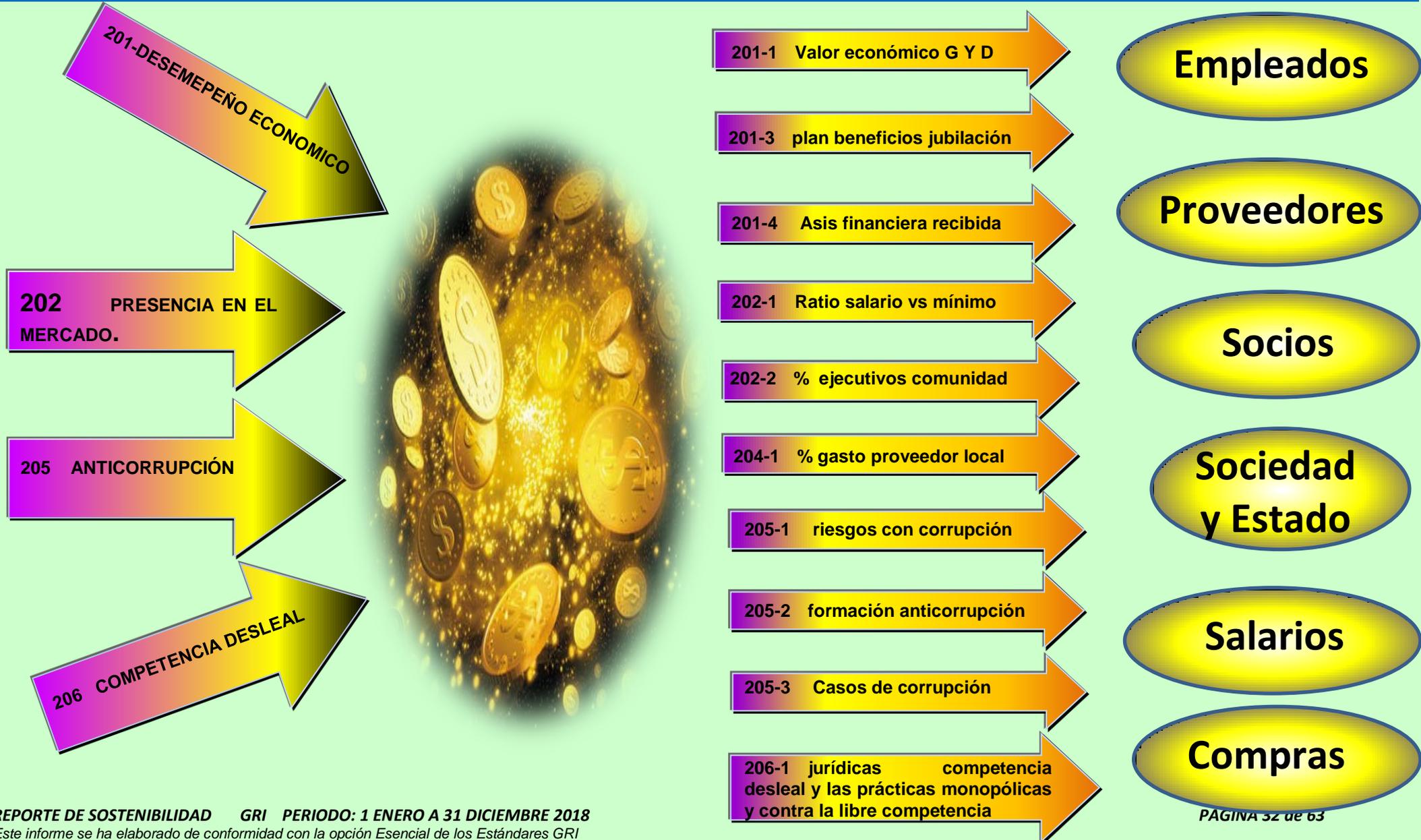
#	ASPECTO	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD	META	PARTES INTERESADAS
17	401: Empleo	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Una tasa de rotación elevada puede indicar niveles también elevados de incertidumbre y descontento entre los empleados, o puede ser una señal de profundos cambios en la estructura de las principales operaciones de la organización.	Mantener la rotación de personal por debajo del	<ul style="list-style-type: none"> Sociedad Accionistas Gerencia y subgerencia Clientes Empleados
18	402: relaciones trabajador empresa	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	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 que van a ser retirados de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> Clientes Empleados: administrativos Supervisores Guardas y sus familias
19	403: Salud y seguridad en el trabajo	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	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
20	403: Salud y seguridad en el trabajo	403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	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,	<ul style="list-style-type: none"> Empleados: administrativos Supervisores Guardas y sus familias
21	404: Formación Y Enseñanza	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	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
22	404: Formación Y Enseñanza	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	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	Incrementar el número de guardas con por lo menos una competencia por encima de 70%.	<ul style="list-style-type: none"> Clientes Empleados: administrativos supervisores Guardas y sus



ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO SOCIAL 400

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD	META	PARTES INTERESADAS
			humano de la organización y contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que se relaciona con la mejora del rendimiento.		familias
23	404: Formación Y Enseñanza	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo 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.	Mejorar el desempeño laboral en un nivel superior al 90%	<ul style="list-style-type: none"> Socios Y Accionistas Clientes Empleados: administrativos
24	406: No Discriminación	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	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:
25	408: Trabajo Infantil	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	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:
26	409: Trabajo Forzoso u Obligatorio	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	El trabajo forzoso -en todas sus modalidades- constituye un atentado contra los derechos fundamentales y la dignidad del ser humano	Asegurar que no se presenten casos de Trabajo Forzoso u Obligatorio	<ul style="list-style-type: none"> Clientes, Proveedores Sociedad Empleados:
27	410: Prácticas en materia de seguridad	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Conocer los aspectos fundamentales para fomentar dentro de la empresa una cultura de Salud, Seguridad y Medio Ambiente	Asegurar personal capacitado en ddhh	<ul style="list-style-type: none"> Clientes, Proveedores Sociedad
28	412: Evaluación de derechos humanos	412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	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:
29	417: Marketing Y Etiquetado	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	Es la parte importante del Servicio que puede estar visible en el empaque y/o adherida al producto mismo y cuya finalidad es la de brindarle al cliente útil información que le permita en primer lugar, identificar el producto mediante su nombre, marca y diseño	Asegurar que no se presentan casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	<ul style="list-style-type: none"> Clientes, Proveedores Sociedad Empleados:
30	418: Privacidad del cliente	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	La privacidad por defecto protege los datos del usuario. El diseñador de los servicios, bien por su construcción, o en los parámetros configurables por el usuario.	Asegurar que no se presentan casos de Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	<ul style="list-style-type: none"> Clientes, Proveedores Sociedad Empleados:
31	419: Cumplimiento Socioeconómico	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	El análisis socioeconómico e institucional se genera a través de la implementación de múltiples metodologías y herramientas complementarias que le permite al grupo de trabajo contar con perfiles inter disciplinares para su desarrollo.	Asegurar que no se presentan casos de Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	<ul style="list-style-type: none"> Clientes, Proveedores Sociedad Empleados:

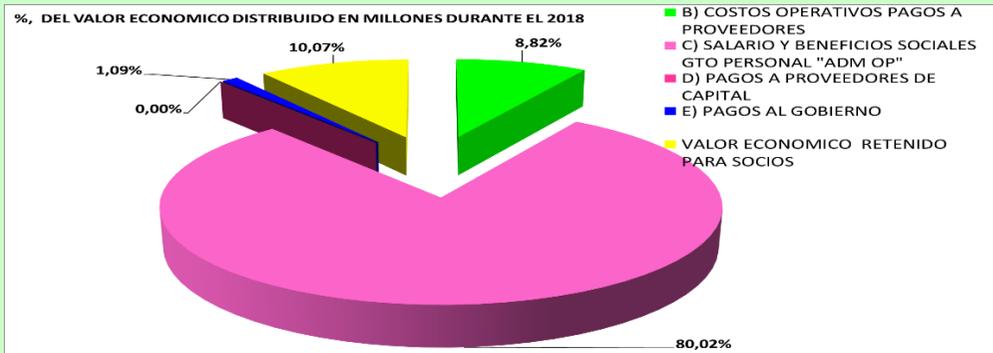
7.1 DESEMPEÑO DIMENSIÓN ECONÓMICA 200



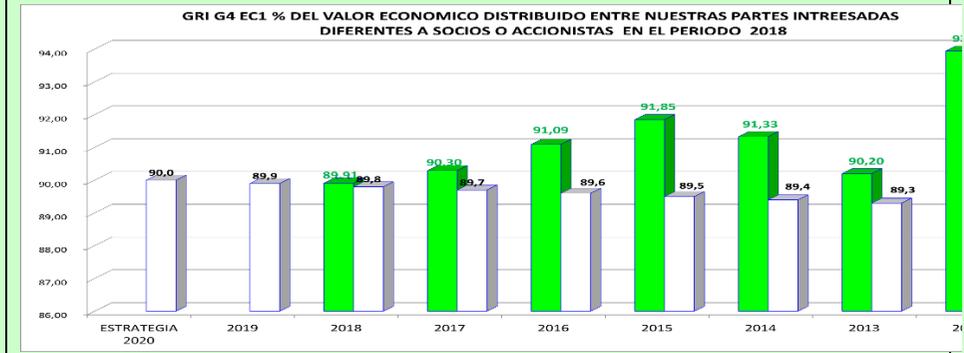
DESEMPEÑO ECONÓMICO 200

1: 201-1 Valor económico directo generado y distribuido

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2018



RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



ANÁLISIS DEL AÑO 2018

DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2018	
% VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	89,91
ESTRATEGIA 2018	89,60
% VALOR ECONÓMICO RETENIDO	8,91
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	21.872.543.009,00
VALOR ECONÓMICO RETENIDO	2.449.632.030,00
A) VALOR ECONÓMICO CREADO	24.278.194.262,00
DISTRIBUCIÓN DEL VALOR ECONÓMICO CREADO	24.322.175.039,00
B) COSTOS OPERATIVOS PAGOS A PROVEEDORES	2.144.482.450,00
C) SALARIO Y BENEFICIOS SOCIALES GTO PERSONAL "ADM OP"	19.462.335.855,00
D) PAGOS A PROVEEDORES DE CAPITAL	-
E) PAGOS AL GOBIERNO	265.724.704,00
VALOR ECONÓMICO RETENIDO PARA SOCIOS	2.449.632.030,00

- El valor económico generado del año 2017 al 2018 aumento en \$ 1.424.234.708 lo que representa un 6,24% más con respecto al año anterior.
- El valor económico distribuido del año 2017 al 2018 aumento en la suma de \$42.1 millones (2,34%) debido a menor gasto de publicidad y propaganda y adecuaciones locativas que se habían realizado en el año anterior y para este año 2018 no hubo gastos significativos en este rubro.

- Los salarios y beneficios sociales aumentaron en la suma de 1.194 millones (6,54%) por la fuerza laboral que fue mayor en el año 2018
- El valor económico distribuido durante el año 2018 fue del 89,91% del VER Valor Económico Generado, correspondiente a \$ 21.872 millones entre empleados, proveedores y gobierno.
- Concluimos que la empresa generó una distribución para nuestros accionistas del 8,91% del valor económico generado siendo muy ajustado al de los años anteriores.

ANÁLISIS 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 nuestras partes interesadas, pues más del 89% del valor creado se distribuye en valores cercanos así: 80,02 % en nuestros empleados, 8,82 en nuestros proveedores, lo que nos genera en más de un 85% del valor creado repartido a la sociedad, lo cual demuestra indicaciones básicas sobre la forma en que la organización ha creado riqueza para sus grupos de interés.

Durante los últimos 12 años (2006 al 2018) tiempo en el que se ha realizado esta medición, siempre se ha distribuido más del 89% del valor creado

Para más información ver: Anexo # 201-1 Valor económico directo generado y distribuido.



2: 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación

Los recursos generales de la organización si tienen la capacidad de hacer frente a las obligaciones del plan de pensiones.

Los valores para el año 2018 son:

- La empresa \$1.533.842.500
- Los empleados \$518.064.800. para un total de \$2.051.907.300

VALORES PAGADOS \$2.051.907.300 VS VALORES OBLIGADOS A PAGAR \$2.051.907.300 INCIDENCIA 1

- No existe un fondo distinto para pagar las obligaciones del plan de pensiones. Los fondos son:
Colpensiones, protección, porvenir y colfondos autorizados por el gobierno nacional.
- El porcentaje del salario con el que contribuye el empleado o el empleador
 - el porcentaje del salario con que contribuye el empleado es el 4%
 - el porcentaje del salario con que contribuye el empleador es el 12%
- El nivel de participación en los planes de retiro, como la participación en programas obligatorios o voluntarios, programas regionales o nacionales o programas con un impacto financiero: la organización cuenta con el programa de retiro laboral con el apoyo con las cajas de compensación, la asistencia a estos programas es voluntaria.

3: 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2018

SALARIO MÍNIMO LEGAL VIGENTE: \$781,242 Mensual, Mas subsidio de transporte

DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2018

Valor Hora Según SMMLV	\$ 3255,18											
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	3.255,18	3.255,18	3.255,18	3.255,18	3.255,18	3.255,18	3.255,18	255,18	3.255,18	3.255,18	3.255,18	3.255,18
todas las operaciones relacionadas con el objeto de lo organización (Prestación de Servicios de Vigilancia), no se tiene ningún trabajador fuera de esa actividad bajo ninguna clase de contrato o relación laboral y todos están dentro del marco legal colombiano con un SMMLV como base mínima,												
PROMEDIO												
HOMBRES - (OPERATIVOS)	773	759	766	777	761	778	763	776	769	781	790	793
VALOR HORA	3.255,18	3.255,18	3.255,18	3.255,18	3.255,18	3.255,18	3.255,18	3.255,18	3.255,18	3.255,18	3.255,18	3.255,18
MUJERES - (OPERATIVOS)	60	56	63	62	61	63	63	58	61	60	59	59
VALOR HORA	3.255,18	3.255,18	3.255,18	3.255,18	3.255,18	3.255,18	3.255,18	3.255,18	3.255,18	3.255,18	3.255,18	3.255,18
PERSONAL ADMINISTRATIVO	39	36	36	36	36	37	39	40	40	41	40	41
TOTAL PERSONAL	872	851	865	866	874	861	880	861	876	871	889	893

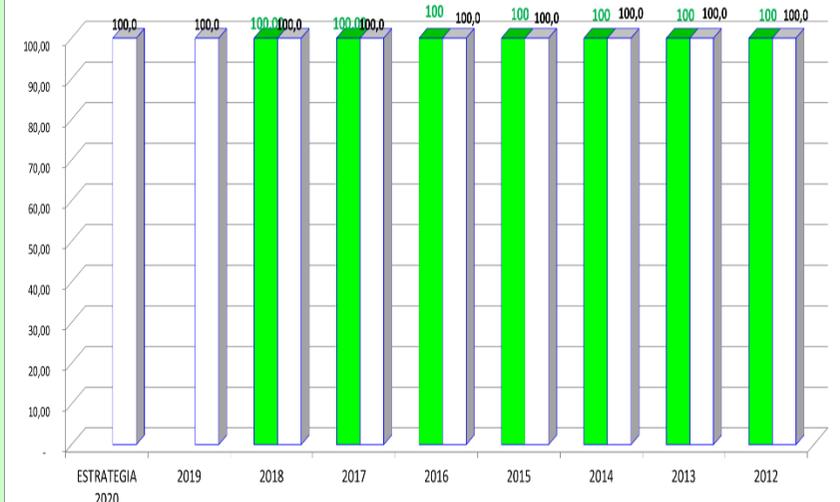
a	a. Cuando la remuneración de un porcentaje significativo de la plantilla se base en la normativa relativa al salario mínimo, indique la relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en los lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	1,00
b	b. Indique si en algún lugar con operaciones significativas no existe un salario mínimo local o si este es variable, desglosado por sexo. Si se pueden usar como referencia distintos salarios mínimos, indique cuál se está empleando.	la base para todos los trabajadores es el smmlv , ninguno está por debajo de este valor
c	c. Facilite la definición empleada para establecer los «lugares con operaciones significativas».	Prestación de Servicios de Vigilancia

ANÁLISIS DEL AÑO 2018

- ✦ El 95.53% de nuestros empleados es remunerado mediante la legislación de salario mínimo legal vigente para Colombia (resolución 2269 del 30 dic. 2017)
- ✦ 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, ver tabla
- ✦ El 100% de las operaciones se hace en Colombia con los estándares del salario mínimo legal vigente para el 2018
- ✦ El valor básico de una hora es \$3.255.18 para el año 2018 (resolución 2269 del 30 dic. 2017)
- ✦ 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 y se da preferencia al desempeño en porterías, recepción y horarios de oficina, porque los horarios nocturnos son considerados de alto riesgo para la mujer

RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA

% EMPLEADOS CON RELACIÓN ENTRE EL SALARIO INICIAL IGUAL O SUPERIOR A EL SALARIO MÍNIMO LOCAL



ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

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

Durante el año 2018 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 a salarios, horas de trabajo, horas extras, recargos, descansos semanales, vacaciones, salud y seguridad, seguridad social, entre otros. lo que nos da un cumplimiento del 100% de los empleados recibiendo como salario igual o superior al mínimo legal vigente (SMMLV)

Para más información ver : 202-1 Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas

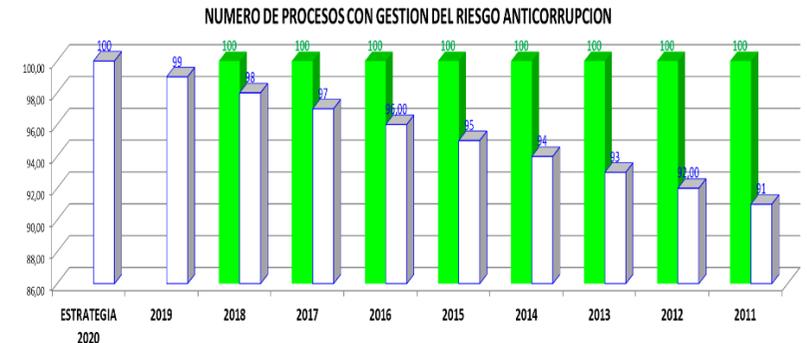


- 4: 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción
- 5: 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas

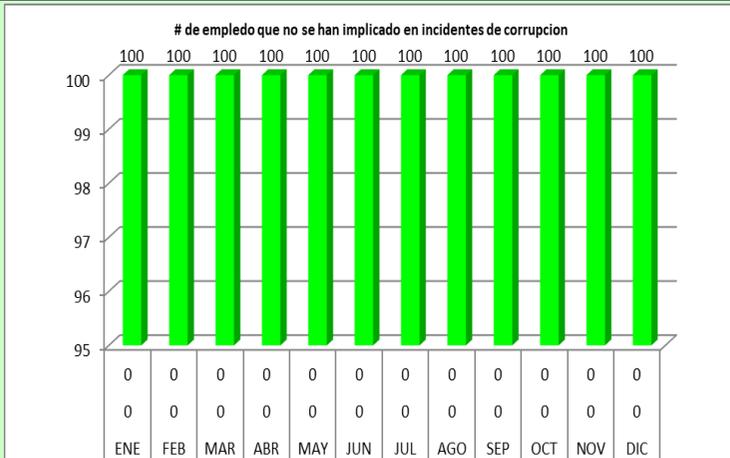
COMPORTAMIENTO DE AÑO 2018



RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



ANÁLISIS DEL AÑO 2018



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

No se presentaron casos de corrupcion en lo corrido del año 2018.
 Se realizó capacitación a todo el personal operativo a través del modulo metodológico diseñado para la socialización, aprendizaje y evaluación.
 Se socializó el tema con los clientes y se divulgo al 100% de clientes y proveedores el conocimiento sobre SIPLAFT y la autorizacion para el uso de datos personales

ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

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

Se hace mantenimiento permanente al sistema de seguridad de la sede, de los clientes y de los procesos, tiene solo 2 siniestros de seguridad de corrupción, con consecuencias menores y tratamiento inmediato.

No se presentaron casos de corrupción durante el año 2018

Se aplican los protocolos de seguridad para el ingreso y salida de las instalaciones, así mismo los protocolos de permanencia de los visitantes y proveedores. Se realizó la revisión y el rediseño de consignas por puestos al igual que las inspecciones de riesgos.
 Ejecutamos un plan de capacitación, socialización y evaluación con base en el nuevo código de policía, competencia laboral de atención al cliente y la difusión, orientación y evaluación del manual anticorrupción.

Para más información ver: Anexo #205-1 REDUCIR EL RIESGO DE CORRUPCIÓN. Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos

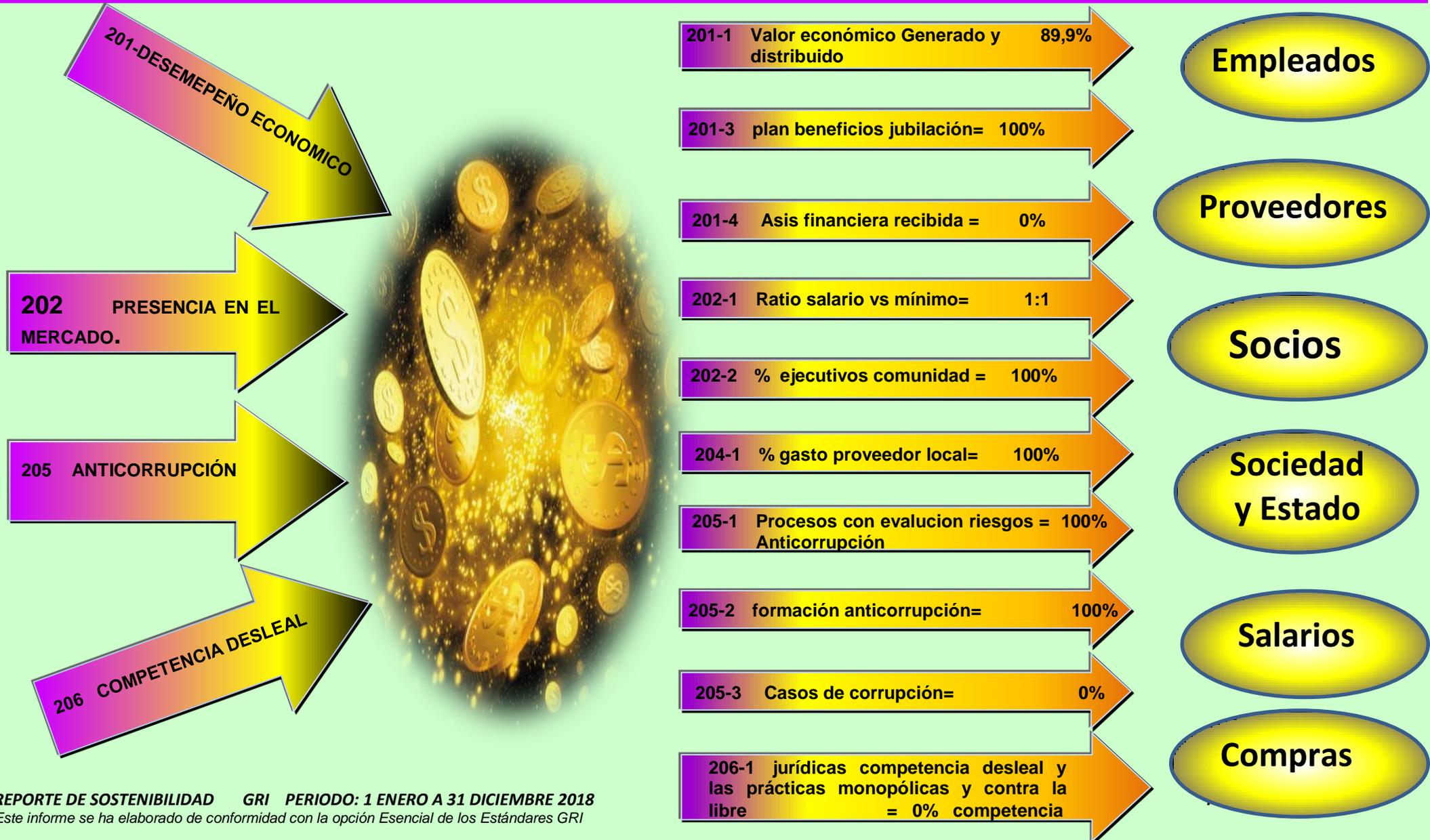
6: 206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia

- a. **No se presentan** acciones jurídicas pendientes o finalizadas durante el periodo objeto del informe con respecto a la competencia desleal y las infracciones de la legislación aplicable en materia de prácticas monopólicas y contra la libre competencia en las que se haya identificado que la organización ha participado.
- b. Los principales resultados de las acciones jurídicas finalizadas, incluidas decisiones o sentencias.

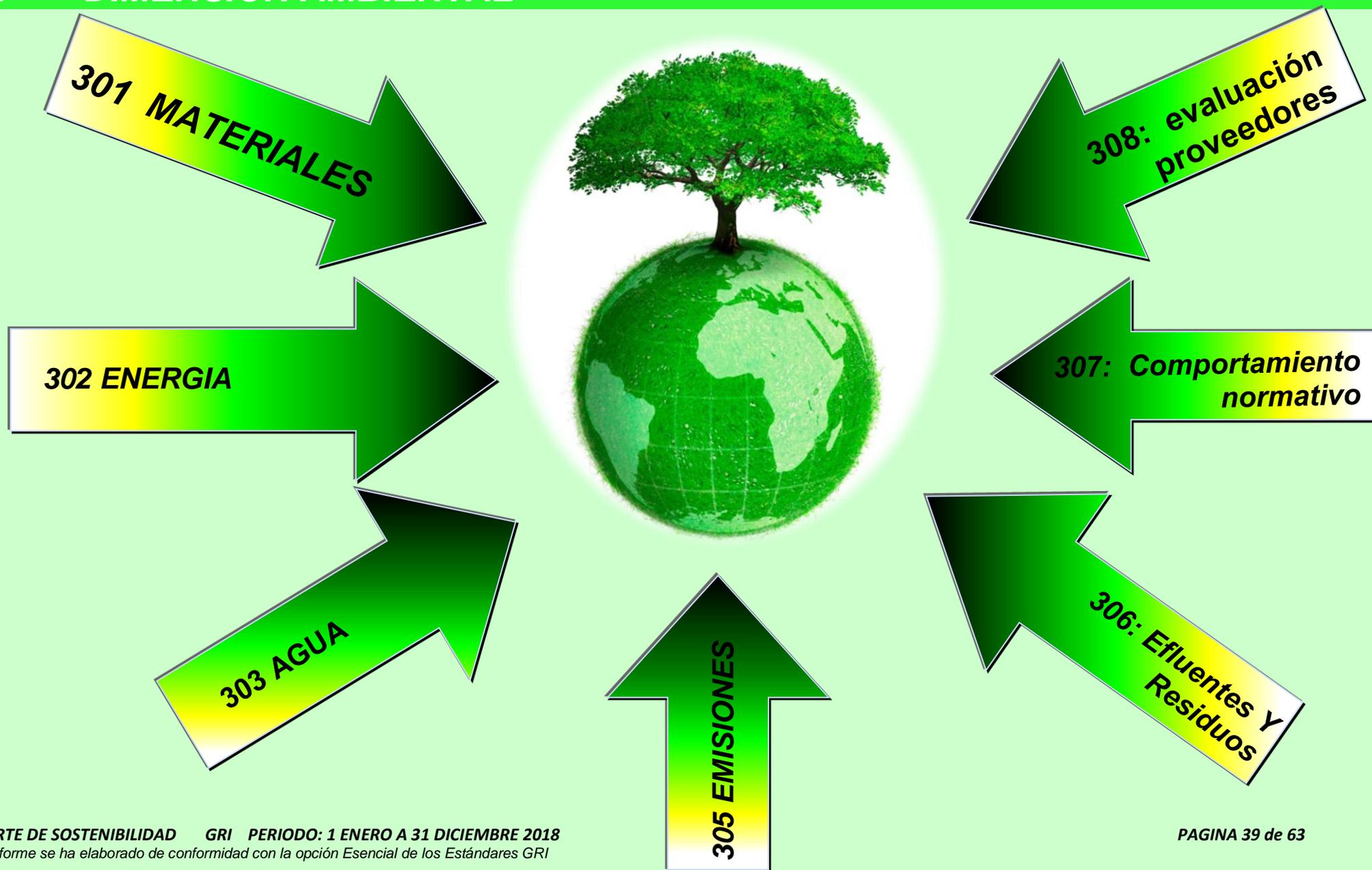
No Se Presentan Acciones Jurídicas



DESEMPEÑO ECONÓMICA 200



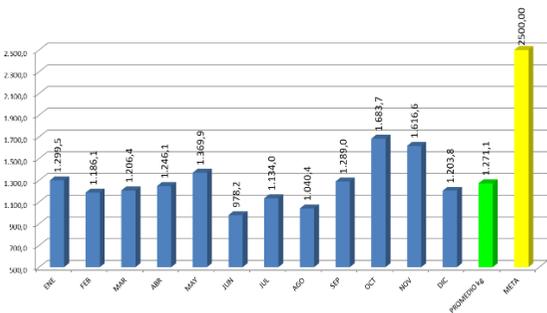
7.2 DIMENSIÓN AMBIENTAL



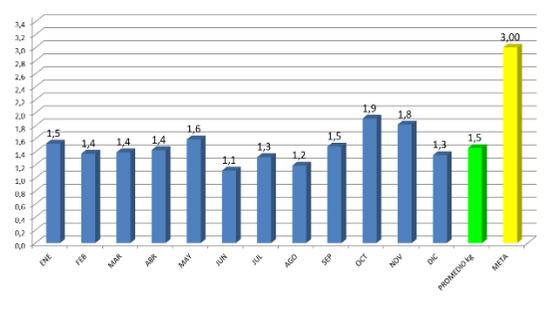
7: 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2018

GRI G4 EN1 MATERIALES POR PESO (kg por Mes)



GRI G4 EN1 MATERIALES POR PESO (kg por hombre)



EL PERIODO ANALIZADO AÑO 2018

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)	308,9	3.706,7
Indicar materiales directos y no renovables empleados	consumo de gasolina	gasolina (en kg)	989,61	11.875,32
total peso en kilogramos consumidos			2.036	15.253,7
promedio fuerza efectiva			872	
kilogramos consumidos por fuerza efectiva			1,46	

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

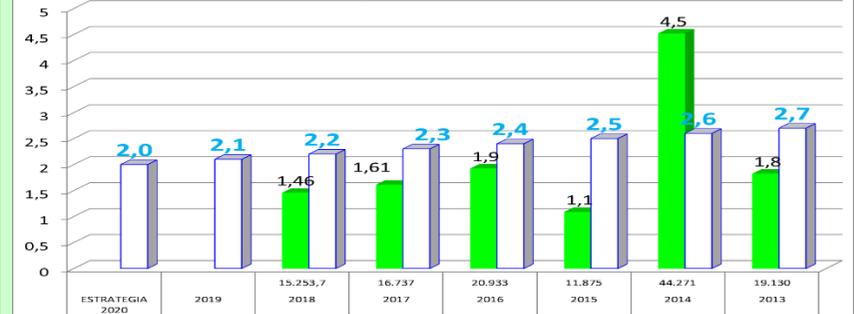
ANÁLISIS DEL AÑO 2018

El consumo en kg durante el año 2018 es de 15.253 kg, con un promedio de 1,46 kg por hombre de la fuerza efectiva, permitiendo concluir que se logró una reducción 1.483 kg lo que representa una reducción de 8,86%, y estamos por debajo de la meta del año 2,2 kg por hombre, hubo una reducción del 0.22 Kg /HOMBRE con respecto al año 2017.

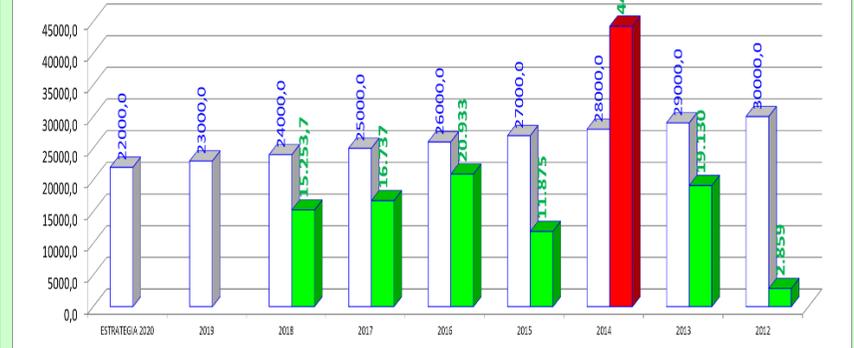
Para más información ver : Anexo # 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen (Aspecto: Materiales)

RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA

GRI G4 EN1 MATERIALES POR PESO O VOLUMEN POR HOMBRE
TOTAL KG CONSUMIDO POR EMPLEADO 2018 META año <2,2
KG/EMPLEADO



GRI G4 EN1 MATERIALES POR PESO O VOLUMEN REDUCIR AL MÍNIMO EL CONSUMO
TOTAL KG CONSUMIDO POR EMPLEADO 2018



ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

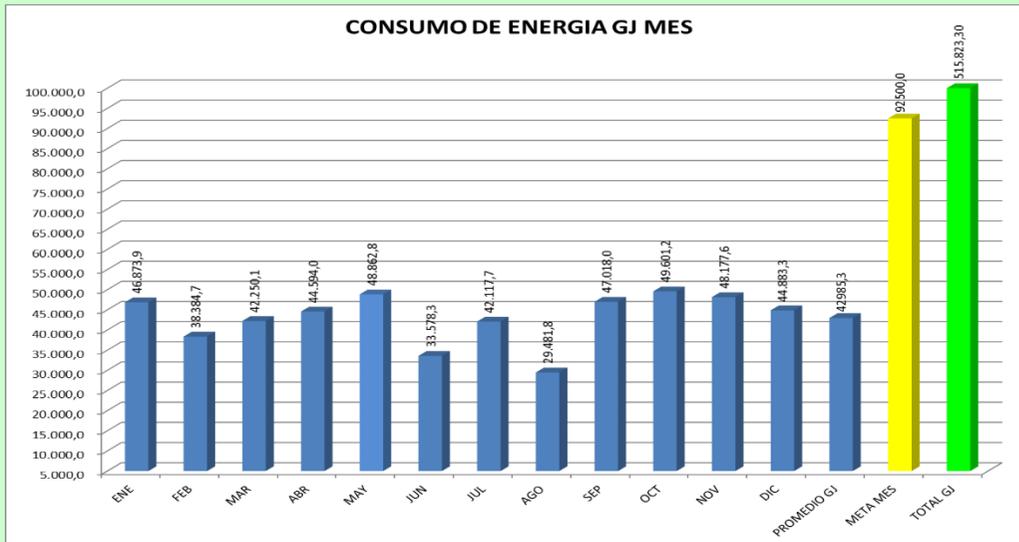
La estrategia para el año 2020 es estar por debajo de 2kg de materiales usados por persona, la cual se mantiene a la fecha, dicha meta se encuentra cumpliéndose, excepto en el 2014 donde no fue posible cumplir la meta debido al incremento de supervisores, la meta estratégica se mantendrá para el 2020.



8: 302-1 Consumo energético dentro de la organización

10: 302-4 Reducción del consumo

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2018



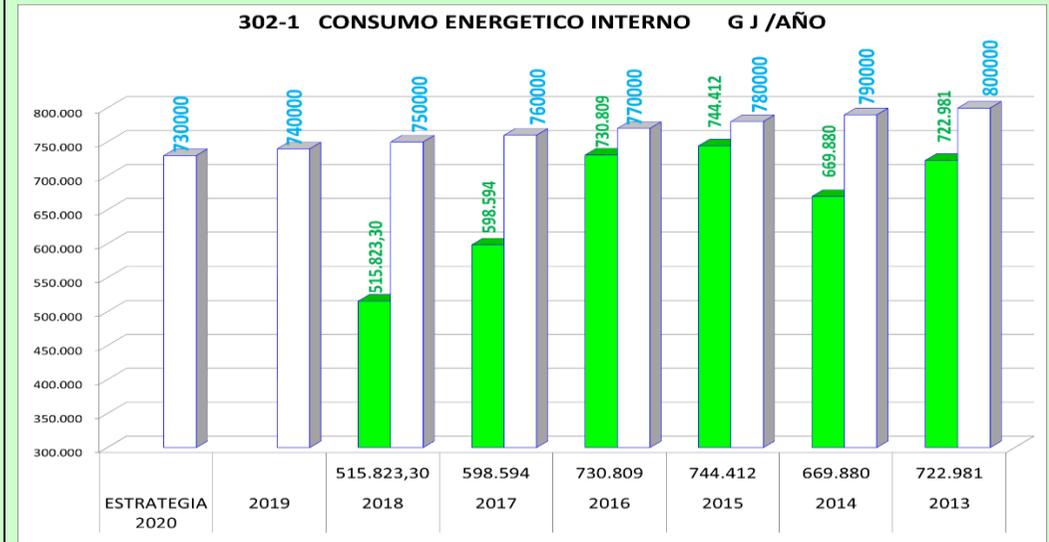
Análisis del año 2018

El consumo total de energía interna, durante el 2018 fue de 515,823 Gj para un promedio de 42.985 GJ/mes estando por debajo de la meta de 750.000 Gj Año y el consumo promedio mes por empleado de 49,3 Gj, este resultado nos permite dar cumplimiento a nuestra meta 2018 en la reducción en el consumo de energía en Giga julios totales consumidos por la empresa. La reducción con respecto al 2017 fue del 13.8 %.

Esta meta se logra a través de:

- la reestructuración de las rutas de supervisión y a
- la mejora en la prestación del servicio lo que nos permite tener menos eventos de reacción,
- los supervisores no atienden eventos diferentes a la supervisión del servicio.

RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



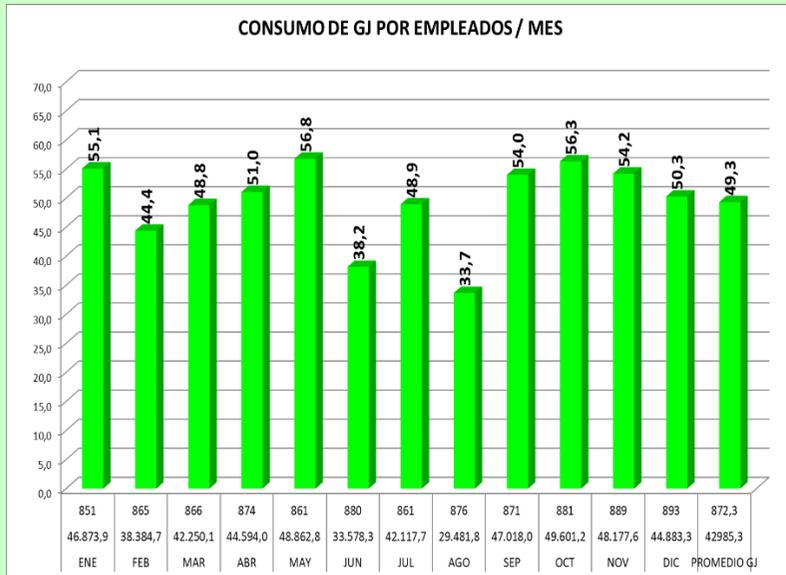
ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

Este es un objetivo logrado al estar por debajo de 750.000 Gj Año 2018 con un resultado 515. 828 Gj año y hemos mantenido el cumplimiento durante los últimos años a pesar de los incrementos en el número de Guardas y lo exigente de las supervisiones demandadas por los clientes, para lograr reducciones por debajo de 730.000 gj en 2020 se requiere mantener un consumo racional, control de 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 ser auto suficiente en energía eléctrica: este sería un gran logro.

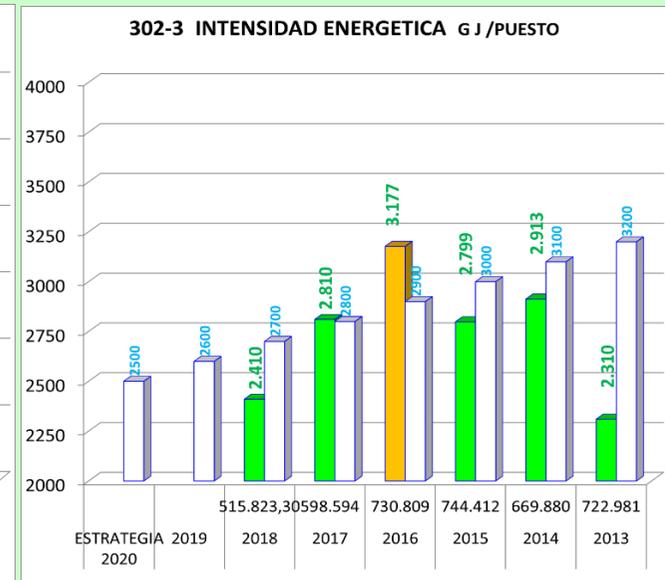
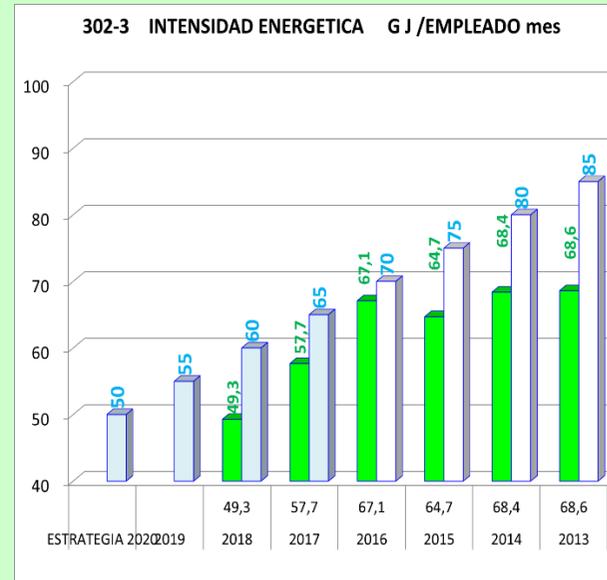
Para más información ver : Anexo # 302-1 Consumo energético interno

9: 302-3 Intensidad energética

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2018



RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



ANÁLISIS DEL AÑO 2018

Este es un objetivo logrado al estar por debajo de 70 Gj mes por empleado, y lo hemos mantenido durante los últimos años, para el 2018 se presenta una reducción de 57,7 Gj a 49,3 Gj una reducción de más de 14% en el consumo de energía por persona, en el caso del consumo de energía por los puestos de vigilancia se baja de 2810 Gj a 2410 Gj , una reducción 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: las causas están asociadas a las del indicador de reducción del consumo energético

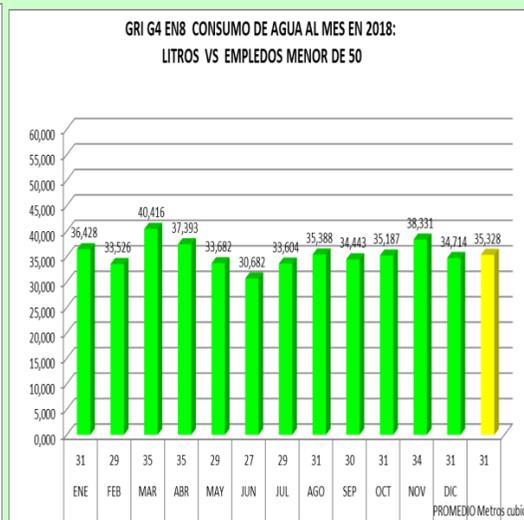
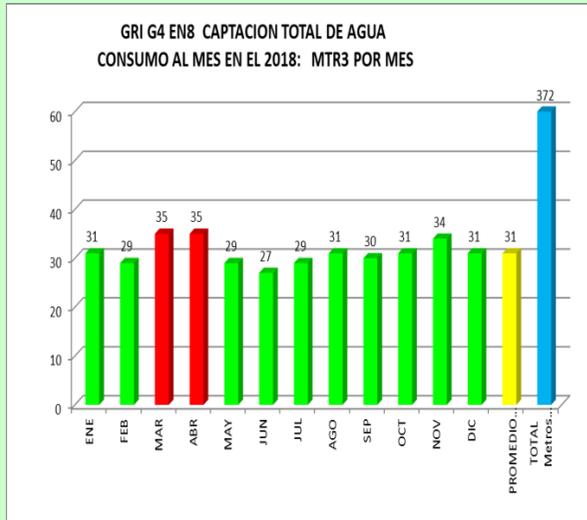
ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

Se presenta una reducción de más de 14.5% en el número de puestos del año 2017 a 2018, los que a pesar de tener un numero de guardas estable , no se ha incrementado el consumo, esto nos ha llena de confianza de que las metas de nuestra estrategia para una intensidad energética el 2020 en 50 Gj por hombre y 2.500 gj por puesto, se logrará, 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

Para más información ver : Anexo # 302-3 Intensidad energética

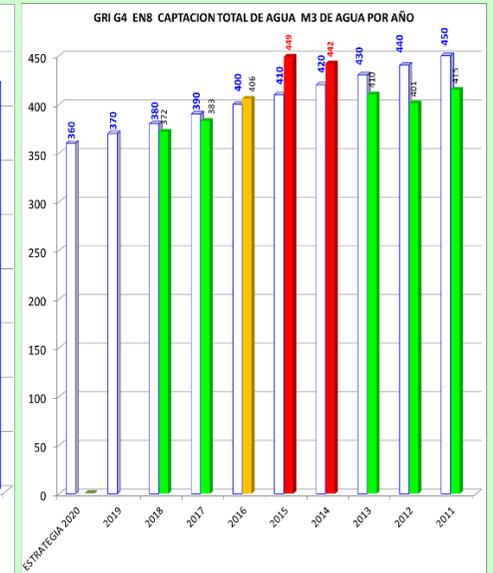
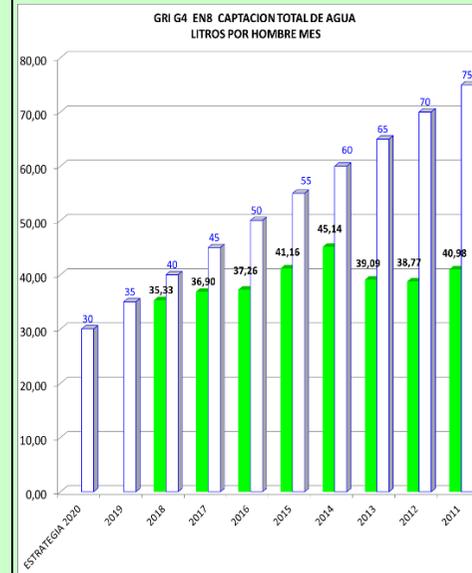
11: 303-1 Extracción de agua por fuente

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2018



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

RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



ANÁLISIS DEL AÑO 2018

para el año 2018 se ha logrado la meta de tener un promedio inferior a 33 mtr cúbicos promedio mes, con un resultado promedio año de 31 mtre/mes , solo se presentaron dos meses en lo que se sobrepasó la meta de 33 metros cúbicos que fueron marzo y abril. En consumo de agua por empleados también se logró la meta de estar por debajo de 45 litros por empleado, con un resultado 35.28 litros/empleado. Esto representa estar por debajo de la meta un 9.67 litros que representa una reducción del 21,5 % frente a la meta trazada.

Para más información ver : Anexo # 303-1 Consumo agua

ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

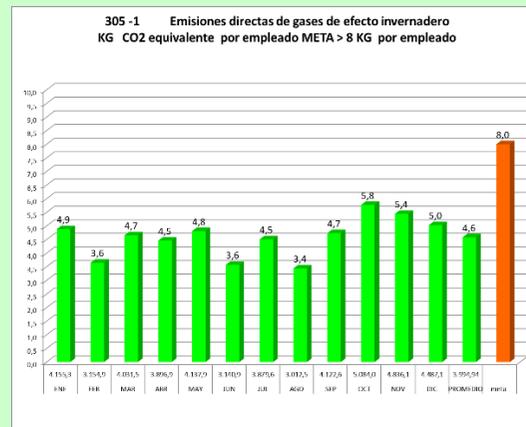
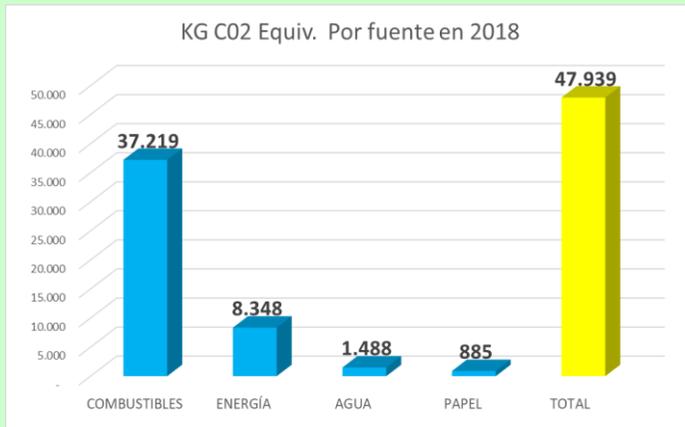
El promedio del año 2018 en consumo de agua fue de 31, m3 promedio mes, con un total de captación de 372 m3/año. El resultado del año 2018 reporta un valor menor en 11 m3 por debajo del año 2017 y de la meta propuesta en 2018 de estar por debajo de 380 mtr cúbicos m3. La estrategia que se ha seguido para lograr este resultado en reducción fue la virtualización de la reinducción, con lo que se logró que 900 guardas en promedio no fueran a las instalaciones de SEGDECOL, reduciendo el consumo de agua en servicios sanitarios, combustibles para su transporte, y mejorar el uso del tiempo de descanso de los Guardas



12: 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)

13: 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2018



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>

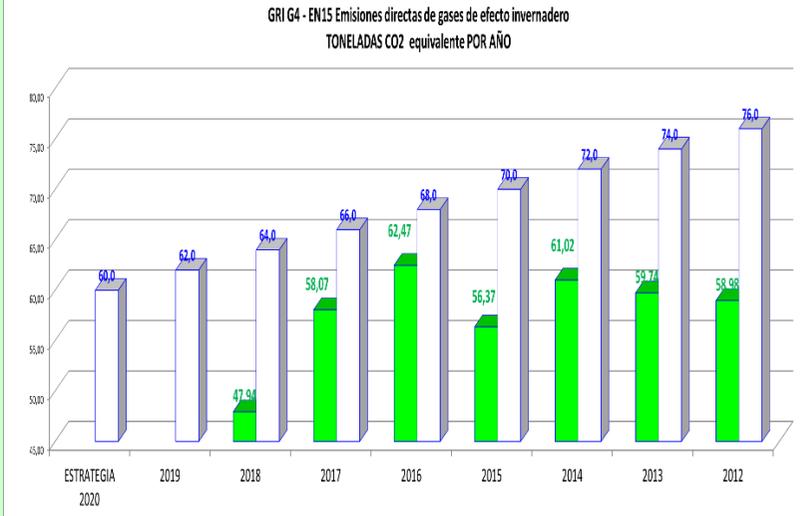
ANÁLISIS DEL AÑO 2018

Durante el año 2018 se generaron 47,9 toneladas de CO2 Equivalente, con un promedio 3.994,94 kg de CO2 Equivalente por mes, este resultado está por debajo de la meta de tener menos de 66 ton CO2eq, con un resultado para el año de reducción del 10,13 ton en comparación con el 2017 que se tuvo un resultado de 58,07 toneladas de CO2 equivalente por año. esto nos da una reducción de 17,44% en la generación de gases efecto invernadero

Para más información ver : Anexo 305-1

Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)

RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

La meta de estar por debajo del 8 kg co2 equivalente por empleado para el año 2018 está cumplida, para el 2020 debemos estar por debajo de 4 kg de co2 eq por empleado, según la línea de tendencia esto es logre en la medida que se cambie hábitos y se implementen actualizaciones tecnológicas que reduzcan el consumo de combustible, energía eléctrica, papel entre otros aportantes a la reducción del consumo.

desde el año 2017 a la fecha hemos reducido nuestra emisiones de co2 equin, en relación con el principal factor en la generación de GEI, las motos de los supervisores, en un13,45% , es decir que en 2017 se generaban 43 toneladas de co2 por consumo de combustible, contra los resultados del año 2018 con un resultado del 37,219 toneladas de co2 .

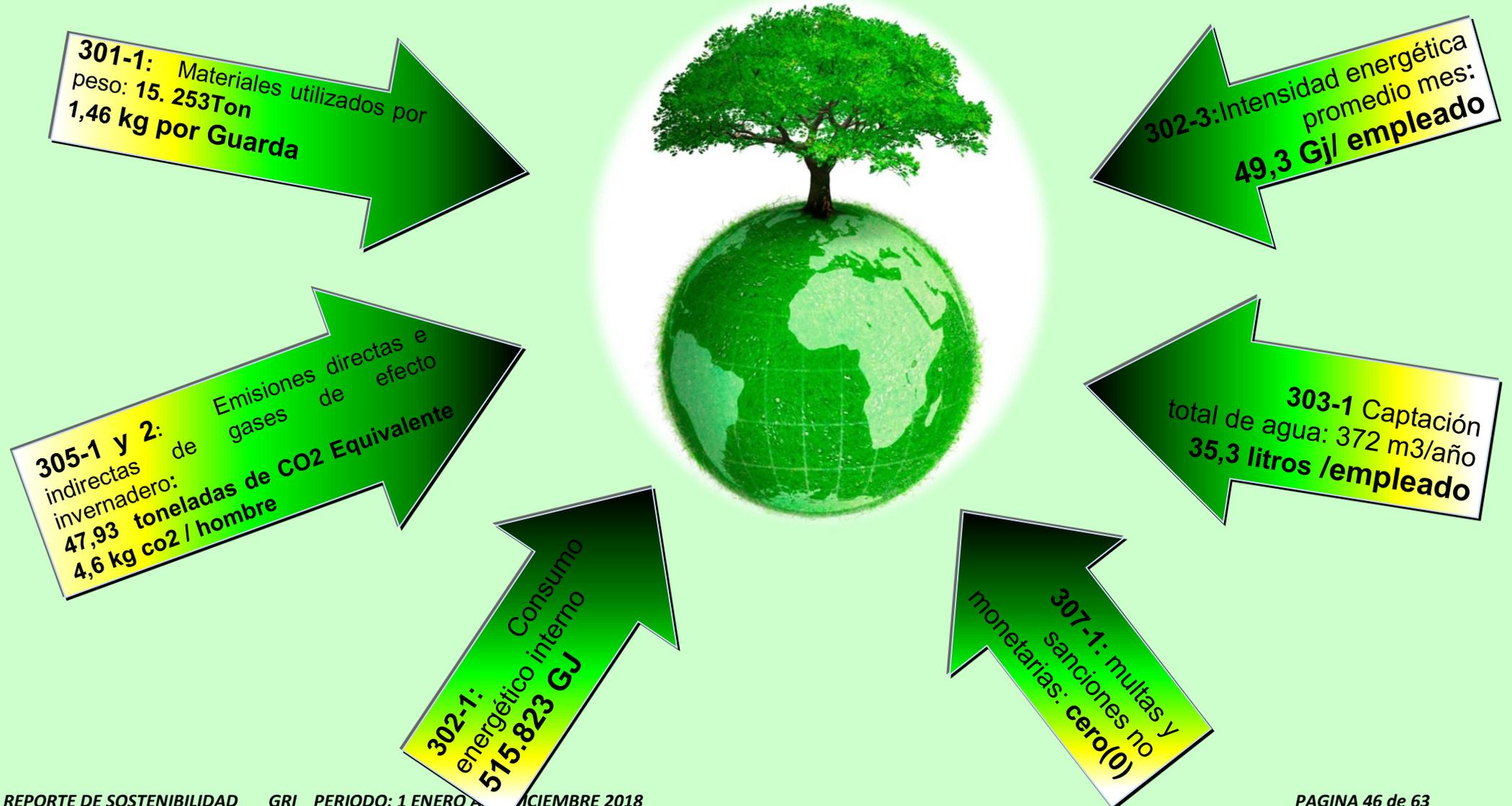


16: 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental

Durante el periodo reportado en este informe, no se han presentado multas 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.

RESULTADOS DIMENSIÓN AMBIENTAL



7.3 DIMENSIÓN SOCIAL

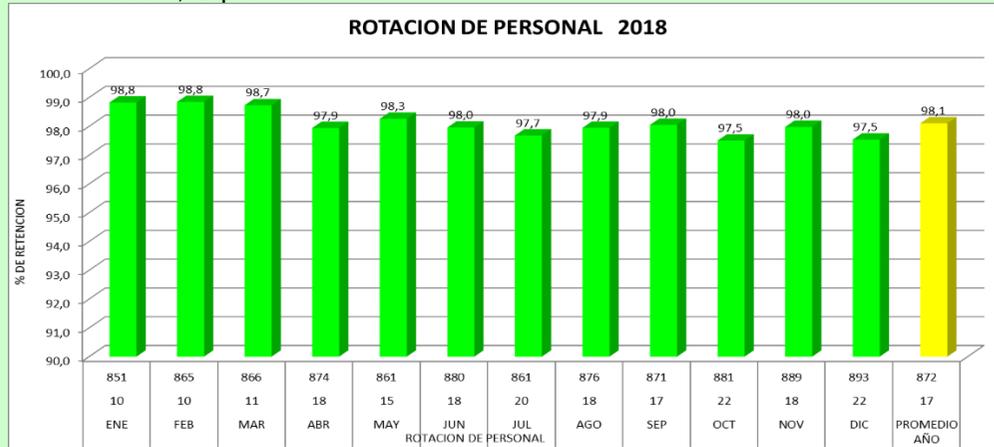


ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO SOCIAL 400

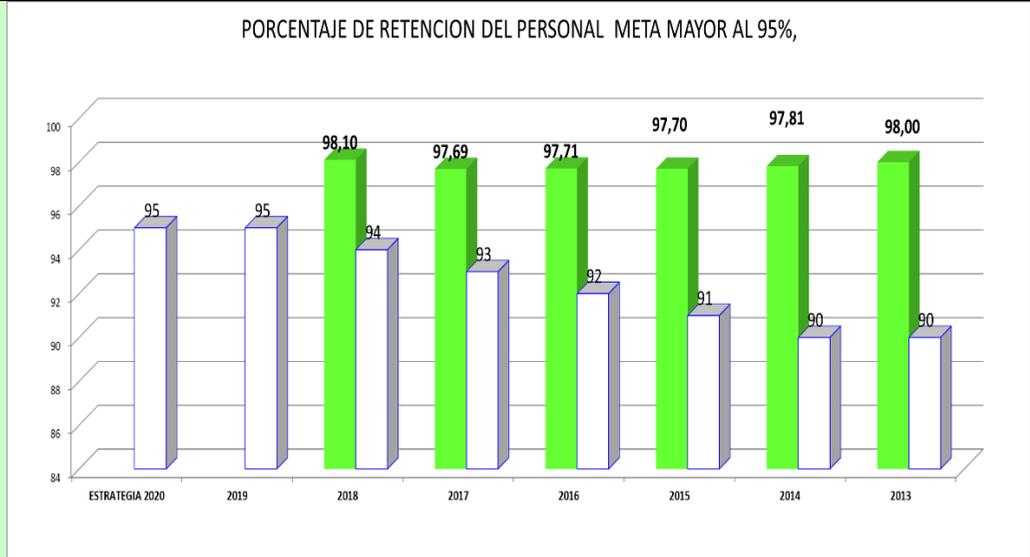
17: 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2018

- Rotación total de empleados en el 2018: 234 retiros, con un índice 2,23 prom/mes
- Rotación personal retiro voluntario: 199 retiros, para un índice 1.9 % promedio mes
- Índice de nuevas contrataciones durante todo el año 2018: 256 contrataciones para un índice 2,45 promedio mes



RESULTADOS ESTRATÉGICO



Análisis del año 2018

Durante el 2018 no se presenta ningún mes por incumplimiento, el mejor mes del año fue febrero donde solo 1,3% se retiró de la organización (3empleados), anualmente se presenta un porcentaje del 98,1 %, La rotación total 2,45%, esto ocurre cuando se terminan contratos con los usuarios, justa causa, retiro voluntario, pensionados, entre otros. En términos generales fue un buen resultado en el 2018.

- renuncias - voluntaria 199
- terminación contrato 11
- justa causa 9
- pensionados 5
- periodo de prueba 10
- muerte : 0

Análisis del comportamiento del resultado vs. la Estrategia

Se Cumple con el objetivo durante el año al ASEGURAR UNA RETENCIÓN LABORAL PROMEDIO DEL 98.1%. Para el año 2018 no se emprende ninguna acción de mejora, debido a que los motivos por los cuales los empleados renunciaron de manera voluntaria, son ajenos a la prestación del servicio. Además se hizo un análisis de los retiros voluntarios de los años, 2016, 2017 y 2018, con el fin de medir los motivos del retiro y determinar las causas de la deserción laboral; arrojando que las mayores deserciones por retiro voluntario fueron: Evadir procesos disciplinarios con 126 retiros; Empalme con otra empresa 133 retiros, mejores ofertas laborales 118 retiros, 70 retiros porque se les envió carta de terminación de contrato pero decidieron renunciar y 36 retiros voluntarios porque tenían que viajar fuera de la ciudad, Arrojando un 70% de la deserción laboral, por lo tanto, no se emprenden acciones de mejora por no ser viable su gestión por los motivos ya enunciados.

Para más información ver : Anexo: 401-1 Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados



18: 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2018														RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA																																																							
<ul style="list-style-type: none"> # empleados con terminación de contrato = 11 # empleados que tuvieron 30 días mínimo de preaviso= 11 % empleados con terminación de contrato que tuvieron 30 días mínimo de preaviso= 100% 														<p>PREAVISO , MINIMO DE 30 DIAS</p> <table border="1"> <caption>Data for Preaviso Chart</caption> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Total Empleados Terminados</th> <th>Empleados con Preaviso 30 días</th> <th>% Cumplimiento</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2013</td> <td>21</td> <td>21</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>25</td> <td>25</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>24</td> <td>24</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>24</td> <td>24</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>34</td> <td>34</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>11</td> <td>11</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>2020 (Estrategia)</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>								Año	Total Empleados Terminados	Empleados con Preaviso 30 días	% Cumplimiento	2013	21	21	100%	2014	25	25	100%	2015	24	24	100%	2016	24	24	100%	2017	34	34	100%	2018	11	11	100%	2020 (Estrategia)	-	-	100%																
Año	Total Empleados Terminados	Empleados con Preaviso 30 días	% Cumplimiento																																																																		
2013	21	21	100%																																																																		
2014	25	25	100%																																																																		
2015	24	24	100%																																																																		
2016	24	24	100%																																																																		
2017	34	34	100%																																																																		
2018	11	11	100%																																																																		
2020 (Estrategia)	-	-	100%																																																																		
<p>DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2018</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>VARIABLE</th> <th>ENE</th> <th>FEB</th> <th>MAR</th> <th>ABR</th> <th>MAY</th> <th>JUN</th> <th>JUL</th> <th>AGO</th> <th>SEP</th> <th>OCT</th> <th>NOV</th> <th>DIC</th> <th>TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>total empleados con terminación de contrato que tuvieron 30 días mínimo de preaviso</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>total empleados con terminación de contrato</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>Resultado</td> <td></td> <td></td> <td>100</td> <td>100</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>100</td> <td></td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>														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	0	0	1	2	0	0	0	1	0	3	1	3	11	total empleados con terminación de contrato	0	0	1	2	0	0	0	1	0	3	1	3	11	Resultado			100	100				100		100	100	100	100
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	0	0	1	2	0	0	0	1	0	3	1	3	11																																																								
total empleados con terminación de contrato	0	0	1	2	0	0	0	1	0	3	1	3	11																																																								
Resultado			100	100				100		100	100	100	100																																																								
<p>ANÁLISIS DEL AÑO 2018</p> <p>Para este año se terminaron únicamente 11 contratos laborales de empleados quienes por su bajo rendimiento en el servicio salieron de la empresa. Segdecol protegió al trabajador contra los despidos arbitrarios y proporcionó al trabajador mejores garantías para defender sus derechos y protegerlo contra la inseguridad de sus ingresos.</p>														<p>ANÁLISIS COMPORTAMIENTO DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA</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, 2017 y 2018, 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 los empleados y sus familias. La estrategia de Seguridad de Colombia será asegurar la estabilidad, y esta recae en ambas partes (segdecol y empleado) o sea, mientras el empleado genere valor agregado a su trabajo, sea más competente y segdecol lo genere y reconozca, habrá estabilidad laboral.</p>																																																							
<p>Para más información ver : Anexo # 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales</p>																																																																					



19: 403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2018	RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA
<p>El Copasst (Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✧ % empleados representados en comités formales seguridad y salud = 100% ✧ ha sido conformado según lo 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 a sugerencias del personal; inspecciones de seguridad, preparación de emergencias, análisis de casos relacionados con la reubicación de empleados por dificultades médicas, entre otras. <p>Comité de convivencia laboral</p> <p>Dando cumplimiento a las exigencias de la Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012 que modifica los artículos 3, 4 y 9 de la Resolución 652 del Ministerio de Trabajo, Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., tiene conformado el Comité de Convivencia Laboral, mediante Acta del 8 de junio de 2018, por el periodo 2018-2020. Integrada por 4 representantes por parte del empleador y 4 representantes por parte los trabajadores. Comité con función de recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituirse como acoso laboral. Por lo tanto, para el año 2018, el comité recibió 9 quejas en total, pero ninguna fue tipificada como acoso laboral por parte del comité de convivencia, al no ser considerados como eventos persistentes por los acusados sino hechos eventuales. El comité trabajó durante el año en sus reuniones trimestrales, llevando a cabo todos los mecanismos para minimizar las quejas por acoso laboral.</p>	<p>Durante la historia reciente de SEGDECOL siempre se ha contado con el COPASST y del Comité De Convivencia, 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 cuanto a seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>El Copasst y Comité De Convivencia laboral fueron elegidos de manera democrática entre los empleados de la empresa quienes decidieron ser representados en un 100% por los operadores y funcionarios seleccionados mediante el voto.</p>
ANÁLISIS DEL AÑO 2018	ANÁLISIS RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA
<p>Todos los empleados tienen acceso al comité paritario de SST y Comité De Convivencia laboral, es de carácter público y se reciben requerimientos de todos los empleados, lo que asegura la representatividad de todas las partes interesadas: empleados, administrativos, operativos contratistas, clientes y otros.</p>	<p>El comité de seguridad y salud en el trabajo y el Comité De Convivencia laboral con representación conjunta, generan una cultura positiva de seguridad y salud laboral y sana convivencia en el trabajo. Estos comités reflejan la forma de involucrar e integrar a los trabajadores en la mejora de la seguridad, salud y armonía laboral en el puesto de trabajo.</p> <p>Este indicador pone de manifiesto en qué medida el total de trabajadores está implicado activamente en la seguridad, salud y armonía laboral en el puesto de trabajo.</p>



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del primero de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2018

20: 403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional

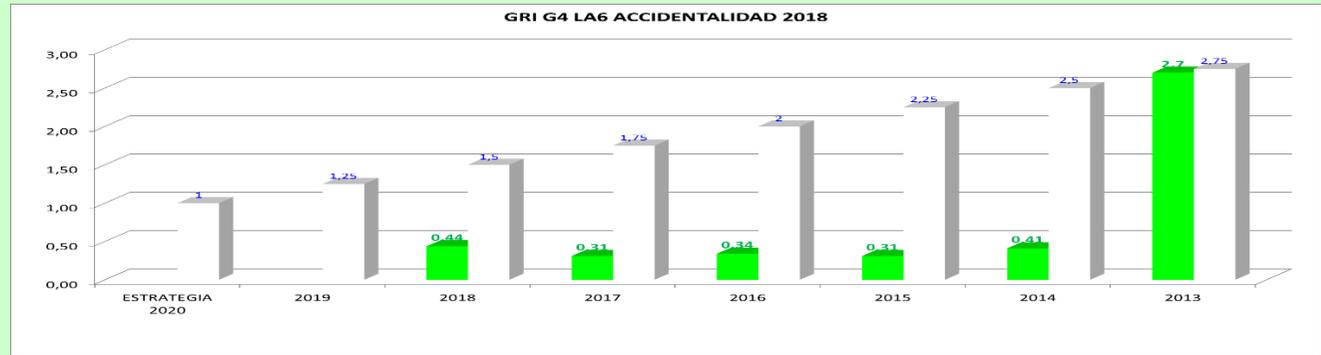
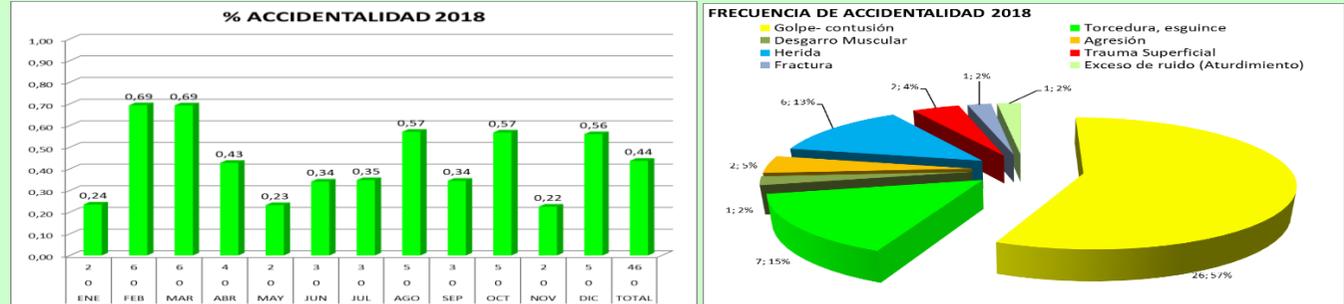
COMPORTAMIENTO DE AÑO 2018

Los indicadores requeridos en el indicador se encuentran cumpliendo de acuerdo a las metas establecidas, donde se puede evidenciar que:

- El índice de accidentalidad se encuentra por debajo del promedio propuesto 1.0% y fue de 0.44%, con 46 casos incrementados en 0.13% con respecto al 2017
- 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 3,03%, lo cual indica un promedio aceptable en relación a la ausencia pronosticada para la organización
- La organización no tuvo muertes por accidentes de trabajo, ni suicidios en lo corrido del 2018 lo cual se debe a la prevención constante que se genera desde los subprogramas de riesgo público, riesgo vehicular y medicina preventiva.
- Cero víctimas mortales durante los últimos 6 años directas o indirectas
Cero enfermedades laborales en la historia de la empresa relacionadas con la Prestación de Servicios de Vigilancia

VARIABLE	TOTAL
Total de Víctimas Mortales	0
# de casos de accidentalidad	46
Total Accidentes Hombres Área Metropolitana	41
Total Accidentes Hombres Oriente	2
Total Accidentes Mujeres Área Metropolitana	2
Total Accidentes Mujeres Oriente	1
# de empleados a dic 31 de 2017	893
# de empleados promedio año 2017	872
#accidentesx100/# de empleados	0,44

RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



ANÁLISIS DEL AÑO 2018

El indicador de accidentalidad durante el año de 2018 fue de 0,4% incrementándose en un 0,1% con respecto al año 2017; dicho incremento se debió al evento deportivo que se tuvo en la ESU de donde surgieron 2 AT, eventos atípicos en relación a los anteriores, años sin embargo se continúa por debajo de la meta trazada anualmente.

ANÁLISIS COMPORTAMIENTO DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA

- Se puede evidenciar que: El índice de accidentalidad se encuentra por debajo del promedio propuesto 1.0% y fue de 0.44%, disminuyendo en 0.03% con respecto al 20176,
- 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 3,3%, 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 2018, 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 20168 se debían tener menos 1,5% y se logró estar en 0,44%, en 20187 siendo todo caso aislado y no recurrente en el mismo empleado, no se presentan muertes, las 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

21: 404-1 Media de horas de formación al año por empleado

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2018

HORAS DE FORMACION ADMINISTRATIVO Y OPERATIVOS



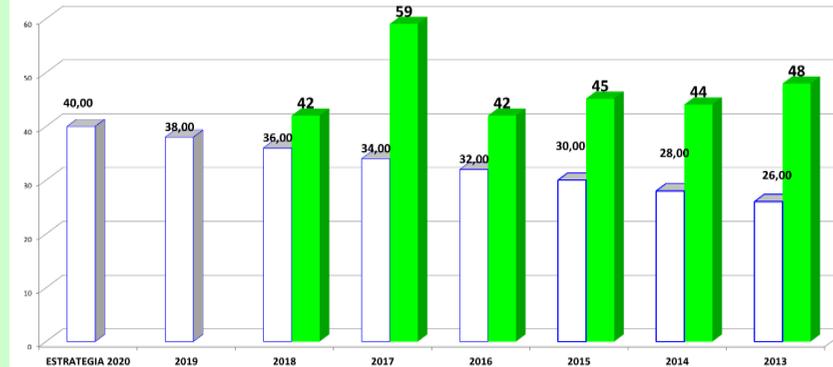
- Total horas de capacitación Hombres Operativos: 39,239 horas suministradas a 768 Hombres Operativos para un promedio de 51 horas por empleado
- Total horas de capacitación mujeres operativo: 3279 horas suministradas a 60 Mujeres Operativas para un promedio de 54 horas por empleado
- Total horas de capacitación hombres administrativos: 530 horas suministradas a 18 Hombres admin para un promedio de 30 horas por empleado
- Total horas de capacitación mujeres administrativos: 468 horas suministradas a 15 Mujeres admin. para un promedio de 31,2 horas por empleado

ANÁLISIS DEL AÑO 2018

Seguridad de Colombia Ant. Ltda., consiente de la importancia de complementar los conocimientos e incrementar la formación y desempeño de su Recurso Humano y mejorar el desarrollo profesional como también personal del equipo de trabajo, se dio a la tarea en el 2018 de continuar con la formación en "COMPETENCIAS LABORALES", (tanto personal operativo como administrativo) terminando el año con 570 hombres certificados por el Sena. Se cumplieron los procesos En "MANEJO SEGURO CON ARMAS DE FUEGO" y "REENTRENAMIENTO ANUAL EN VIGILANCIA, además, "se capacitó al 100% del personal a través de los módulos metodológicos dispuestos cada mes en la página web y que fueron evaluados y valorados con el propósito de mantener un personal más preparado, adaptado a su cargo y a su entorno organizacional.

RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA

PROMEDIO DE HORAS DE FORMACION



ANÁLISIS COMPORTAMIENTO DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA

A través de los años y por la alta rotación del personal, se ve reflejada una leve disminución desde el 2013 a la fecha en las horas de formación. Por lo tanto, seguridad de Colombia incrementará las actividades de capacitación hacia su personal y aplicará estrategias para que el índice de rotación del personal disminuya.

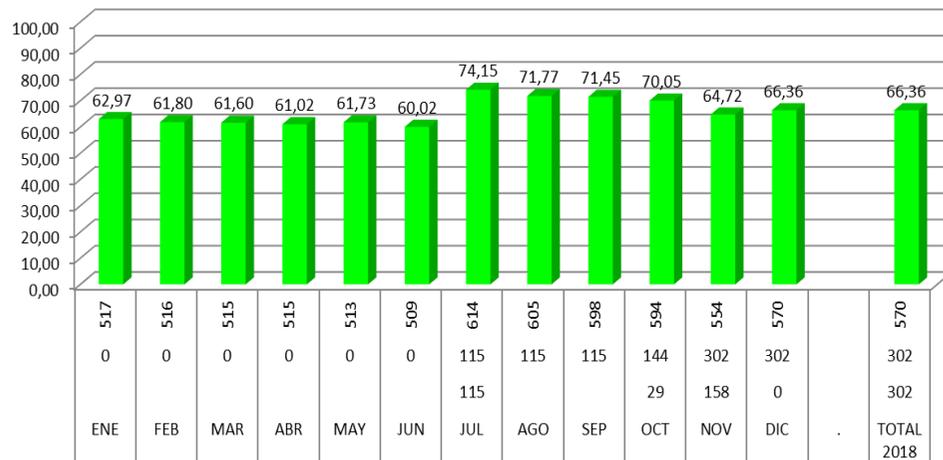
Para sedecol, el recurso humano es su principal activo porque cada miembro de la organización forma parte de su funcionamiento, por lo tanto, busca el mejoramiento en su desempeño, proporcionándole formaciones integrales, y a la utilización adecuada de las herramientas de trabajo (armamento-radios, etc.).

Para más información ver : Anexo # 404-1 horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral

22: 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición

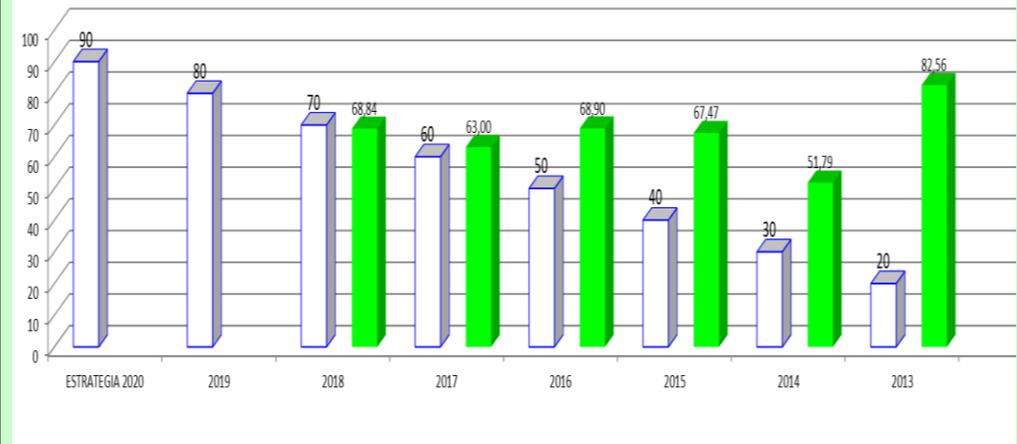
COMPORTAMIENTO DE AÑO 2018

% empleados con competencias laborales



RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA

EMPLEADOS CON COMPETENCIAS LABORALES EN EL TIEMPO



ANÁLISIS DEL AÑO 2018

De acuerdo con la planeación realizada, lo más perentorio para la vigencia 2018 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 2017 y consecuentemente durante el 2018.

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 2018.

A pesar de algunas dificultades programáticas y de agenda con el SENA, logramos una importante meta en la certificación de dos competencias laborales a saber: Controlar accesos y supervisar.

ANÁLISIS COMPORTAMIENTO DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA

SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA, desde hace 5 años viene realizando las certificaciones en competencias laborales relacionadas con el ejercicio y práctica de la Seguridad Privada.

Nuestra empresa mantiene el liderazgo en este sector gracias a la persistencia y constancia de las directivas y a la participación decidida de toda la fuerza laboral.

Las competencias laborales permiten a nuestros operadores validar el conocimiento y capacidad para ejercer sus funciones desde los objetos específicos de su quehacer misional y se convierten en importantes herramientas para la adquisición de habilidades y destrezas en el desarrollo de nuestros servicios y son garantía excepcional para nuestros usuarios.

Para el presente año nos hemos propuesto sobrepasar el 80% de la totalidad de nuestra fuerza efectiva, haciendo claridad que el faltante por certificar aún no cumple el año de experiencia requerido por el SENA como organismo certificador.

Para más información ver : Anexo 404-2 Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad

23: 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2018

Evaluación del desempeño administrativo 2018

Categoría	Puntuación
CONDUCTA LABORAL	93,3
DESEMPEÑO EN EL PUESTO DE TRABAJO	89,4
HABILIDADES PARA DESEMPEÑAR EL CARGO	83,5
DERECHOS HUMANOS	79,2
FORMACIÓN	91,3
CULTURA AMBIENTAL Y SST	92,1
CLIMA ORGANIZACIONAL	87,9
Promedio eval desempeño administrativos	88,1

Evaluación del desempeño operativo 2018

Categoría	Puntuación
CONDUCTA LABORAL	89,3
DESEMPEÑO EN EL PUESTO DE TRABAJO	87,3
HABILIDADES PARA DESEMPEÑAR EL CARGO	86,9
DERECHOS HUMANOS	92,3
FORMACIÓN	89,6
CULTURA AMBIENTAL Y SST	86,9
CLIMA ORGANIZACIONAL	88,5
Promedio eval desempeño operativos	88,7

RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA

404-3 PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUYO DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL SE EVALÚA CON REGULARIDAD, DESGLOSADO POR SEXO Y POR CATEGORÍA PROFESIONAL

Año	Operativos	Administrativos
2014	84,0	90,8
2015	85,0	90,9
2016	86,0	90,8
2017	87,0	89,7
2018	88,0	88,4
2019	89,0	90,0
ESTRATEGIA 2020	88,0	90,0

CATEGORÍA PROFESIONAL	SEXO	RESULTADO EVALUACIÓN	# EVALUADOS	Promedio
OPERATIVOS	HOMBRE	88,8	706	88,7
	MUJERES	87,7	54	
ADMINISTRATIVOS	HOMBRE	88,2	50	88,1
	MUJERES	88,1	12	
TOTAL RESULTADO EVALUACIÓN DESEMPEÑO 2018		%	88,4	822
PROMEDIO DE EMPLEADOS DEL AÑO 2018			872	
% DE EMPLEADOS CON EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL 2018			94,3	

ANÁLISIS DEL AÑO 2018

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 88,1% y los operativos de 88,7 % lo que nos da una media de 88,4 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 88,4% en la evaluación del desempeño LO QUE SUPERA LA META DEL AÑO DE 88,4% personal evaluado: esto teniendo una cobertura 781 empleados y un total de empleados a la fecha 792 empleados lo que nos da un porcentaje del 98,6% de empleados administrativos y operativos.

ANÁLISIS DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA

Durante el año 2018 se logró un resultado del 88,4% en la evaluación del desempeño, comparado con la estrategia anual que era de 88% , 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 # 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño



24: 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2018	RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA																								
<p>SEGURIDAD DE COLOMBIA cuenta con múltiples mecanismos 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, ya que del promedio por mes de 850 empleados, no se cuenta con ningún caso durante el periodo de la memoria.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● No se presentaron casos de discriminación en 2018, por lo que no se han emprendido acciones puntuales correctivas, ni correctores para dar solución o impedir que se presente casos de discriminación. 	<p style="text-align: center;">GRI G4 HR3 DISCRIMINACION % DE EMPLEADOS QUE NO HAN REPORTADO CASOS DE DISCRIMINACION</p> <table border="1"> <caption>Data for GRI G4 HR3 Discrimination Chart</caption> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>% de Empleados que no han reportado casos de discriminación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>ESTRATEGIA 2020</td><td>100</td></tr> <tr><td>2019</td><td>100</td></tr> <tr><td>2018</td><td>100</td></tr> <tr><td>2017</td><td>99</td></tr> <tr><td>2016</td><td>98</td></tr> <tr><td>2015</td><td>97</td></tr> <tr><td>2014</td><td>96</td></tr> <tr><td>2013</td><td>95</td></tr> <tr><td>2012</td><td>99.9</td></tr> <tr><td>2011</td><td>100</td></tr> <tr><td>2010</td><td>91</td></tr> </tbody> </table>	Año	% de Empleados que no han reportado casos de discriminación	ESTRATEGIA 2020	100	2019	100	2018	100	2017	99	2016	98	2015	97	2014	96	2013	95	2012	99.9	2011	100	2010	91
Año	% de Empleados que no han reportado casos de discriminación																								
ESTRATEGIA 2020	100																								
2019	100																								
2018	100																								
2017	99																								
2016	98																								
2015	97																								
2014	96																								
2013	95																								
2012	99.9																								
2011	100																								
2010	91																								
ANÁLISIS DEL AÑO 2018	ANÁLISIS COMPORTAMIENTO DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA																								
<p>Para el 2018, no se registraron casos sobre discriminación; Se capacitó al 100% del personal donde se informaron 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. 																								
<p>Para más información ver: Anexo # 406-1 Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas. (Aspecto: No Discriminación)</p>																									



25: 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2018	RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA																								
<p>SEGURIDAD DE COLOMBIA cuenta con múltiples mecanismos debidamente divulgados, para poder detectar o que nuestras partes interesadas reporten eventos de trabajo infantil de nuestros 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 negocio a clientes ● Visita inspectiva de seguridad a clientes ● Visita de asociado de negocio 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, 91 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 2018 ● PROVEEDORES: 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 2017. y 2018 Con proveedores = 0 Con cero riesgos 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>GRI 4 HR5 TRABAJO INFANTIL POBLACION DE EMPLEADOS MAYOR DE 18 AÑOS</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Resultado</th> <th>Estrategia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>100</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>100</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>99</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>98</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>97</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>96</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>2013</td> <td>95</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	Año	Resultado	Estrategia	2019	100	100	2018	100	100	2017	99	100	2016	98	100	2015	97	100	2014	96	100	2013	95	100
Año	Resultado	Estrategia																							
2019	100	100																							
2018	100	100																							
2017	99	100																							
2016	98	100																							
2015	97	100																							
2014	96	100																							
2013	95	100																							
ANÁLISIS DEL AÑO 2018	ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA																								
<p>En el 2018, 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 # 408-1 Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil</p>																									



26: 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2018	RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA																
<p>SEGURIDAD DE COLOMBIA cuenta con múltiples mecanismos debidamente divulgados, para poder detectar o que nuestras partes interesadas reporten eventos de trabajo forzoso de nuestros 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 negocio a clientes ● Visita inspectiva de seguridad a clientes ● Visita de asociado de negocio 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 forzoso u obligatorio, por lo que con un promedio de mes de 869 empleados, 91 clientes y 25 proveedores rutinarios no se cuenta con ningún caso de trabajo forzoso u obligatorio durante el periodo de la memoria.</p> <p>Herramientas directas para impedir que se presenten casos de trabajo forzoso u obligatorio</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 100% de los empleados no presentan ningún tipo de trabajo forzoso en el 2018 ● PROVEEDORES: 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 2017. y 2018 Con proveedores = 0 Con cero riesgos de trabajo forzoso u obligatorio <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 presente trabajo forzoso u obligatorio en sus operaciones ~ Se realiza exploración en RSE en donde los proveedores nos aseguran y evidencian que no se practica el trabajo forzoso u obligatorio 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 forzoso u obligatorio. Es un aspecto evaluado. 	<p>409-1 Trabajo forzoso u obligatorio</p> <p>POBLACION DE EMPLEADOS QUE NO PRESENTAN TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO</p> <table border="1"> <caption>POBLACION DE EMPLEADOS QUE NO PRESENTAN TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO</caption> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ESTRATEGIA...2019</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>99</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>98</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>97</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>96</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>95</td> </tr> <tr> <td>2013</td> <td>95</td> </tr> </tbody> </table>	Año	Porcentaje	ESTRATEGIA...2019	100	2018	99	2017	98	2016	97	2015	96	2014	95	2013	95
Año	Porcentaje																
ESTRATEGIA...2019	100																
2018	99																
2017	98																
2016	97																
2015	96																
2014	95																
2013	95																
ANÁLISIS DEL AÑO 2018	ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA																
<p>En el 2018, no se vincularon menores de edad, además de asegurar la no utilización de mano de obra en trabajo forzoso u obligatorio 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 los derechos humanos. Prestando los servicios dentro del marco legal y siendo un garante que en nuestras operaciones y área de influencia no se presente acto de trabajo forzoso u obligatorio. La empresa realizó visitas periódicas a sus proveedores tendientes a garantizar las condiciones laborales, encontrando un cabal cumplimiento en cuanto a la no realización de prácticas de trabajo infantil u obligatorio</p>																
<p>Para más información ver : Anexo # 409-1 Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio</p>																	



27: 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos

28: 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2018

VARIABLE	ene-18	feb-18	mar-18	abr-18	may-18	jun-18	jul-18	ago-18	sep-18	oct-18	nov-18	dic-18	TOTAL
acumulado de horas de formación en DH	12	690	333	204	324	303	153	189	210	81	57	839	3.442

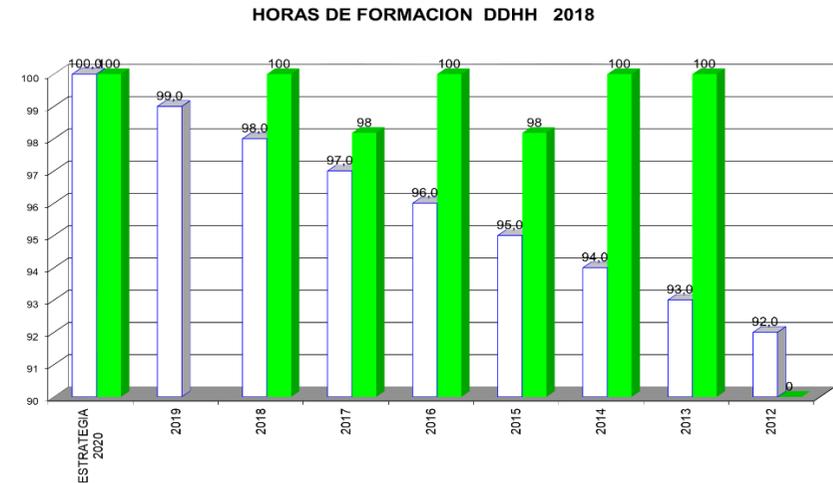
- El 100% de los empleados tienen procesos de formación en derechos humanos
- En promedio reciben 3 horas de formación por empleado
- El número de personal que recibió evaluación en la formación en ddhh es del 100%

ANÁLISIS DEL AÑO 2018

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 100% del personal en DDHH y fue difundida a clientes, proveedores y socios. Además, en la evaluación anual se verifica la eficacia de la formación suministrada en DDHH al 100% del personal.

Para más información ver : Anexo #8: : 410 – 412 Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades

RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



ANÁLISIS COMPORTAMIENTO DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA

La meta de estar por encima del 98% de empleados capacitados en DDHH se ha cumplido con un resultado del 100%, 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



29: 417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing

Seguridad de Colombia Antioquia no presenta casos de incumplimiento de las normativas o códigos voluntarios relacionados con las comunicaciones de marketing, como publicidad, promoción y patrocinio.

30: 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente

Seguridad de Colombia Antioquia no presenta casos de reclamaciones fundamentadas, relativas a violaciones de la privacidad del cliente.

31: 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico

Seguridad de Colombia Antioquia no presenta casos de Las multas y las sanciones no monetarias significativas por el incumplimiento de leyes o normativas en materia social o económica

RESULTADOS DIMENSIÓN SOCIAL





8. RESULTADO GLOBALES 2018 Y RETOS 2019

ASPECTOS RELEVANTES	ESTÁNDAR GRI	ESTADO DE CUMPLIMIENTO	VER DOCUMENTOS DE REFERENCIA
CATEGORÍA ECONÓMICA			
201: Desempeño económico	1: 201-1 Valor económico directo generado y distribuido 2: 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	CUMPLIDO	Anexo: 201-1 valor econom distribuido segdecol 2018
202: Presencia en el mercado	3: 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo	CUMPLIDO	
203: Lucha contra la corrupción	4: 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción 5: 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	CUMPLIDO	
206: Competencia Desleal	6: 206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal	CUMPLIDO	
CATEGORÍA DESEMPEÑO AMBIENTAL			
301: Materiales	7: 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	CUMPLIDO	Anexo:301-1 Materiales utilizados / peso o volumen
302: Energía	8: 302-1 Consumo energético dentro de la organización 9: 302-3 Intensidad energética 10: 302-4 Reducción del consumo energético	CUMPLIDO	Anexo:302-1 Consumo energético interno
303: Agua	11: 303-1 Extracción de agua por fuente	CUMPLIDO	Anexo: 303-1 captación agua 2017-2018
305: Emisiones	12: 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 13: 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 14: 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI generar energía (alcance 2) 15: 305-5 Reducción de las emisiones de 16GEI	CUMPLIDO	Anexo: 305-1 Emisiones directas GEI 2018
Cumplimiento regulatorio	16: 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	CUMPLIDO	
CATEGORÍA DESEMPEÑO SOCIAL			
401: Empleo	17: 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	CUMPLIDO	Anexo: 401-1 contrataciones y rotación
402: relaciones trabajador empresa	18: 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	CUMPLIDO	
403: Seguridad y salud en el trabajo	19: 403-1 Representación trabajadores en comités formales trabajador-empresa SST 20: 403-2 Tipos y tasas de accidentes, enfermedades, días, absentismo, muertes	CUMPLIDO	Anexo: 403-2 % ACCIDENTALIDAD 2018
404: Formación Y Enseñanza	21: 404-1 Media de horas de formación al año por empleado 22: 404-2 Programas para mejorar las aptitudes y programas de ayuda a la transición 23: 404-3 Porcentaje que reciben evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional	CUMPLIDO	Anexo: 404-1 HORAS DE FORMACIÓN Anexo : 404-3 eva desempeño
406: No discriminación	24: 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	CUMPLIDO	Anexo: 406-1 Discriminación 2018
408: Trabajo Infantil	25: 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo de trabajo infantil	CUMPLIDO	Anexo: 408-1 HR5 TRABAJO INFANTIL 2018
409: Trabajo Forzoso u Obligatorio	26: 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de trabajo forzoso	CUMPLIDO	Anexo: 410 -4012 formación en derechos humanos
410: Prácticas en seguridad	27: 410-1 Personal de seguridad capacitado en derechos humanos	CUMPLIDO	Anexo: 404-1 HORAS DE FORMACIÓN
412: Evaluación De Derechos H.	28: 412-2 Formación de empleados en derechos humanos	CUMPLIDO	
417: Marketing Y Etiquetado	29: 417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	CUMPLIDO	
418: Privacidad del cliente	30: 418-1 Reclamaciones por violaciones de privacidad y pérdida de datos del cliente	CUMPLIDO	
419: Cumplimiento Socioeconómico	31: 419-1 Incumplimiento de leyes y normativas en los ámbitos social y económico	CUMPLIDO	



RESPUESTA A NUESTROS RETOS 2018

RETO	RESULTADO	
Gestión Ambiental	Mejorar nuestro desempeño ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Se realiza la p 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 por empleado con un resultado de total de \$ 146.583.282 pesos
Gestión Económica	Asegurar que la inversión para el recurso humano se incremente	Se Supera 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 2019

NUESTROS RETOS 2019

EXPECTATIVA	RETO	RESPONSABLE
Gestión Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar nuestro desempeño ambiental • Buscar ser carbono neutro , reduciendo al mínimo posible las emisiones GEI • reducir el consumo de agua, combustible, energía y materiales por empleado 	Líder gestión ambiental
Gestión Social	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar la inversión en los programas de bienestar social • Mejorar los indicadores de desempeño del estudio sociodemográfico • No presenta casos de discriminación, trabajo infantil , trabajo forzado, acoso laboral 	Líder bienestar laboral
Gestión Económica	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que la inversión para el recurso humano se incremente 	gerente



9: CRÉDITOS DE DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DEL REPORTE GRI 2018

La alta dirección de la organización garantiza que este reporte de sostenibilidad suministra información veraz del desempeño de la organización en sostenibilidad (dimensión económica, ambiental y social) y que cumple con los principios de elaboración de informes: relativos a los principios de contenido del informe (inclusión de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad, materialidad, exhaustividad) y a la calidad de la información (precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, fiabilidad, puntualidad). En la elaboración del reporte participaron todos los procesos de la organización, se elaboró de conformidad con la opción esencial de los estándares GRI y es verificado por una parte independiente ICONTEC

JUAN CARLOS CASTAÑO HURTADO - GERENTE

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

Ajustes, revisión y corrección

Iván Castro Londoño
Subgerente

Gestión de la información

- Subgerencia: Iván Castro Londoño
- Operaciones: Robert Kennedy Muñoz
- 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