



INFORME DE PROGRESO PACTO GLOBAL

“Nuestra responsabilidad con el mayor bien común”

CONTENIDO

MENSAJE DE PRESIDENCIA	3
NUESTRA COMPAÑÍA	4
MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO	5
<i>Derechos humanos</i>	5
<i>Trabajo</i>	8
<i>Medio ambiente</i>	10
<i>Anticorrupción</i>	12

La información proporcionada para el reporte que leerá a continuación corresponde al periodo comprendido entre octubre del 2018 y 2019, y se publica en el último bimestre del año a las diferentes partes interesadas.

MENSAJE DE PRESIDENCIA



Jorge Luis Vega
Presidente

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

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

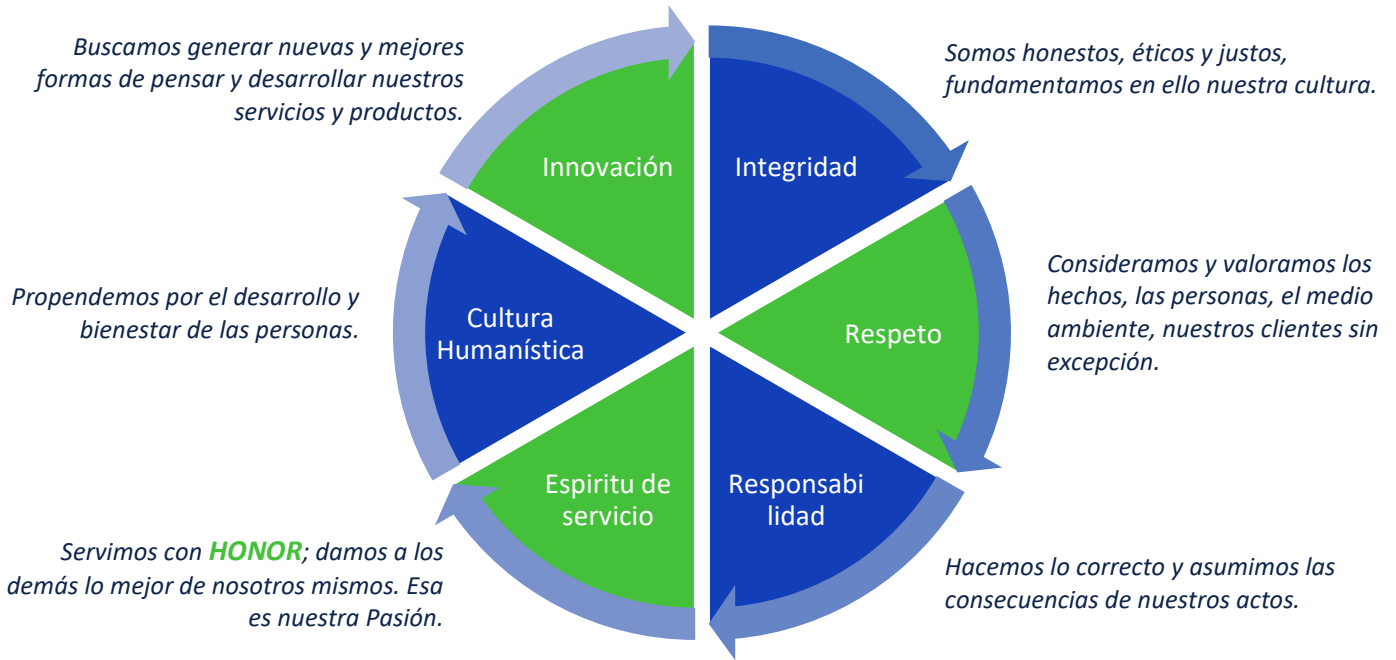
Estando este comportamiento alineado con los 10 principios del pacto global, por lo que, como empresa, suscribimos de manera voluntaria el Pacto Global de las Naciones Unidas, ya que apoya la alineación de nuestras estrategias, cultura y operaciones diarias a estos principios globalmente aceptados. Igualmente,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

NUESTRA COMPAÑÍA

En el camino estratégico que la compañía ha venido recorriendo estos años hemos podido vislumbrar con gran certeza que nuestra permanencia exitosa en el tiempo sólo es posible mediante la innovación, el conocimiento, el aprendizaje y una **cultura humanística**; comprendiendo que esos factores nos permiten disfrutar de la preferencia y lealtad de nuestros clientes, como se refleja en los siguientes elementos estratégicos:



VALORES CORPORATIVOS



Generar **Satisfacción**, **Confianza** y **Lealtad** de nuestros **CLIENTES** a través de la prestación de un servicio **PREVENTIVO, ESPECIALIZADO INTEGRAL, INNOVADOR** y **SOSTENIBLE**.

MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO

En la compañía consideramos la responsabilidad social corporativa una parte esencial de nuestra estrategia de negocio y nos comprometemos a contribuir en la creación de valor sostenible para todos nuestros grupos de interés, promoviendo nuestros principios organizacionales e incentivando comportamientos éticos, justos, coherentes y responsables que generen experiencias únicas y de valor para todos.

En este sentido, apoyamos y respetamos los derechos humanos reconocidos universalmente, acogemos iniciativas locales, nacionales y mundiales para el desarrollo sostenible, poseemos estándares laborales legales, justos y de consideración con nuestros colaboradores, actuamos con responsabilidad social, ambiental y promovemos conductas éticas, evitando todo tipo de corrupción, incluidas la extorsión y el soborno.



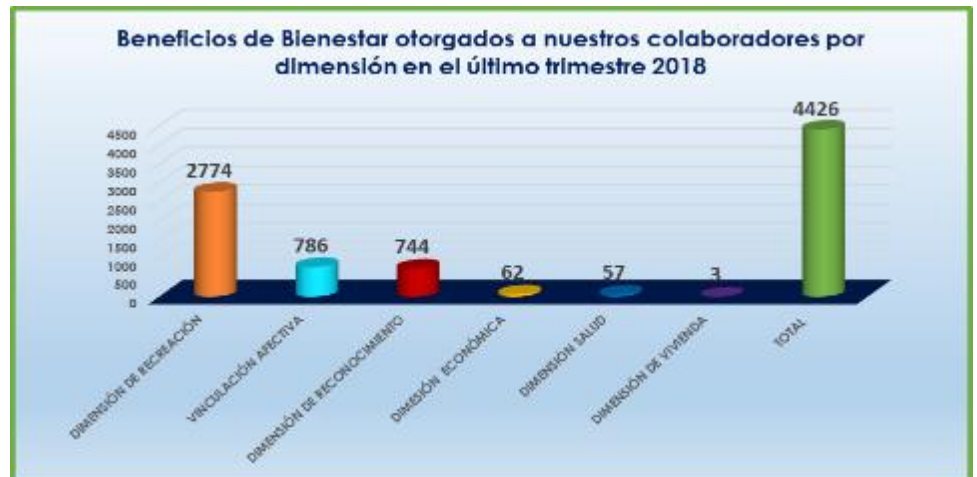
<p>Principio 1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.</p>	<p>Principio 2 Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.</p>
--	--

Somos una compañía que actúa éticamente y da cumplimiento a las normas y leyes, cumplimos con la constitución y la ley, actuamos acorde a la Guía de Conducta de la Superintendencia de seguridad, las normas de DDHH del Sistema Iberoamericano y del Sistema de DDHH.

Con nuestro actuar estamos comprometidos en crear una sociedad más equitativa, justa y al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias, brindando condiciones y recursos para empoderar a las personas en su desarrollo bienestar y éxito (Ver imagen 1).



Imagen 1. Programa Bienestamos



Para el año 2019 han sido otorgados **6306** beneficios del programa de Bienestar a nuestros colaboradores.



Imagen 2. Pilares de comportamiento

Se cuenta con unos lineamientos corporativos como son la Política de Gestión Integral, la Política de Responsabilidad Social Corporativa y Código de ética y conducta donde se dan a conocer a nuestras partes interesadas nuestros propósitos y ejes de comportamiento que nos representan como miembros de la compañía a través de diferentes pilares (Ver imagen 2).

Este código en su nueva versión fue divulgado a principios de 2019 y nos encontramos en una cobertura del **23%** en ejercicios de capacitación al personal, y desde dicha fecha se ha socializado a través de diferentes canales.

Para nuestros asociados de negocio, a nivel de proveedores a través del acuerdo de seguridad se les da alcance de lo que se espera de ellos como nuestros aliados alineado a nuestros principios rectores, políticas y objetivos organizacionales.

Partiendo de estos lineamientos, la declaración de derechos humanos y derechos humanos internacionales, así como la normatividad legal vigente, se han realizado diferentes capacitaciones para promoverlos e interiorizarlos con el fin de mantener una cultura humanística (Reinducción, Derechos Humanos 1 y Principios Voluntarios, Derechos Humanos II Ley Antidiscriminación, Código de Ética y Guía de Implementación de Conducta para SVSP).

Curso	Participantes	Porcentaje
Reinducción	1676	58%
Derechos Humanos 1 y Principios Voluntarios	1490	52%
Derechos Humanos 2 Ley Antidiscriminación	1391	48%
Código de Ética	671	23%
Guía de Implementación de Conducta para SVSP	1103	38%

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

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

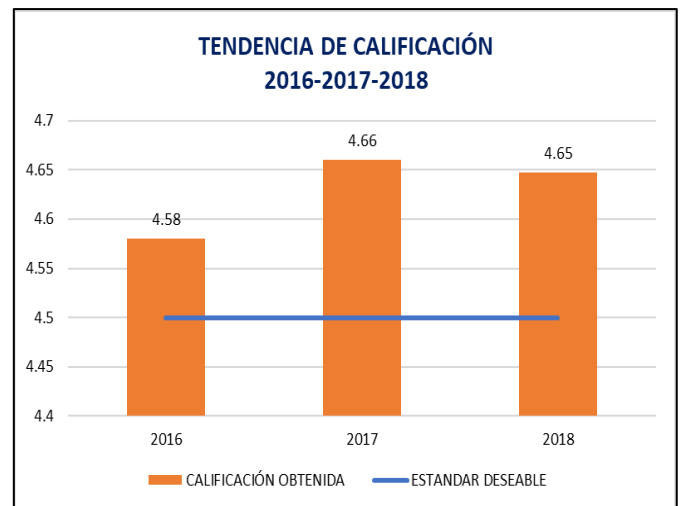
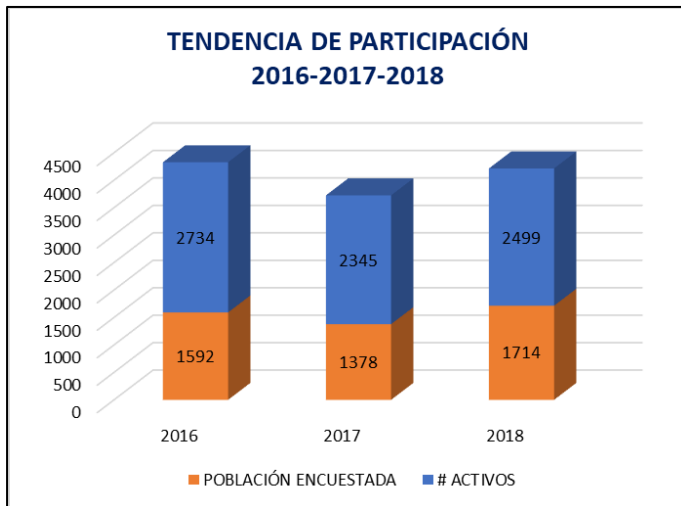
Contamos con procesos de Desarrollo y Capacitación de personal, donde más allá de lo establecido por la ley, busca impulsar y mejorar las competencias de nuestro cliente interno. Por eso anualmente se desarrolla un plan de capacitación donde se incluyen temas de seguridad, riesgos, sistemas de gestión y otros que apliquen acorde a la dinámica del negocio, estos se pueden efectuar de manera presencial o virtual, en esta ultima la compañía tiene disponibles **41** cursos con la participación de **2627** colaboradores y se ofrecen **gratuitamente** los reentrenamientos de la capacitación de ley (Vigilancia, Escolta, Operador de Medios Tecnológicos, Supervisores) a todo el personal operativo, lo cual nos permite asegurar una excelente prestación del servicio, fortalecer sus competencias operacionales y lograr una satisfacción del cliente interno y externo.



Clima Organizacional

Se evidencia una tendencia favorable, en los últimos tres (3) años la calificación promedio se encuentra en **4,5** de 5, y se han establecido diferentes acciones encaminadas a la mejora de elementos que allí se han identificado.

AÑO	POBLACIÓN ENCUESTADA	% CUBRIMIENTO	CALIFICACIÓN
2018	1714	69%	4.65
2017	1378	59%	4.66
2016	1592	66%	4.58





<p>Principio 3 Las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.</p>	<p>Principio 4 Las empresas deben apoyar la eliminación de toda la forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.</p>	<p>Principio 5 Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.</p>	<p>Principio 6 Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.</p>
--	---	---	---

Como compañía socialmente responsable ha establecido sus procedimientos bajo un marco de cumplimiento legal y equidad laboral, por lo tanto, brindamos a nuestra gente las mejores condiciones a través de una administración impecable de las relaciones laborales; cumplimento todos los parámetros de ley y equidad interna.

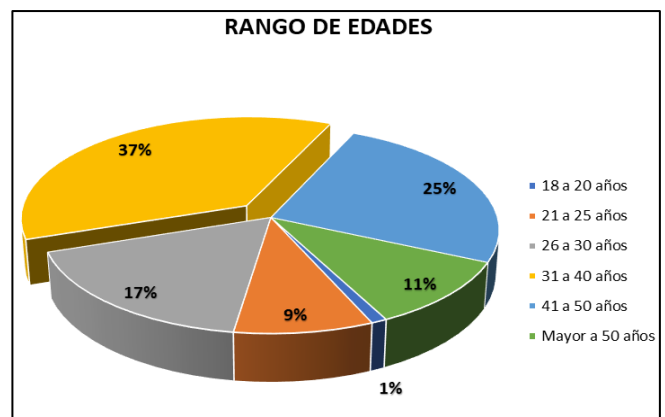
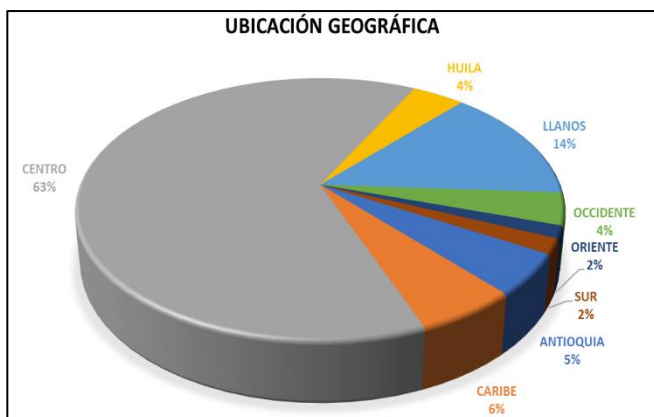


La compañía cuenta con una trayectoria de 27 años en el mercado lo que le permite contar con un equipo de trabajo con la experiencia necesaria para gestionar procesos de selección y contratación a nivel nacional acorde con las necesidades de sus clientes y las comunidades donde se desarrolla la operación, siempre dando cumplimiento a la normatividad legal vigente, buscando el bienestar del personal, busca no generar discriminación y fomentar el desarrollo de las comunidades.

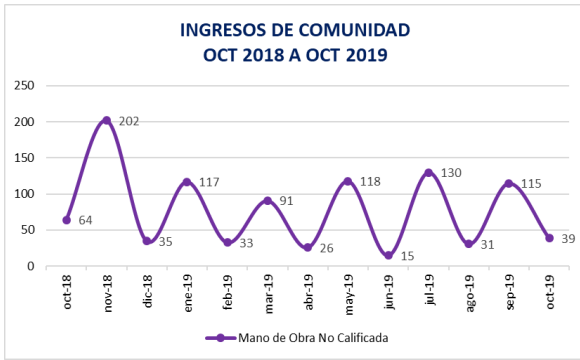
Por el tipo de actividad económica que desarrolla la organización se tiene una tendencia de contratar personal masculino, igualmente, es el género con mayor oferta que se encuentra formado en actividades del sector. Por esto desde la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada – SVSP se ha generado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



Masculino	Femenino
2364	526
82%	18%



Respetamos el derecho de asociación sindical, así como las garantías para el ejercicio de esta actividad por parte de los directivos sindicales como son el derecho a la libertad de expresión, la actuación en representación de la organización sindical por parte de los directivos sindicales, el derecho de representación legítima que gozan los directivos sindicales respecto a la organización sindical y sus afiliados, establecido como un pilar de comportamiento en el Código de ética y conducta.



En algunas zonas se genera relación laboral con personal vulnerable, comunidades indígenas y/o afrodescendientes, por lo que busca promover la contratación de mano de obra local, dando cumplimiento al decreto 1668 del año 2016 y los procesos de selección a través del SPE, contribuyendo a la inversión e inclusión social con oportunidades de empleo dignas de mano de obra no calificada y calificada en los municipios, pueblos, corregimientos y/o veredas, y apoyar la permanencia de costumbres y/o culturas propias de la comunidad al no tener que desplazarse para la búsqueda de empleo.

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

Los colaboradores están en posibilidad de aportar sus opiniones, denunciar riesgos, y solicitar información en general sobre diferentes temas relacionados de la organización en general, esto a través de las tarjetas inspector 24 horas seguro, vía correo electrónico, en la línea telefónica, supervisores o el proceso de gestión y desarrollo humano que visitan permanentemente los puestos, los comités primarios y de las reuniones con grupos operativos realizadas por los Coordinadores de Operaciones y Servicios.

El colaborador cuenta también con otro canal a través del cual tiene representación al ser elegido por consulta, puede emitir su opinión acerca de cualquier tema, procedimiento o política y participa en la investigación de incidentes y en la identificación de peligros, como lo es el COPASST Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo.





<p>Principio 7 Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo a los desafíos ambientales.</p>	<p>Principio 8 Las empresas deben emprender iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.</p>	<p>Principio 9 Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.</p>
---	---	---

Para la compañía es esencial el compromiso con el medio ambiente y consideramos que el Desarrollo Sostenible es parte fundamental del bienestar de la sociedad, es por ello que promovemos el cuidado y uso racional, eficiente y sostenible de los recursos, implementado un **Sistema de Gestión Ambiental** que en 2018 se hizo transición de nuestro a **ISO 14001:2015**, allí identificamos nuestros ciclo de vida, los impactos ambientales generado por nuestra actividad económica, que nos permite identificar y desarrollar estrategias para el uso adecuado y racional de los recursos y la prevención de la contaminación.



Aspectos Ambientales

- Generación de residuos sólidos aprovechables
- Consumo de agua y energía
- Generación de emisiones atmosféricas
- Generación de residuos peligrosos

Impactos Ambientales

- Aumento de residuos a ser aprovechados
- Agotamiento de los recursos naturales
- Contaminación atmosférica
- Contaminación del suelo

Como resultado contamos con un Plan de Manejo de los Recursos Agua, Energía y Papel y un PGIR - Plan de Gestión Integral de Residuos, para realizar su adecuada selección y disposición, incluyendo la entrega de algunos de estos a programas posconsumo, del total de los residuos generados en 2018 se aprovechó el **31% (2296 Kg)** y en lo que se lleva del 2019 el **33% (2301 kg)**.

Ladrillos Ecológicos: Esta iniciativa consiste en ubicar en lugares estratégicos de la compañía botellas plásticas, con el fin de garantizar una disminución de residuos generados, dado que en esta se almacenan residuos de desechos plásticos, los cuales son entregados a una fundación con el fin de reutilizar para la fabricación de diversos elementos, tales como decoración, sillas, accesorios, entre otros.

Tapas Fundación SANAR: En todas las áreas de la compañía se cuenta con ecobotellas donde almacenan tapas y botellas plásticas con el fin de ser entregadas a la fundación SANAR, con lo cual se contribuye al beneficio de más de 750 niños, niñas y adolescentes con cáncer y sus familias. Con esta iniciativa, no solo se garantiza una adecuada gestión de residuos (plástico) sino que se realiza una labor social.



Pilas con el ambiente: Esta campaña consiste en recolectar las pilas que han cumplido su ciclo y para disponerlas de forma adecuada a través de los programas posconsumo de la Secretaria Distrital de Ambiente.

Ecolibros: Esta iniciativa se realiza con la finalización del año escolar, donde se invita a todos los colaboradores a traer cuadernos usados, trabajos escritos trabajos manuales, libros o todo material hecho de papel o cartón, con el fin de hacer una adecuada gestión de residuos aprovechables para procesos de transformación. “Haz de tus útiles un buen papel”.



En el año 2018 participamos en el programa acercar dirigido por la secretaría de ambiente, el cual reconoce anualmente a organizaciones líderes en su desempeño ambiental ubicadas en Bogotá. Está regulado actualmente por la Resolución 5999 de 2010 y hace parte del programa de Gestión Ambiental Empresarial -GAE, donde recibimos reconocimiento en Nivel III.





Principio 10
 Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluida la extorsión y el soborno

HONOR comprometido y alineado con las políticas estatales de lucha contra la corrupción en Colombia, establece los lineamientos para promover medidas para la prevención de la corrupción de una manera eficiente, en nuestro Código de Ética y Conducta, lineamientos que son de obligatorio cumplimiento para la Compañía como para los individuos que pertenecemos a ella. A partir de allí, establecemos las acciones, responsabilidades y canales de comunicación dentro de un ciclo PHVA.



Para llevar a cabo esta gestión, tenemos establecido el siguiente proceso de recepción y gestión de denuncias, en todos los casos las denuncias son recibidas por el comité ético, las cuales son revisadas, analizadas e investigadas para establecer las acciones tendientes a impedir su repetición. Estas denuncias hacen afectan las matrices de riesgos asociadas.

A través del área de Gestión y Mejora, integra los sistemas de Gestión de Riesgos SARO, CN y SIPLAFT.

Para ello se realiza capacitación a todo el personal presencial y/o virtual en estos y otros sistemas con los que cuenta la compañía en gestión de riesgos, con los siguientes resultados a la fecha:

Curso	N°
Gestión del riesgo	495
SIPLAFT / SARLAFT	494
Continuidad de negocio	676
SARO	456
Generalidades ISO 28000/ BASC	573
Seguridad de la información	757
Habeas data	605

