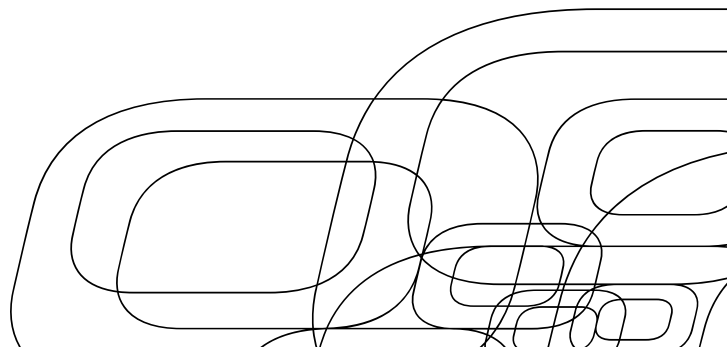




INFORME DE SOSTENIBILIDAD
2018

SEGURIDAD ONCOR LTDA.

2017- 2018



DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD



Declaración "De Conformidad" con la Guía

Informe de Sostenibilidad 2018 SEGURIDAD ONCOR LTDA.

Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de la empresa **SEGURIDAD ONCOR LTDA.**

Se ha realizado la revisión de la adaptación de los contenidos del Informe de Sostenibilidad 2018 de la empresa **SEGURIDAD ONCOR LTDA.** de acuerdo a lo señalado en la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) versión Standards y el procedimiento para la verificación de informes de sostenibilidad elaborada por Icontec.

La preparación, el contenido y la declaración de opción "De conformidad" **ESENCIAL** del Informe verificado, es responsabilidad de la dirección de la empresa **SEGURIDAD ONCOR LTDA.**; así como definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y el control interno de los que se obtiene la información.

Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión limitada, la cual se planeó y se llevó a cabo de acuerdo con el protocolo para el Servicio de Verificación de Reportes de Sostenibilidad de Icontec, basado en las directrices del GRI.

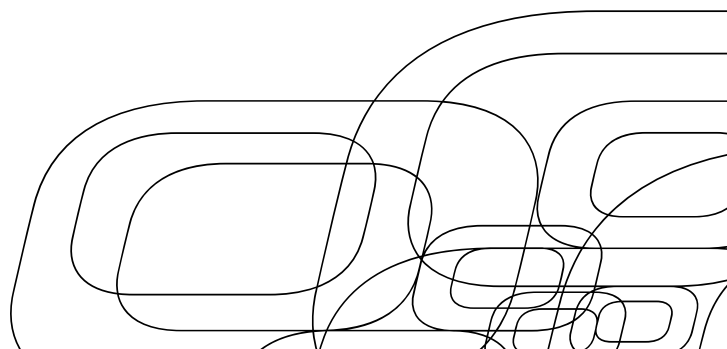
El alcance del compromiso de aseguramiento se desarrolló según lo acordado con Icontec. Incluyó la verificación de una muestra de las actividades descritas en el reporte y, una revisión de la aplicación de los principios y los contenidos básicos generales y específicos que presentan el desempeño en sostenibilidad del periodo 2018-01-01 y 2018-12-31.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión y verificación de la información presentada en el Informe de Sostenibilidad 2018, que nos permite emitir una conclusión sobre la naturaleza y alcance del cumplimiento de los principios de transparencia por parte de la organización y una conclusión sobre la fiabilidad de sus contenidos básicos.

El trabajo de revisión ha consistido en la recopilación de evidencias, e incluyó entrevistas confirmatorias en los diversos procesos de la empresa, responsables de la determinación de materialidad y del enfoque de gestión que han participado en la elaboración del Informe de sostenibilidad. El énfasis recayó en la fiabilidad de la información. Igualmente se incluyó la consulta de los principales grupos de interés, como proveedores y empleados, por medio de encuestas y entrevistas respectivamente.

La verificación externa fue conducida por el equipo de Icontec entre el 2019-03-26 al 2019-03-27 en la ciudad de Bogotá.

A continuación se describen los procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo, que se aplicaron para alcanzar nuestras conclusiones:



DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD



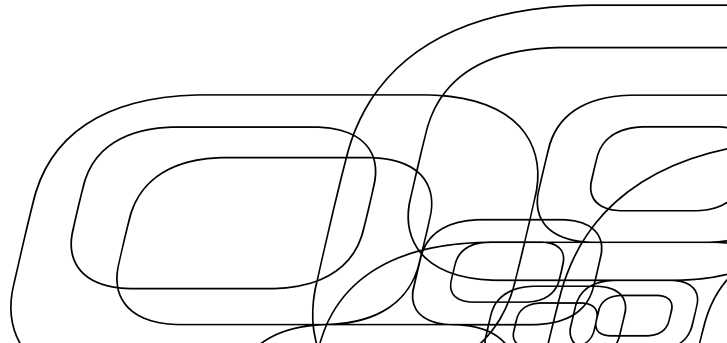
- Lectura y revisión previa del Informe de Sostenibilidad 2018 terminado; para la revisión de las actividades realizadas por SEGURIDAD ONCOR LTDA. con relación y consideración de sus partes interesadas, así como la cobertura, relevancia e integridad de la información en función del entendimiento de la empresa de los requerimientos de sus grupos de interés.
- Elaboración del plan de verificación, enviado a la empresa el 2019-03-20, al cual no se le hicieron ajustes.
- Análisis de la adaptación de los contenidos del Informe a los criterios "de conformidad" con la "Guía Para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad" del *Global Reporting Initiative –GRI-* en su versión GRI Standards.
- Reuniones con el personal responsable de los diferentes contenidos que integran el Informe, para conocer los enfoques de gestión aplicados y obtener la información necesaria para la verificación externa. Se desarrollaron seis (6) entrevistas con cada uno de los procesos responsables de las actividades, seleccionados en nuestro ejercicio de verificación los días 2019-03-26 y 2019-03-27.
- Análisis del proceso de diseño del Informe de Sostenibilidad y de los procesos para recopilar y validar los datos, así como revisión de la información relativa a los enfoques de gestión aplicados a los contenidos reportados, realizado el 2019-03-20.
- Comprobación, mediante la selección de una muestra, de la información cuantitativa y cualitativa de los contenidos básicos incluidos en el Informe, y comprobación de que los que corresponden con los criterios establecidos en la Guía. Dicha comprobación incluyó 36 indicadores correspondientes a los contenidos básicos generales y enfoques de gestión, y 9 indicadores correspondientes a los contenidos básicos específicos en las siguientes categorías: Económicos: 201-1; Ambientales: 302-1, 302-4, 303-1; Sociales: 401-1, 403-1, 403-2, 410-1, 413-1.
- Contraste de que el contenido del Informe no contradice ninguna información relevante suministrada por la empresa en la documentación analizada.

Conclusión:

Como resultado de nuestra revisión limitada se concluye que el Informe de Sostenibilidad 2018 de la empresa SEGURIDAD ONCOR LTDA. ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con la "Guía Para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad" del *Global Reporting Initiative –GRI-* mediante la metodología GRI STANDARDS, cumple con los principios para su elaboración, y es fiable de acuerdo a los procedimientos realizados. No existe información que nos haga creer que los aspectos revisados descritos contienen errores significativos.

El alcance de una revisión limitada es substancialmente inferior a una auditoría. Por lo tanto, no proporcionamos opinión de auditoría sobre el Informe de Sostenibilidad 2018.

Se le ha entregado a la organización un informe detallado de los aspectos por mejorar para la realización del informe, encontrados en nuestro ejercicio de verificación.



DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD



Independencia:

Condujimos el trabajo de acuerdo con los lineamientos establecidos en nuestro código de ética, el cual requiere, entre otros requisitos, que los miembros del equipo de verificación, como la firma de aseguramiento, sea independiente del cliente asegurado incluyendo los que no han sido involucrados en el reporte escrito. El código también incluye requisitos detallados para asegurar el comportamiento, integridad, objetividad, competencia profesional, debido cuidado profesional, confidencialidad y comportamiento profesional de los verificadores. Icontec Internacional tiene sistemas y procesos implementados para monitorear el cumplimiento con el código y para prevenir conflictos relacionados con la independencia.

Restricciones de uso y distribución:

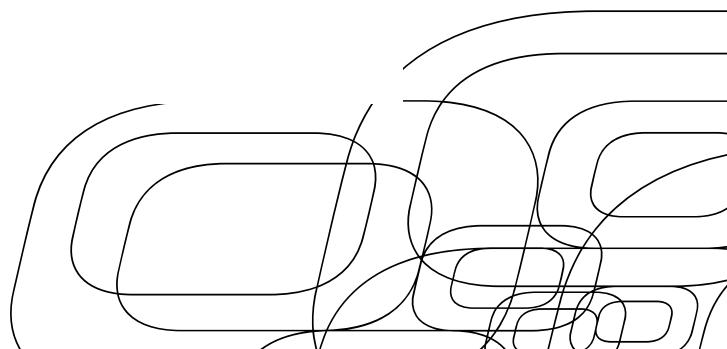
El presente informe ha sido preparado exclusivamente para efectos de dar aseguramiento sobre el contenido del Informe de Sostenibilidad 2018 de la empresa SEGURIDAD ONCOR LTDA., para el ejercicio anual terminado 2018-12-31; de acuerdo a lo señalado en el procedimiento para la verificación de informes de sostenibilidad elaborado por Icontec Internacional y no puede ser destinado para ningún otro propósito.

Nuestro informe se realiza única y exclusivamente para su presentación ante las partes interesadas lectores del Informe de Sostenibilidad 2018 y no debe ser distribuido o utilizado por otras partes.

ICONTEC Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Claudia Pérez Santos'.

CLAUDIA PÉREZ SANTOS
Director(a) Regional
Fecha 2019-04-23



ESTRATEGIA Y ANALISIS (102-14)**CARTA DEL PRESIDENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA**

Después de trascurrir más de década y media del nuevo milenio y donde se acentuado la globalización de los mercados no es ajeno a esta situación el sector de la vigilancia y la seguridad privada en Colombia, razón por la cual es indiscutible que las organizaciones de este sector económico como de cualquier otro tengan que evolucionar en sus modelos de gestión y estrategias que no solamente le permitan subsistir en los mercados cada vez más competitivos y con mayor legislaciones que generan un cambio total en su gestión, sino que también les permita ser más armoniosos con las nuevas tendencias que se genera como el cuidado del medio ambiente y demás aspectos socio-económicos del entorno.

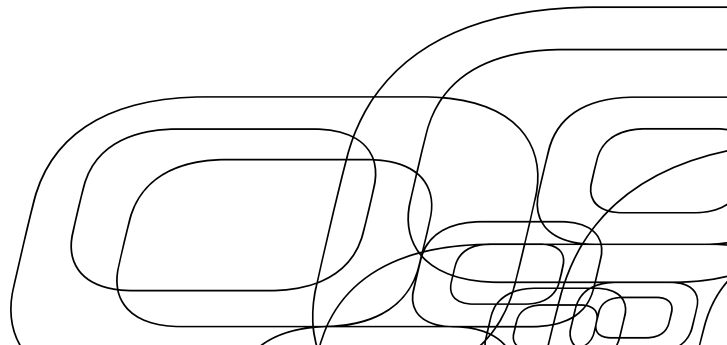
SEGURIDAD ONCOR LTDA., empresa netamente de capital colombiano y de carácter familiar está enfrentando los nuevos desafíos de los mercados, generando cambios al interior de su organización, es así como se crea una estructura orgánica con su junta de socios, una junta directiva conformada por personas interdisciplinarias que permiten generar valor en las diferentes decisiones requeridas para el desarrollo de las actividades propias de la empresa, una nueva administración liderada por un equipo de trabajo con amplios conocimientos y experticia en el sector de la vigilancia y de la seguridad privada, al igual que unos niveles de gerencia corporativas y de zona que logran la materialización de todos los objetivos que desde los altos niveles jerárquicos se establecen permanentemente.

Todos los cambios que en materia organizacional y de gestión que se han desarrollado están alineados a unos principios del nuevo mundo, es decir la protección del medio ambiente, la protección a la niñez, la igualdad y el respeto a todos los seres sin importar su género, raza, creencias, idiosincrasia o cualquier otro aspecto que llegue a vulnerar algunos de sus derechos, todo enmarcado en los diferentes lineamientos establecidos por el gobierno corporativo de la empresa.

Por estas razones anteriormente expuestas y no solamente como accionista sino como Presidente de la Junta Directiva estoy enteramente comprometido para que se cumplan cada uno de estos nuevos lineamientos de manera que SEGURIDAD ONCOR LTDA., siga posicionándose como el mejor aliado de nuestros clientes en los servicios de la vigilancia y seguridad privada, sino que también se convierta en una empresa socialmente responsable y referente no solo para empresas del sector sino para todo el empresariado colombiano.

GERMAN PERILLA MEDRANO

Presidente Junta Directiva
SEGURIDAD ONCOR LTDA.



UNA MIRADA A LA SOSTENIBILIDAD

La sostenibilidad es un término más holístico que la simple responsabilidad social empresarial, que normalmente se torna a crear confusión en cuanto su alcance y aplicación, es por eso que SEGURIDAD ONCOR LTDA., enfoca todos sus esfuerzos para generar una oferta de valor a sus grupos de interés que permitan de manera paulatina posicionarnos en el ámbito empresarial como la empresa referente por su modelo de gestión soportado en la sostenibilidad.

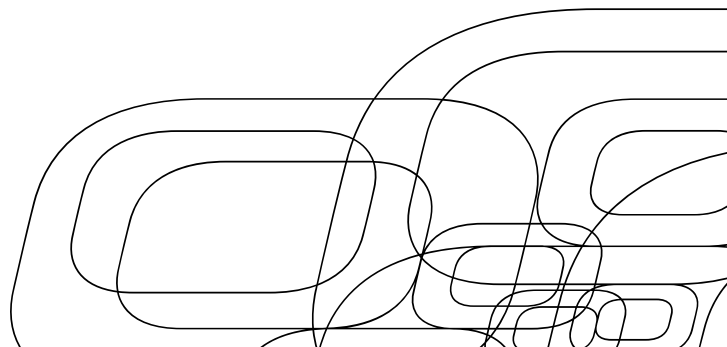
Materializando el pensamiento de los accionistas no solamente se busca contar con una empresa rentable y generadora de riqueza sino también con una organización enfocada en los tres pilares fundamentales de la sostenibilidad: lo ambiental, lo social y lo económico, permitiendo que todos los actores que de manera directa e indirecta tengan que ver con la gestión de SEGURIDAD ONCOR LTDA., se vean beneficiados dependiendo sus interés particulares o grupales en cada uno de ellos.

Es primordial para la empresa desde sus más altos de niveles de jerarquía que los colaboradores y sus núcleos familiares perciban los beneficios no solamente legales a los que tiene derecho sino aquellos que se desarrollan en pro de la sostenibilidad empresarial generando un equilibrio en todas y cada una de las partes interesadas.

El modelo de sostenibilidad será la base y pilar que le permitirá a SEGURIDAD ONCOR LTDA., enfrentar los retos venideros en este entorno cambiante que cada día vivimos.

MAURICO PERILLA MEDRANO

Vicepresidente Junta Directiva
SEGURIDAD ONCOR LTDA.



ACERCA DEL INFORME (102-54, 102-56)

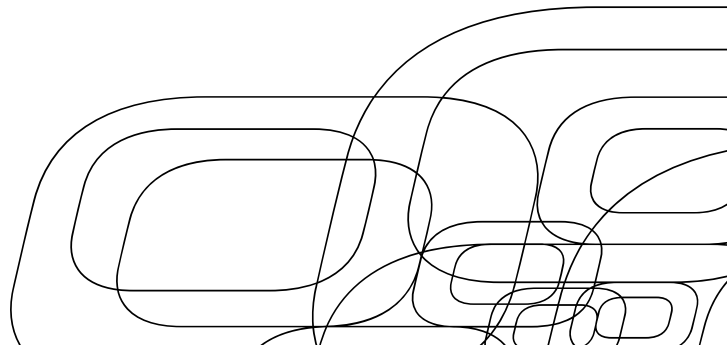
Como líder del nuevo modelo de gestión de SEGURIDAD ONCOR LTDA., y responsable de materializar todos los direccionamientos que establece la Junta Directiva en especial los correspondientes a desarrollar las diferentes actividades siempre enmarcadas en el cumplimiento de los 10 principios rectores del pacto global, estoy comprometido en gestionar el día a día bajo estos lineamientos desplegando en todo el nivel gerencial y cada uno de sus equipos de trabajo la importancia del desarrollo de cada uno de sus labores bajo estos principios generando las bases necesarias que nos permitan a futuro ser una empresa referente.

El presente informe de sostenibilidad desarrollado bajo la metodología GRI STANDARDS para un nivel de conformidad "ESENCIAL" permite la visualización no solamente de nuestros pensamientos a nivel empresarial sino la materialización de los mismos, en un ámbito de sostenibilidad donde claramente no es solo el cumplimiento de unos objetivos de rentabilidad sino también de unos logros socialmente responsables enfocados en nuestros grupos de interés.

Las memorias del presente informe están alineadas en referencia a los resultados obtenidos durante el periodo enero a diciembre del 2017 y 2018, y la información aquí contenida es sustraída de los diferentes sistemas de información con que cuenta la empresa para soportar su modelo de gestión, basados en el cumplimiento y aplicación de los principios de calidad y contenido, definiendo para nuestros aspectos materiales identificados una cobertura interna y externa coherente con el contexto de la organización definido por los sistemas de gestión. Optamos por una verificación externa de toda la información contenida en el presente reporte por la firma ICONTEC INTERNACIONAL que obra como ente independiente.

JORGE HENRIQUE BERRIO TRUJILLO

Gerente General
SEGURIDAD ONCOR LTDA.



PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

QUIENES SOMOS (102-1, 102-5)

SEGURIDAD ONCOR LTDA., está constituida con capital netamente Nacional que durante los últimos 25 años de labores ha desarrollado importantes logros de crecimiento y reconocimiento en el mercado a través de su Modelo de Gestión Organizacional (MGO).

El objeto social de la empresa de conformidad con el Decreto 356 del 11 de Enero de 1994, en modalidad de vigilancia y seguridad exclusivamente es la prestación remunerada de servicios de vigilancia y seguridad privada para dar protección a personas naturales o jurídicas de derecho público o privado a bienes muebles e inmuebles en modalidad de vigilancia móvil fija y/o escoltas mediante la utilización de armas de fuego, recursos humanos, animales, recursos tecnológicos o materiales, vehículos e instalaciones físicas y cualquier otro medio autorizado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada con armas, prestación de servicio agregados y telemáticos, además de asesoría y consultoría o investigación en Seguridad.

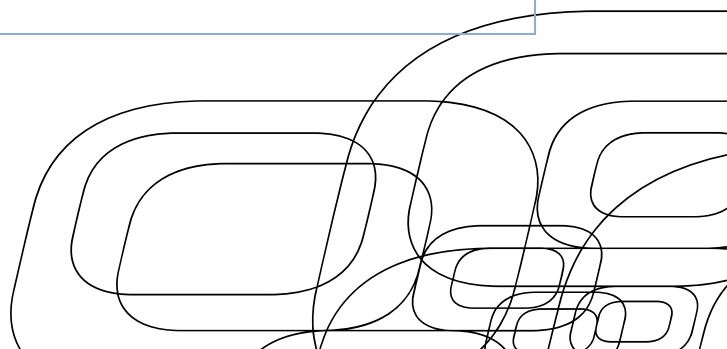
Sus labores diarias son soportadas por diversos Sistemas de Gestión, los cuales van enfocados a la mejora continúa de cada una de sus actividades; estas se caracterizan por ser amigables con cada uno de los grupos de interés, de acuerdo sus expectativas y necesidades.

LINEAS DE NEGOCIO (102-2, 102-3)

Seguridad Oncor Ltda., cuenta con todas las modalidades en Vigilancia y Seguridad Privada avaladas por la normatividad Colombiana, con lo cual, está en la capacidad de ofrecerle a sus clientes, esquemas de seguridad integrales y ajustados a cada una de sus necesidades, generando una sinergia con beneficios tangibles a sus grupos de interés.

Seguridad Oncor Ltda., opera bajo las líneas de negocio mediante Resolución emitida por la Superintendencia de Vigilancia de Seguridad Privada, N° 20141200014247; ofrece sus servicios a nivel Nacional en las siguientes modalidades:

Servicios Ofrecidos
Servicio de vigilancia fija
Servicio de vigilancia Móvil
Escolta a personas, vehículos y Mercancía ()
Servicio de vigilancia con la utilización de arma de fuego
Servicio de vigilancia sin arma de fuego
Servicio de vigilancia con medios tecnológicos.
Servicio de vigilancia a través del medio canino en las modalidades de vigilancia fija y móvil.
Asesoría, consultoría e investigación (poligrafía).



Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada: Son las actividades que en forma remunerada o en beneficio de una organización pública o privada, desarrollan las personas de vigilancia, tendientes a prevenir o detener perturbaciones a la seguridad y tranquilidad individual en lo relacionado con la vida y los bienes propios o de terceros y la instalación, comercialización y utilización de equipos para la vigilancia y seguridad privada, blindajes y transporte con este mismo fin.

Vigilancia Fija: Es la que se presta a través de vigilantes o de cualquier otro medio, con el objeto de dar protección a personas o a bienes muebles o inmuebles en un lugar determinado.

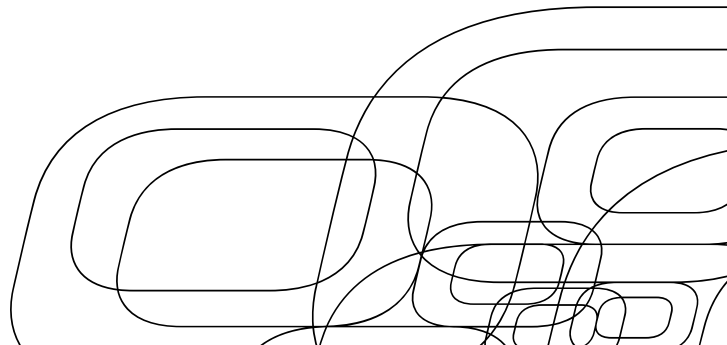
Vigilancia Móvil: Es la que se presta a través de vigilantes móviles o cualquier otro medio, con el objeto de dar protección a personas, bienes muebles o inmuebles en un área o sector delimitado.

Escolta: Persona o conjunto de personas que protegen a determinadas personalidades, en previsión de posibles actos que atenten contra su integridad personal.

COBERTURA NACIONAL (102-4, 102-6)

SEDE PRINCIPAL Carrera 49C No. 93-08, La Castellana Bogotá D.C., Colombia Tel: (571) 6162280

SEDE SELECCIÓN Carrera 49C No. 91-89, La Castellana Bogotá D.C., Colombia Tel: (571) 6919115



SEGURIDAD ONCOR LTDA., se presenta como una empresa con presencia en las principales Regiones del País.

Contamos con sucursales y agencias en las siguientes ciudades del país, según Resolución de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada N° 20141200014247, 20174100090767, 20174100038067, 20194100013327, 20174100094557, 20174100038047 y 20194100005767; trabajando en equipo para la satisfacción de nuestros clientes.

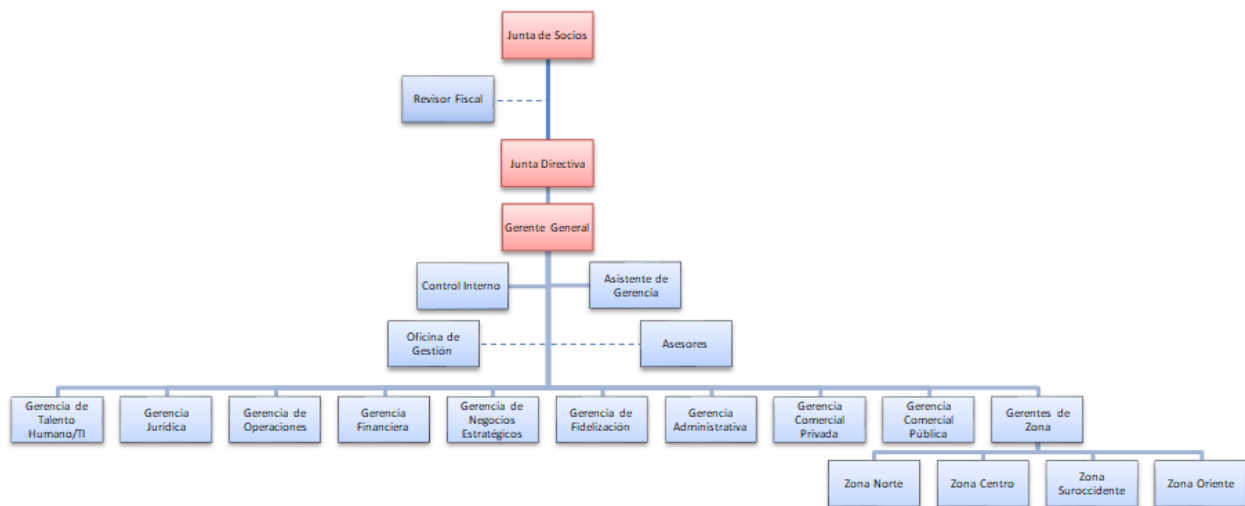
- San Andrés Isla,
- Medellín (Antioquia)
- Ibagué (Tolima)
- Cúcuta (Norte de Santander)
- Cali (Valle)
- Cartagena (Bolívar)
- Barranquilla (Atlántico)
- Villavicencio (Meta)
- Pereira (Risaralda)
- Santa Martha (Magdalena)
- Riohacha (Guajira)
- Bucaramanga
- Tunja



Ciudad	Departamento	Dirección
<u>Principal</u>		
Bogotá	Cundinamarca	Carrera. 49 C No 93-08
<u>Sucursales</u>		
San Andrés	San Andrés Islas	Barrio Atlántico parte baja entrada Casa al Suza
Medellín	Antioquia	Calle 47d # 77B - 7 Barrio Velódromo
<u>Agencias</u>		
Cúcuta	Norte de Santander	Calle 1 N # 8 – 59 Barrio Santander Municipio de Villa del Rosario
Cali	Valle	Av. 4 Norte N° 38n – 29
Santa Marta	Magdalena	Carrera 8 No. 28-20
Pereira	Risaralda	Manzana 40 Casa 10 Etapa 1 Barrio el Jardín
<u>Sucursales</u>		

Ibagué	Tolima	Carrera 42 no 4e - 34
Bucaramanga	Santander	Calle 18 no 32c - 35
Barranquilla	Atlántico	Calle 71 no 39 - 205
Villavicencio	Meta	Calle 30 no 39 - 106
Riohacha	Guajira	Carrera 18 a no 15-35
Cartagena	Bolívar	Carrera 19 no 26-34
Tunja	Boyacá	Carrera 8 no 27 - 05

ORGANIGRAMA (102-18)

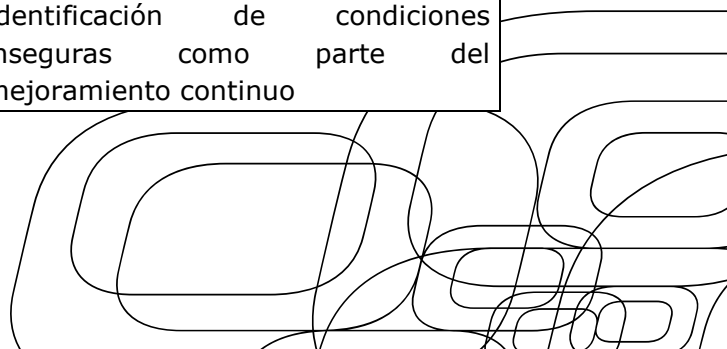


PARTICIPACION DE LOS GRUPOS DE INTERES (102-40, 102-42, 102-43, 102-44)

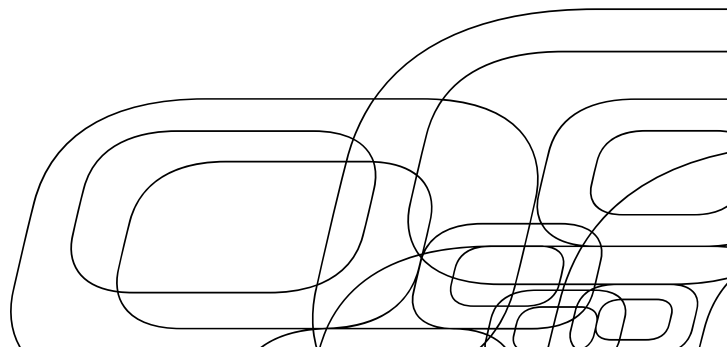
Identificamos nuestros grupos de interés para generar actividades interdisciplinarias que nos llevarán a una mejora continua y un mayor compromiso de cada uno de los integrantes:

GRUPOS DE INTERES	CATEGORIA	CANALES DE COMUNICACIÓN Y PARTICIPACION
Accionistas	Socios	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones gerenciales • Participación en Auditorías internas y Externas • Reuniones de Socios
Nuestra Gente	Personal Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> • Comités de convivencia laboral • Comités paritarios de Seguridad y salud en el trabajo • Comité de seguridad vial • Comité de Emergencias • Suministro de Boletines y tip's informativos en Seguridad y salud en
	Personal Operativo	
	Familia de Colaboradores	

		<p>el trabajo y Ambiente para socializar en familia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación en Campañas de Ambiente • Participación en Brigadas de Salud • Aplicativo app seguridad Oncor (información de seguridad y movilidad) • Reuniones el pacto colectivo • Socialización temas de ahorro de agua y energía • Socialización temas de post-consumo de elementos del hogar • Participación en actividades de bienestar
Proveedores	Critico	<ul style="list-style-type: none"> • Contacto permanente con la Gerencia y coordinación administrativa • Realización de auditorías a proveedores y contratistas como mejora continua en los procesos • Envío de Boletines y tip's informativos en Seguridad y salud en el trabajo y Ambiente • Aplicativo app seguridad Oncor (informacion de seguridad y movilidad) • Reunión anual con contratistas (Gerencia Jurídica y HES)
	No Critico	
Cientes	Facturación Clientes	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones periódicas con Gerencia de Operaciones y HES • Seguimiento por parte de los ejecutivos comerciales • Atención de peticiones, quejas y reclamos PQR • Envío de Boletines y tip's informativos en Seguridad y salud en el trabajo y Ambiente • Aplicativo app seguridad Oncor (informacion de seguridad y movilidad) • Identificación de condiciones inseguras como parte del mejoramiento continuo
	Unidades de Negocio	
	Naturaleza de la Organización (Pública Privada)	



		<ul style="list-style-type: none"> • Realización de inspecciones de seguridad HES direccionadas por clientes con retroalimentación de parte técnica en SSTA
Comunidad	Acorde a la naturaleza de la Organización (Ejercito, Policía, Fuerza Aérea)	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación directa con los frentes de apoyo y seguridad de los cuadrantes • Formación (charlas y talleres) por parte de entidades de acueducto y energía de las regionales. • Aplicativo app seguridad Oncor (información de seguridad y movilidad) • Participación en las actividades de simulacro con los frentes de seguridad de las empresas vecinas. • Generación de empleo para las madres cabeza de familia y madres solteras. • Apoyo a Fundaciones con elementos (donaciones de dotaciones), recolección de tapas, recolección de ropas usada en buen estado. • Participación en formación a personal de la comunidad. (acorde a las actividades solicitadas por los cliente)
	Por zona de influencia (Por juntas de acción comunal, asentamiento indígenas entre otros)	



PERFIL DE LA MEMORIA (102-50, 102-51, 102-52)

Periodo de la Presentación de la Memoria	2017-2018
Fecha última memoria	2016
Ciclo de Presentación memorias	Bianual

POLÍTICAS, VALORES Y PRINCIPIOS ORGANIZACIONALES. (102-16)

Política de seguridad

Los socios, directivos y demás colaboradores de SEGURIDAD ONCOR LTDA., están comprometidos en el desarrollo de sus actividades con base en los principios de seguridad establecidos por la sociedad y la organización.
El talento humano de la empresa garantiza mantener sus actividades al margen del contrabando, manejo de drogas, actos terroristas y cualquier otro acto ilícito que pueda afectar a la organización o alguno de sus clientes brindando siempre el apoyo necesario a las autoridades competentes.
SEGURIDAD ONCOR LTDA., además de la política de seguridad corporativa, ha implementado una política de seguridad de cada departamento orientada al cumplimiento de la política general.

GERMAN PERILLA M.
PRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA
REPRESENTANTE LEGAL
SEGURIDAD ONCOR
Fecha de creación: 10/2014

Revisado: 01/2019

Política De responsabilidad social

SEGURIDAD ONCOR LTDA., contribuye activa y voluntariamente al mejoramiento social, económico y ambiental del entorno en el que se desarrolla el objeto social de la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada. Por tanto se compromete a:

- Promover los derechos humanos cumpliendo la Constitución Política.
- Respetar la sociedad y las comunidades circundantes a las áreas de trabajo.
- Acordar relaciones beneficiosas con los clientes, contratistas y proveedores

GERMAN PERILLA M.
PRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA
REPRESENTANTE LEGAL
SEGURIDAD ONCOR
Fecha de creación 11/2012

Revisado: 01/2019

Política Ambiental

SEGURIDAD ONCOR LTDA., comprometido con el cuidado del ambiente establece de acuerdo con sus procesos la identificación de los aspectos e impactos ambientales, la prevención y control de la contaminación generados en el desarrollo de los servicios de vigilancia y seguridad privada en las modalidades autorizadas, dando cumplimiento a la normatividad vigente y a otras que la organización suscriba, estableciendo la revisión de sus objetivos y metas trabajando en la mejora continua.

GERMAN PERILLA M.
PRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA
REPRESENTANTE LEGAL
SEGURIDAD ONCOR
Fecha Creación15/01/2016

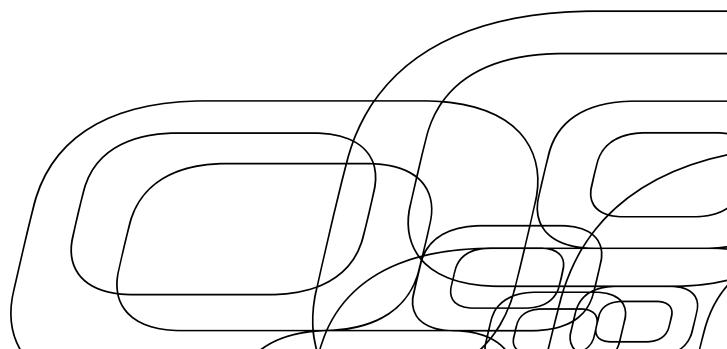
Revisado: 01/2019

Política De calidad

Basados en nuestros principios y objetivos de crecimiento y mejoramiento continuo, estamos comprometidos en satisfacer las necesidades de protección de nuestros clientes, con calidad, tecnología y talento humano.
La Alta Dirección lidera el proceso de calidad ofreciendo los recursos necesarios, apoyando el desempeño de sus colaboradores y fomentando en ellos la formación permanente.
Nuestra organización está empeñada en brindar a nuestros clientes una seguridad integral y mantener unos estándares de calidad buscando ser el mejor proveedor de seguridad para ellos

GERMAN PERILLA M.
PRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA
REPRESENTANTE LEGAL
SEGURIDAD ONCOR
Fecha Creación11/2012

Revisado: 01/2019



Política
De seguridad y salud en el trabajo

SEGURIDAD ONCOR LTDA., Es una empresa dedicada a la prestación de servicios de vigilancia y Seguridad con o sin armas, en las modalidades fija, móvil, escolta a personas y mercancías, empleo de medios tecnológicos y caninos, servicios conexos de consultoría, asesorías e investigaciones. Es compromiso de la Alta Dirección y de todos sus colaboradores contribuir con la calidad de vida laboral, la prevención de enfermedades ocupacionales, la identificación de los riesgos prioritarios, la disminución de accidentes laborales y los daños a la propiedad e impacto ambiental; contado con el talento humano, los recursos técnicos y económicos necesarios para el desarrollo de la gestión en seguridad, salud en el trabajo y ambiente, cumpliendo con los requisitos normativos aplicables y los requisitos establecidos de manera contractual, enmarcados en un modelo de responsabilidad social empresarial incluyendo las partes interesadas aportando al mejoramiento continuo del sistema de gestión.

GERMAN PERILLA M.
PRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA
REPRESENTANTE LEGAL
SEGURIDAD ONCOR
Fecha Creación15/01/2016

Revisado: 01/2019

Política
De no alcohol, drogas y tabaquismo

Es política de SEGURIDAD ONCOR LTDA., fomentar sitios de trabajo donde la seguridad, la salud y la productividad sean fundamentales. Somos conscientes que el alcoholismo, la drogadicción y el abuso de otras sustancias psicoactivas, envenenantes o que creen dependencia por parte de nuestros empleados, tienen efectos adversos en la capacidad para desempeñarse en forma adecuada y afecta seriamente la seguridad, eficiencia y la productividad. Por lo anterior se han definido esta política basada en los siguientes principios:

- Se prohíbe el consumo, posesión y/o venta de bebidas embotelladas y drogas psicoactivas en el puesto de trabajo, o laborar bajo sus efectos; por comprometer la seguridad, el desempeño en la labor a ejecutar y el bienestar personal de los empleados.
- Se prohíbe la asistencia al trabajo en estado de embriaguez, alcohólico o bajo la influencia de narcóticos o drogas envenenantes.
- Ante cualquier incidente o accidente de trabajo se realizará la investigación pertinente sobre el posible uso de alcohol y/o drogas y se aplicarán las sanciones que sean necesarias.
- Está prohibido el consumo de cigarrillos durante a prestación del servicio y durante el desplazamiento en vehículos.
- Se brindarán charlas con el fin de conseguir la participación activa de todos los niveles de la organización en la prevención del tabaquismo, alcoholismo y drogadicción. Se realizarán pruebas aleatorias de alcohol y drogas con el objetivo de prevenir el consumo de alcohol y sustancias envenenantes durante la prestación de los servicios.

GERMAN PERILLA M.
PRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA
REPRESENTANTE LEGAL
SEGURIDAD ONCOR
Fecha Creación11/2012

Revisado: 01/2019

Política
De derechos humanos

SEGURIDAD ONCOR LTDA., coherente con sus principios de actuación, su responsabilidad con la sociedad y su adhesión al Pacto Mundial, comunica explícitamente a sus grupos de interés los lineamientos fundamentales relacionados con los derechos y libertades de todas las personas:

Las relaciones que SEGURIDAD ONCOR LTDA., en desarrollo de sus actividades empresariales, establece con contratistas, clientes, comunidades, compañeros y demás grupos de interés, se fundamentan en el respeto de los derechos y libertades de todas las personas y en su no discriminación por motivos de raza, género, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, condiciones socioeconómicas, inclinaciones políticas e ideológicas o afiliación a sindicatos u otras organizaciones de trabajadores en su proceso de contratación y cualquier nivel jerárquico.

Política
De derechos humanos

Los trabajadores y contratistas de SEGURIDAD ONCOR LTDA., tienen la obligación de actuar de acuerdo con el Estado de Derecho y cumplir lo ordenado por la Constitución y las leyes. Los trabajadores y contratistas de SEGURIDAD ONCOR LTDA., deben rechazar todas las formas de violencia y no relacionarse con grupos armados por fuera de la Ley. SEGURIDAD ONCOR LTDA., en el desarrollo de sus relaciones con la Compañía, exige a sus contratistas el respeto a los derechos de todas las personas y procura que se comprometan con su promoción.

Con esta política, SEGURIDAD ONCOR LTDA., busca fomentar el respeto de los derechos y libertades de todas las personas en el desarrollo de sus actividades empresariales e, igualmente, promover entre los grupos de interés el respeto a los Derechos Humanos y al Derecho Internacional Humanitario, los cuales son reconocidos por los Estados y sus sociedades como fundamentales para la dignidad esencial y la convivencia armónica.

GERMAN PERILLA M.
PRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA
REPRESENTANTE LEGAL
SEGURIDAD ONCOR
Fecha Creación23/03/2017

Revisado: 01/2019

Política
De seguridad vial

SEGURIDAD ONCOR LTDA., con el deseo de disminuir y controlar la siniestralidad por accidentes de tránsito considerando esta actividad como prioritaria para la prestación de su servicio, se compromete a desarrollar su actividad bajo una cultura de seguridad vial, interviniendo aquellos comportamientos de sus colaboradores y partes interesadas; así como garantizar el funcionamiento adecuado de los vehículos, siendo responsabilidad de cada conductor realizar el seguimiento y control del mantenimiento preventivo y periódico de su vehículo, según los estándares establecidos por la Organización.

GERMAN PERILLA M.
PRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA
REPRESENTANTE LEGAL
SEGURIDAD ONCOR
Fecha Creación18/2014

Revisado: 01/2019

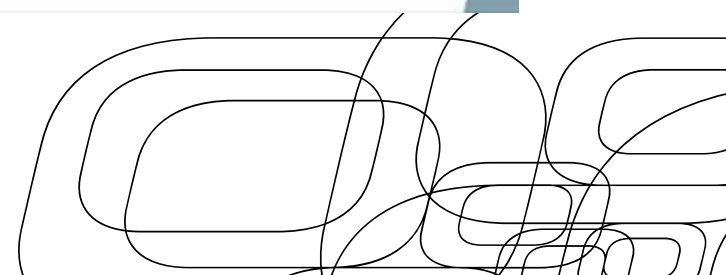
VALORES CORPORATIVOS

Seguridad Oncor busca generar un compromiso de actuación basado en valores los cuales se dan a conocer y se explican en el proceso de inducción de todos y cada uno de los colaboradores y son el principal referente de la ética del personal de Seguridad Oncor. La consecución de los siguientes valores nos inspiran a trabajar con calidad por los clientes, por la familia, por la comunidad y por Colombia:

- Transparencia.
- Responsabilidad social.
- Compromiso.
- Servicio.

GERMAN PERILLA M.
PRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA
REPRESENTANTE LEGAL
SEGURIDAD ONCOR

Revisado: 01/2019

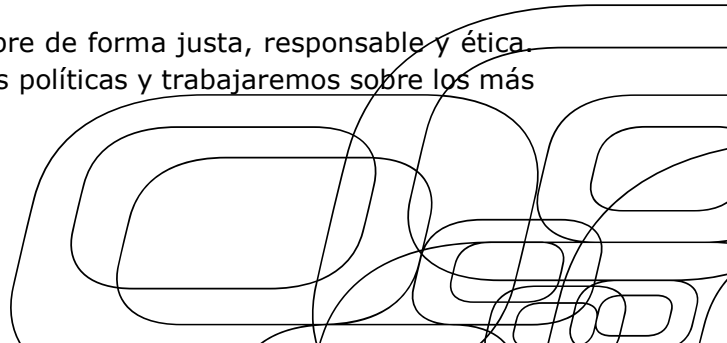


GOBIERNO (102-18)

PRÁCTICAS DE BUEN GOBIERNO (102-18, 102-16)

Seguridad Oncor Ltda. Tiene entre sus prioridades en todas sus operaciones la transparencia, la equidad y respeto por los derechos humanos.

- **Conformidad con la ley:** Cumpliremos completamente con toda la legislación nacional e internacional relevante y actuará en concordancia incluyendo las directrices locales y todas aquellas que sean específicas al sector.
- **Derechos Humanos:** Seguridad Oncor Ltda. Está comprometida en confirmar los principios de la Declaración de Derechos Humanos en nuestras políticas y prácticas. Trabajaremos con clientes para asegurar que los requerimientos contractuales no infrinjan los derechos humanos, y reconoceremos y respetaremos la diversidad de las culturas locales en las regiones en las cuales operamos.
- **El Ambiente:** Generaremos una política de sensibilización que sea transversal de tal manera que todos los colaboradores sean responsables con el cuidado y la preservación del ambiente.
Se implementaran estrategias para el consumo racional y responsable de los recursos energéticos e hídricos y buscaremos alcanzar eficiencia en los procesos para lograr un nivel óptimo en el uso de todos los recursos.
- **Comunidades locales** Estamos comprometidos en apoyar y ayudar a las comunidades en las cuales operamos proporcionando oportunidades de empleo, incluyendo grupos étnicos y comunidades indígenas.
Conduciremos nuestro negocio con respeto y consideración para el bien de las comunidades locales y mostraremos un trato amable y cordial teniendo en cuenta sus costumbres.
- **Sobornos y corrupción:** Seguridad Oncor no comparte el soborno y la corrupción en ninguna forma que pueda presentarse. Rechazamos cualquier forma de inducir a alguien a actuar de manera inapropiada para persuadirlos de cumplir con sus obligaciones.
- **Contribuciones políticas:** No realizamos contribuciones de tipo económico a los partidos políticos ni candidatos políticos.
- **Tratamiento de clientes:** La transparencia y confianza con nuestros clientes es fundamental, adicionalmente buscamos brindar un buen y oportuno servicio teniendo en cuenta las expectativas de los clientes.
- **Proveedores:** Todos los proveedores tienen el derecho a un trato justo y respetuoso.
- **Competencia:** Seremos competitivos pero siempre de forma justa, responsable y ética. Nuestro éxito se basara en dar a conocer nuestras políticas y trabajaremos sobre los más altos estándares de calidad.



- **Compromiso con nuestros colaboradores:** Estamos comprometidos con el óptimo desempeño humano y profesional a través de un proceso de selección y contratación adecuado para contar con el personal idóneo.
Tendremos en cuenta las necesidades de nuestros colaboradores, velaremos por el bienestar y la calidad de vida.
- **Regulaciones nacionales:** Actuaremos bajo el cumplimiento de los requerimientos reguladores nacionales y cumpliremos las obligaciones teniendo en cuenta las leyes laborales o de seguridad social.
- **Principios Fundamentales y Derechos Laborales:** Respetaremos los principios fundamentales de la Declaración de la OIT. No discriminaremos en base al género, grupo étnico, cultura, religión, orientación sexual o discapacidad y rechazaremos el empleo forzado y el trabajo infantil.
- **Acoso:** No apoyaremos ningún tipo de conducta que involucre acoso (racial, sexual o de cualquier otra índole) de o hacia cualquier colaborador.
Si un colaborador creyese que ha sido acosado el asunto deberá ser comunicado al comité de convivencia liderado por la Gerencia de Talento Humano quien realizara el proceso correspondiente.
- **Igualdad de oportunidades:** A todos los colaboradores se les otorgaran las mismas oportunidades teniendo como base el desempeño, la habilidad y aptitud, con base en el principio de equidad de género.
- **Salud y Seguridad en el trabajo:** Generaremos de manera continua y responsable un compromiso con la promoción de la salud y seguridad de los colaboradores mientras se encuentran en su lugar de trabajo.
- **El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)** constituye un medio importante para promocionar la Salud Ocupacional en todos los niveles de la organización.
- **Términos de contratación:** Trabajaremos en la creación de relaciones permanentes y los estándares de contratación serán los adecuados.
- **Exámenes y selección previos a la contratación - pre empleo:** Aplicaremos técnicas rigurosas de investigación y selección previas a la contratación.
- **Quejas del personal y sugerencias:** Daremos consideración a las sugerencias constructivas y proveeremos una revisión considerada y objetiva de las preocupaciones y quejas genuinas.
- **Confiability en la información:** Se garantizará que la información relacionada tanto con nuestro cliente interno como externo La divulgación de información confidencial a terceros durante o después de la relación comercial o laboral, salvo que su divulgación

haya sido apropiadamente autorizada o sea solicitada por autoridad judicial. Sin incluir la información que es de dominio público.

- **Trabajo infantil o forzoso:** Seguridad Oncor no emplea ni acepta ninguna forma de trabajo infantil o forzoso.
- **Abuso de alcohol o drogas:** Nos comprometemos a proporcionar una ambiente de trabajo sin y alcohol buscando que todos sus colaboradores se abstengan del consumo de alcohol y/o drogas que puedan afectar su trabajo y la prestación del servicio.

COMITÉS DEL ÓRGANO DE GOBIERNO (102-18)

➤ REUNION DE GERENCIA

Efectuadas con los responsables de las gerencias donde realizan la validación de las actividades y aspectos relevantes de cada área.

Gerencia General	Gerente Administrativo
Gerencia Financiera	Gerencia Jurídica

➤ COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST) ()

Conformado acorde a los requerimientos legales estipulados en la Resolución 2013 de 1989, Decreto 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012. El 100% de los trabajadores se encuentra representado por los trabajadores elegidos por los mismos colaboradores.

PRINCIPALES POR LOS TRABAJADORES

1. Mauricio Ramirez Correa
2. Mauricio Cañon Sierra
3. Yuri Garzon
4. Edwin Fernando Rojas

PRINCIPALES POR LA EMPRESA

1. Monica Escobar
2. Maria Cristina Morales
3. Francisco Javier Mejia
4. Gina Paola Acosta

SUPLENTE POR LOS TRABAJADORES

1. Jorge Alberto Peña Roa
2. Blasdimir Caballero
3. Eutimio Mariño
4. Kevin Herrera

SUPLENTE POR LA EMPRESA

1. Mariana Paola Giraldo.
2. Ricardo Enrique Herrera Vega
3. Hector Julio Bonilla
4. Andres Fernando Rojas Rueda



➤ **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (CCL)**

Conformado acorde a los requerimientos legales estipulados en la Resolución 1356 de 2012, Resolución 652 de 2012, Ley 1010 de 2006, Resolución 357 de 2013 y Resolución 2669 de 2012.

PRINCIPALES POR LA EMPRESA	SUPLENTE POR LA EMPRESA
1. Ileana París	Nestor de la Torres
2. Marcela Arias	Mayerly Chacon
PRINCIPALES POR LOS TRABAJADORES	SUPLENTE POR LOS TRABAJADORES
1. Nestor Rodriguez	Amanda Camelo
2. Eutimio Mariño	Roberto Montiel

➤ **COMITÉ OPERATIVO DE EMERGENCIAS (COE)**

Conformado acorde a los requerimientos legales estipulados en la Resolución 13337 de 2007, Ley 46 de 1988, Resolución 1016 de 1989.

Gerencia Administrativa Fernando Arevalo	Director Centro Control Raul Montaña
Coordinador Comunicaciones y Medios Hector Bonilla	Coordinador Centro Control Javier Barbosa

➤ **COMITÉ DE SEGURIDAD VIAL (CSV)**

Conformado acorde a los requerimientos legales estipulados en la Ley 1503 de 2011, Decreto 2851 de 2013, por el cual se reglamentan los artículos 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 9°, 10, 12, 13, 18 y 19 de la Ley 1503 de 2011, Resolución 1565 de 2014, Decreto 1079 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Transporte y Decreto 1906 de 2015.

Maria Cristina Morales - Gerencia Jurídica	Néstor de la Torre - Gerente Operaciones
Raul Montaña - Director Centro Control	Javier Barbosa - Coordinador Centro Control
Nohora Mina - Coordinador HES	Yuri Garzon - Coordinador HES

ÉTICA E INTEGRIDAD (102-16)

CÓDIGO DE ÉTICA Y DE BUEN GOBIERNO (102-16)

El Código de Ética y Buen Gobierno reúne las prácticas del gobierno corporativo que generan confianza con nuestros grupos de interés, tiene como objeto orientar las actuaciones de SEGURIDAD ONCOR hacia el cumplimiento de sus objetivos sociales y corporativos con principios de transparencia, que permitan generar credibilidad.

Seguridad Oncor Ltda. Adopta valores y comportamientos éticos como criterios para dirigir y gestionar nuestro negocio integrándolos en las políticas, es las prácticas de operación y en la toma de decisiones en todas y cada una de nuestras áreas. Por lo tanto creamos y aplicamos valores corporativos, establecimos políticas, cumplimos con la ley, establecemos prácticas justas y promovemos el respeto por todos nuestros grupos de interés.

Este modelo ético pretende que la filosofía y valores que promulga generen una nueva cultura de servicio, en donde el centro de atención sea el ciudadano, predomine el concepto de la calidad, cooperación y el cumplimiento de las expectativas de los ciudadanos y las partes de interés.

VISIÓN

SEGURIDAD ONCOR LTDA., se proyecta para el 2020 como una organización internacional, soportando sus servicios con mayor presencia en el mercado, tecnología de primera generación, administrando sus procesos de forma sistematizada con información centralizada, en pro de una transferencia de la oferta de valor a sus socios comerciales, obteniendo una mayor rentabilidad a través de un modelo de responsabilidad social empresarial.

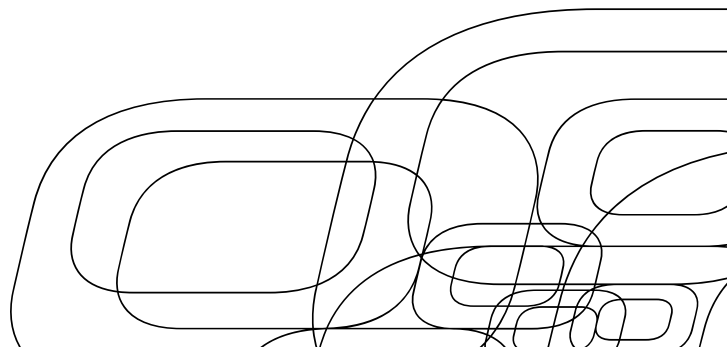
MISIÓN

SEGURIDAD ONCOR LTDA., brinda un servicio de calidad en la protección de sus clientes, con transparencia, profesionalismo y personal idóneo, cumpliendo los requisitos de los organismos de control y satisfaciendo a los accionistas

NUESTROS VALORES

En todos los niveles de la Organización estos Valores son consigna general de cada uno de nuestros colaboradores

- 👤 TRANSPARENCIA
- 👤 RESPONSABILIDAD SOCIAL
- 👤 COMPROMISO
- 👤 SERVICIO



COBERTURA POR SECTORES (102-6)

SEGURIDAD ONCOR LTDA., sigue siendo una empresa con una fuerte participación en los esquemas de vigilancia y seguridad privada del sector privado, lo cual permite que el modelo de gestión de sostenibilidad tenga impacto directo y real en transferir beneficios a sus colaboradores y núcleo familiar toda vez que en los contratos del sector privado son de largo aliento y permiten desarrollar este tipo de programas ya que el sector público, por la legislación colombiana no se tiene la certeza que la empresa continúe prestando sus servicios en cada una de las entidades.

AÑO	Privado	Publico
2017	98.57%	1.43%
2018	96.72%	3.28%

Cobertura por sectores % (privado, publico)				
ZONA	2017		2018	
	Publico	Privado	Publico	Privado
Amazonas	0	0	0	0
Antioquia	1	25	0	42
Arauca	0	0	0	0
Atlántico	0	1	0	2
Cundinamarca	0	0	0	0
Bolívar	4	12	3	32
Boyacá	0	0	0	0
Caldas	0	0	0	0
Caquetá	0	0	0	0
Casanare	0	0	0	0
Cauca	0	0	0	0
Cesar	0	0	0	2
Chocó	0	0	0	0
Córdoba	0	0	0	0
Cundinamarca	5	118	3	105
Guainía	0	0	0	0
Guaviare	0	0	0	0
Huila	0	0	0	0
La Guajira	0	0	0	2
Magdalena	0	0	0	2
Meta	0	0	0	0
Nariño	0	1	0	1
Norte de Santander	0	0	0	1

Putumayo	0	0	0	0
Quindío	0	0	0	0
Risaralda	0	0	0	0
San Andrés y Providencia	0	0	0	0
Santander	0	0	0	0
Sucre	1	1	0	1
Tolima	0	0	0	0
Valle del Cauca	0	0	0	7
Vaupés	0	0	0	0
Vichada	0	0	0	0
	11	158	6	197
	1.43%	98.57%	3.28%	96.72%

El incremento que se ve reflejado entre el año 2017 y 2018 hace referencia a una de las estrategias comerciales definidas por la alta dirección de la empresa y que establece contar con un mayor porcentaje en la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada del sector público, de manera que la organización cuente con un crecimiento sostenible y no solamente dependiendo del sector privado de forma que se encuentre un equilibrio en los índices de ingresos que requiere la empresa para todo su modelo de gestión.

REQ	Cantidad de colaboradores por sectores dividido por departamento				
	ZONA	2017		2018	
		publico	privado	publico	privado
	Amazonas	0	0	0	0
	Antioquia	336	457	396	505
	Arauca	0	3	0	17
	Atlántico	1	136	0	138
	Bolívar	1197	239	4	164
	Bogota	41	1469	0	1311
	Boyacá	0	43	0	29
	Caldas	0	11	0	12
	Caquetá	0	11	0	25
	Casanare	0	15	0	11
	Cauca	6	9	0	15
	Cesar	1	62	0	64
	Chocó	0	1	0	1
	Córdoba	0	4	0	9
	Cundinamarca	3	195	0	190
	Guainía	0	0	0	0
	Guaviare	0	9	0	15

Huila	0	94	0	41
La Guajira	0	50	0	63
Magdalena	0	28	0	33
Meta	0	79	0	82
Nariño	3	7	0	9
Norte de Santander	3	23	1	27
Putumayo	0	14	0	22
Quindío	0	3	0	3
Risaralda	0	32	0	27
San Andrés y Providencia	0	0	0	0
Santander	3	198	6	131
Sucre	0	17	0	15
Tolima	0	55	0	62
Valle del Cauca	12	120	113	146
Vaupés	0	0	0	0
Vichada	0	0	0	0
TOTAL	1606	3384	520	3167
	4990		3687	
%	-26%			

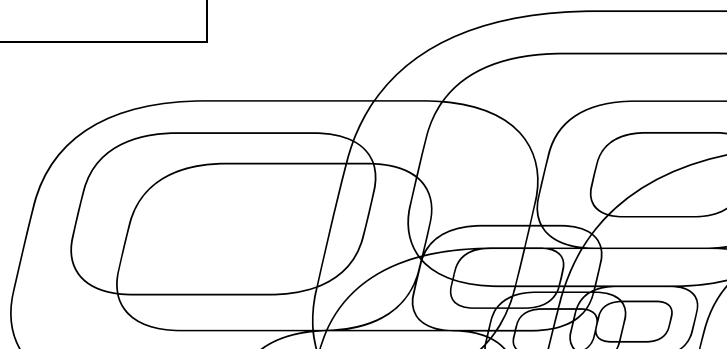
GENERALIDADES DE LA OPERACIÓN (102-7)

Podemos evidenciar que para el año 2018, hubo una disminución importante en el porcentaje de contratación, debido a la finalización de contratos de clientes grandes, sin embargo gracias a la buena gestión comercial se logró la consecución de nuevos contratos, con lo cual se abre la oportunidad de generar nuevamente empleo a un gran número de personas a nivel nacional.

Número total de Empleados

La cifra entregada en el reporte corresponde a los empleados activos con corte a 31 de diciembre de 2017 y 2018.

AÑO	TOTAL EMPLEADOS
2017	4990
2018	3687



Número de contratos

Para el 2018 se tuvo un incremento de nuevos contratos con clientes, se celebraron en el 2017 45 nuevos contratos y en el 2018 se celebraron 63. Si bien la cifra es alta, especialmente para la ciudad de Bogotá, quien concentra la mayoría de estos contratos, no represento un incremento en el personal contratado.

AÑO	NUMERO DE CONTRATOS NUEVOS CON CLIENTES
2017	45
2018	63

Ventas netas (sector público y privado)

Las ventas netas presentan una disminución en el año 2018 de un -33,96% referente al año anterior, por la finalización de algunos contratos, se plantean nuevas estrategias comerciales en un crecimiento proyectado del 11,03 % para el año 2019 para mantener y/o aumentar la fuerza de ventas para generar mayor fidelización de los clientes y participación en licitaciones.

Ventas Netas

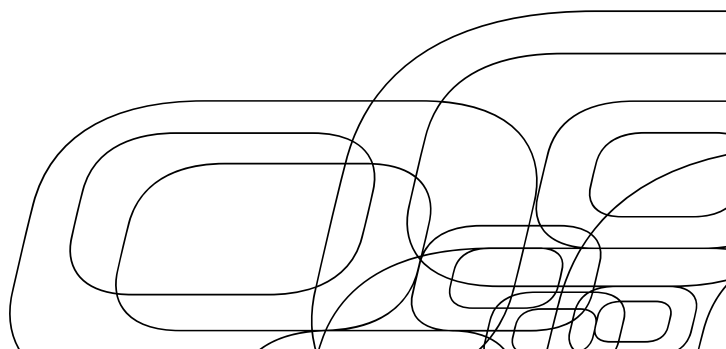
Año	Total Ventas Netas
2017	162.650.153.322
2018	107.399.632.544

Fuente: Estados Financieros 2017-2018

CAPITALIZACIÓN DESGLOSADA EN TÉRMINOS DE DEUDA Y DE PATRIMONIO

Para el año 2018 el aumento del patrimonio se debe al aumento de las utilidades acumuladas, porque la utilidad del ejercicio fue menor comparado con el año anterior, puesto que se presentó una disminución en el volumen de ventas, lo cual afecto el valor de la utilidad del ejercicio.

Para el año en curso se espera que el volumen de las ventas sea superior al de los años 2017 y 2018. De esta forma aumentaría la utilidad del ejercicio, y por lo tanto el patrimonio también sería mayor.



Capitalización	
Valores 2017	Total general
Capitalización	2.502.003.336
Patrimonio	33.989.563.411
Activos	75.457.624.908

Capitalización	
Valores 2018	Total general
Capitalización	-
Patrimonio	37.352.909.903
Activos	69.201.571.524

Fuente: Estados Financieros 2017-2018

En el 2018 no se requirió realizar capitalización ya que de acuerdo al DECRETO 71 de la Superintendencia se cumplía con el indicador (>20%) de la composición del patrimonio. El incremento del patrimonio en \$3.363.346.491 es el producto de las utilidades generadas durante el 2018.

VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO (201-1)y

Crecimiento Rentable

Si bien el crecimiento rentable es un aspecto de materialidad para los socios específicamente, es a partir de este que la empresa puede desarrollar y ejecutar los aspectos que abarcan las necesidades y expectativas de los demás grupos de interés, basados en una premisa de crecimiento y éxito sostenido.

Acorde a la información validada de los años 2017-2018 se ve la gestión de los diferentes rubros, reflejados en los movimientos.

Las ventas netas presentan una disminución en el año 2018 de un -33,96% referente al año anterior, por la finalización de algunos contratos, se plantean nuevas estrategias comerciales para mantener y/o aumentar la fuerza de ventas para generar mayor fidelización de los clientes y participación en licitaciones.

Los demás ingresos corresponden a los ingresos financieros, los Costos y gastos de operación presentan esta variación por la finalización de contratos, se ve disminuido este rubro puesto que este rubro es directamente proporcional a los ingresos de la compañía.

	2017	2018	Variación
VALOR ECONOMICO GENERADO			
Ventas	\$162.650.153.322	\$107.399.632.544	-34%
Otros ingresos	\$48.629.585	\$118.864.070	144%

VALOR ECONOMICO DISTRIBUIDO			
Costos y gastos de operación			-31%
	\$28.539.401.245	\$19.833.141.238	
Gastos de personal			-33%
	\$116.078.530.943	\$77.759.439.555	
Pagos proveedores			-43%
	\$5.230.845.141	\$3.005.844.251	
Pagos al estado			30%
	\$482.049.319	\$628.295.452	
VALOR ECONOMICO RETENIDO			
V. GENERADO-VALOR DISTRIBUIDO	17.075.717.259	6.291.776.118	-37%

Fuente: Estados Financieros 2017-2018

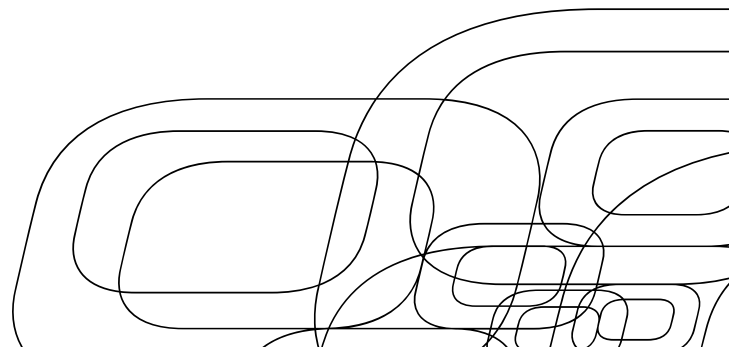
INFORMACION SOCIODEMOGRAFICA (102-8)

Empleados Con Contrato Laboral

Todo el personal cuenta con contrato laboral, se evidencia una constante en cuanto a la tendencia de género, entre mujeres y hombres para los años 2017 y 2018.

NUMERO DE EMPLEADOS POR CONTRATO LABORAL Y SEXO 2017		
GENERO	%	TOTAL
FEMENINO	15	736
MASCULINO	85	4254
TOTAL	100	4990

NUMERO DE EMPLEADOS POR CONTRATO LABORAL Y SEXO 2018		
GENERO	%	TOTAL
FEMENINO	15	556
MASCULINO	85	3131
TOTAL	100	3687



SEGURIDAD ONCOR LTDA., no realiza procesos de tercerización para sus procesos misionales, tampoco obedece a contratación estacional o temporal ya que la actividad principal se desarrolla de forma directamente proporcional al desempeño comercial.

El área de Talento Humano cuenta con una base de datos llamada "Zeus Nomina" la cual se alimenta de forma constante por los encargados los cuales tienen asignados centros de costos, zonas, regionales y cuentas contables.

NUMERO DE CONTRATACIONES

Las contrataciones se realizan en cada regional por la demanda de cada contrato, se identifica que bajo los esquemas de contratación al cabo de un año, los colaboradores salen a periodo de vacaciones, lo cual se toma como un periodo de no continuidad laboral, y, a su ingreso cuenta como contratación nueva.

REQUERIMIENTO	Número de Contrataciones por departamento				
	ZONA	2017	%	2018	%
	Amazonas	0	0.00%	0	0.00%
	Antioquia	787	13.50%	516	12.16%
	Arauca	2	0.03%	14	0.33%
	Atlántico	74	1.27%	60	1.41%
	Bolívar	660	11.32%	108	2.55%
	Bogotá	1434	24.59%	940	22.15%
	Boyacá	15	0.26%	10	0.24%
	Caldas	18	0.31%	4	0.09%
	Caquetá	5	0.09%	16	0.38%
	Casanare	15	0.26%	2	0.05%
	Cauca	9	0.15%	11	0.26%
	Cesar	36	0.62%	31	0.73%
	Chocó	10	0.17%	4	0.09%
	Córdoba	5	0.09%	13	0.31%
	Cundinamarca	7	0.12%	0	0.00%
	Guainía	2	0.03%	10	0.24%
	Guaviare	0	0.00%	0	0.00%
	Huila	102	1.75%	15	0.35%
	La Guajira	62	1.06%	23	0.54%
	Magdalena	26	0.45%	18	0.42%
	Meta	64	1.10%	75	1.77%
	Nariño	15	0.26%	14	0.33%
	Norte de Santander	32	0.55%	15	0.35%

Putumayo	18	0.31%	11	0.26%
Quindío	3	0.05%	2	0.05%
Risaralda	43	0.74%	16	0.38%
San Andrés y Providencia	1	0.02%	1	0.02%
Santander	145	2.49%	43	1.01%
Sucre	54	0.93%	2	0.05%
Tolima	31	0.53%	13	0.31%
Valle del Cauca	139	2.38%	238	5.61%
Vaupés	0	0.00%	0	0.00%
Vichada	0	0.00%	0	0.00%

5831

4243

Se evidencia que el número de disminución en contrataciones más representativo corresponde a las Regionales: Bolívar, Bogotá y Antioquia en el comparativo 2017-2018; y en general se observa una disminución en las contrataciones para el 2018.

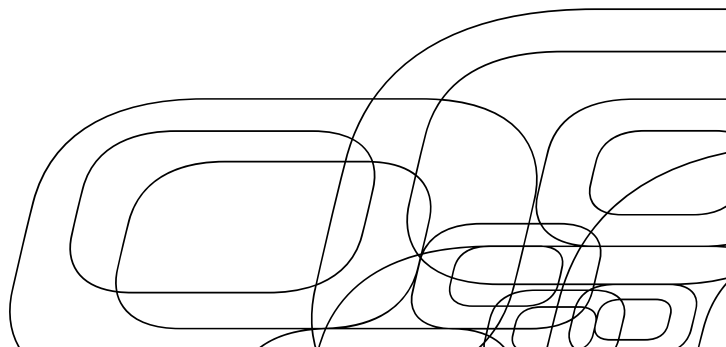
REQUERIMIENTO	Número de contrataciones por rangos de edad									
	2017					2018				
ZONA	19 - 29 años	30 - 39 años	40 - 49 años	50 - 59 años	Mayor de 60	19 - 29 años	30 - 39 años	40 - 49 años	50 - 59 años	Mayor de 60
Amazonas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Antioquia	285	267	141	82	12	189	185	86	49	7
Arauca	2	0	0	0	0	5	5	3	1	0
Atlántico	34	33	6	1	0	26	24	7	3	0
Bolívar	203	247	145	55	10	42	41	20	4	1
Bogotá	629	468	229	95	13	409	310	162	52	7
Boyacá	4	7	3	1	0	3	3	1	3	0
Caldas	4	13	1	0	0	1	1	1	1	0
Caquetá	3	2	0	0	0	6	7	3	0	0
Casanare	3	7	4	1	0	0	2	0	0	0
Cauca	2	4	2	1	0	2	4	4	1	0
Cesar	16	17	3	0	0	17	10	2	2	0
Chocó	3	5	2	0	0	3	1	0	0	0
Córdoba	2	2	1	0	0	5	6	2	0	0
Cundinamarca	5	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Guainía	1	1	0	0	0	3	4	2	0	1
Guaviare	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Huila	28	39	29	6	0	4	7	3	1	0
La Guajira	3	25	23	10	1	9	6	5	3	0

Magdalena	8	12	4	2	0	6	7	5	0	0
Meta	23	30	9	2	0	32	28	10	5	0
Nariño	6	5	4	0	0	7	4	3	0	0
Norte de Santander	8	10	12	1	1	4	6	4	1	0
Putumayo	6	9	3	0	0	3	6	2	0	0
Quindío	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0
Risaralda	15	18	6	4	0	10	2	2	2	0
San Andrés y Providencia	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
Santander	29	65	42	9	0	13	16	11	3	0
Sucre	15	23	13	3	0	1	1	0	0	0
Tolima	10	6	15	0	0	2	7	2	0	2
Valle del Cauca	43	47	36	12	1	84	74	42	34	4
Vaupés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vichada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL GRUPO	1391	1364	735	286	38	887	768	382	166	22
TOTAL AÑO	3814					2225				
%	36.5 %	35.8 %	19.3 %	7.5 %	1.0%	23.3 %	20.1 %	10.0 %	4.4 %	0.6%

En cuanto a las contrataciones según rango de edad, se puede evidenciar que la mayor porción de personal contratado tanto para el 2017, como para el 2018, se encuentra en personas entre los 10 hasta los 39 años de edad, sin embargo y con el fin de no descuidar el tema de generación de empleo, se observa que en los diferentes rangos de edad, se presentaron contrataciones a nivel nacional.

Empleados Por Grupos

La distribución para los años 2017 y 2018 de la contratación de personal para los grupos de trabajo ha permanecido predominante el género Masculino en el área Operativa. Es de resaltar que para los dos años en análisis, la distribución esta condición se ve favorecida gracias a la visión de contratación se mantiene constantes entre los géneros masculino y femenino, lo cual refleja la intención de la compañía de fortalecer la equidad de género en la compañía.



Grupos de Empleados 2017		
GRUPO EMPLEADOS	#	%
ADMINISTRATIVO	147	2,95%
OPERATIVO	4843	97,05%
TOTAL	4990	100%

Grupos de Empleados 2018		
GRUPO EMPLEADOS	#	%
ADMINISTRATIVO	152	4,12%
OPERATIVO	3535	95,88%
TOTAL	3687	100%

Empleados Contratados Por Regionales

REGIONAL	Empleados por región y sexo 2017	
	F	M
Amazonas	0.00%	0.00%
Antioquia	1.76%	14.13%
Arauca	0.00%	0.06%
Atlántico	0.36%	2.38%
Bolívar	5.69%	23.09%
Bogota	4.89%	25.37%
Boyacá	0.16%	0.70%
Caldas	0.02%	0.20%
Caquetá	0.04%	0.18%
Casanare	0.10%	0.20%
Cauca	0.02%	0.28%
Cesar	0.08%	1.18%
Chocó	0.00%	0.02%
Córdoba	0.00%	0.08%
Cundinamarca	0.72%	3.25%
Guainía	0.00%	0.00%
Guaviare	0.00%	0.18%
Huila	0.00%	1.88%
La Guajira	0.00%	1.00%
Magdalena	0.06%	0.50%
Meta	0.14%	1.44%
Nariño	0.02%	0.18%
Norte de Santander	0.00%	0.52%
Putumayo	0.02%	0.26%
Quindío	0.00%	0.06%
Risaralda	0.12%	0.52%
San Andrés y Providencia	0.00%	0.00%
Santander	0.38%	3.65%
Sucre	0.00%	0.34%

Tolima	0.02%	1.08%
Valle del Cauca	0.14%	2.51%
Vaupés	0.00%	0.00%
Vichada	0.00%	0.00%
Total general	14.75%	85.25%

REGIONAL	Empleados por región y sexo 2018	
	F	M
Amazonas	0.00%	0.00%
Antioquia	3.09%	21.35%
Arauca	0.03%	0.43%
Atlántico	0.46%	3.28%
Bolívar	0.76%	3.80%
Bogota	6.70%	28.86%
Boyacá	0.16%	0.62%
Caldas	0.03%	0.30%
Caquetá	0.08%	0.60%
Casanare	0.14%	0.16%
Cauca	0.03%	0.38%
Cesar	0.14%	1.60%
Chocó	0.00%	0.03%
Córdoba	0.03%	0.22%
Cundinamarca	1.46%	3.69%
Guainía	0.00%	0.00%
Guaviare	0.00%	0.41%
Huila	0.03%	1.08%
La Guajira	0.00%	1.71%
Magdalena	0.14%	0.76%
Meta	0.22%	2.01%
Nariño	0.05%	0.19%
Norte de Santander	0.08%	0.68%
Putumayo	0.03%	0.57%
Quindío	0.00%	0.08%
Risaralda	0.14%	0.60%
San Andrés y Providencia	0.00%	0.00%
Santander	0.73%	2.98%
Sucre	0.00%	0.41%
Tolima	0.03%	1.65%

Valle del Cauca	0.54%	6.48%
Vaupés	0.00%	0.00%
Vichada	0.00%	0.00%
Total general	15.08%	84.92%

Empleados Por Tipo De Contrato

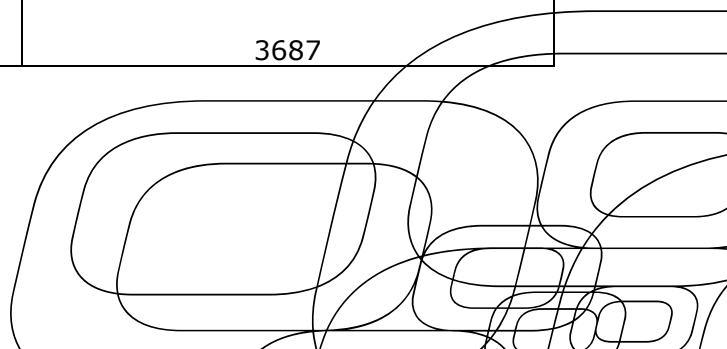
Los contratos son realizados en las modalidades Obra o Labor, Fijo e Indefinido, esto respetando los periodos acorde al Código Sustantivo del Trabajo y las correspondientes políticas de contratación de la compañía.

Número de empleados por región, Tipo de contrato y sexo 2017		
TIPO DE CONTRATO	F	M
FIJO	7.74%	51.12%
INDEFINIDO	0.98%	5.43%
OBRA O LABOR	17.37%	28.70%
TOTAL	26.09%	85.25%

Número de empleados por región, Tipo de contrato y sexo 2018		
TIPO DE CONTRATO	F	M
FIJO	12.48%	62.95%
INDEFINIDO	1.36%	13.18%
OBRA O LABOR	1.25%	8.79%
TOTAL	15.08%	84.92%

Número de empleados por departamento, Tipo de contrato y sexo												
REGION	2017						2018					
	FIJO		INDEFINIDO		OBRA O LABOR		FIJO		INDEFINIDO		OBRA O LABOR	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Amazonas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Antioquia	40	411	5	67	43	227	74	558	5	56	35	173
Arauca	0	3	0	0	0	0	0	4	0	0	1	12
Atlántico	17	86	0	5	1	28	17	104	0	5	0	12

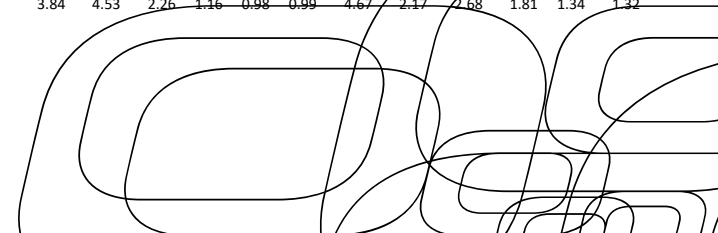
Bolívar	31	182	5	21	248	949	18	112	5	21	5	7
Bogotá	225	1094	10	68	9	104	234	743	12	294	1	27
Boyacá	8	34	0	0	0	1	6	22	0	0	0	1
Caldas	0	10	1	0	0	0	0	8	1	0	0	3
Caquetá	2	9	0	0	0	0	2	9	0	0	1	13
Casanare	0	2	5	5	0	3	0	0	5	6	0	0
Cauca	1	10	0	0	0	4	1	14	0	0	0	0
Cesar	4	58	0	0	0	1	5	57	0	0	0	2
Chocó	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Córdoba	0	4	0	0	0	0	1	7	0	0	0	1
Cundinamarca	34	158	2	0	0	4	52	131	2	0	0	5
Guainía	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Guaviare	0	9	0	0	0	0	0	9	0	0	0	6
Huila	0	80	0	10	0	4	1	27	0	11	0	2
La Guajira	0	50	0	0	0	0	0	54	0	0	0	9
Magdalena	1	18	2	4	0	3	2	22	3	4	0	2
Meta	4	49	3	7	0	16	7	56	1	10	0	8
Nariño	1	7	0	1	0	1	2	7	0	0	0	0
Norte de Santander	0	15	0	10	0	1	2	9	1	10	0	6
Putumayo	0	8	1	5	0	0	0	15	1	5	0	1
Quindío	0	2	0	1	0	0	0	2	0	1	0	0
Risaraldia	4	23	2	1	0	2	4	19	1	0	0	3
San Andrés y Providencia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Santander	10	50	9	58	0	74	16	49	9	56	2	5
Sucre	0	13	0	0	0	4	0	11	0	0	0	4
Tolima	1	53	0	0	0	1	1	59	0	0	0	2
Valle del Cauca	3	113	4	7	0	5	15	213	4	6	1	20
Vaupés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vichada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	386	2551	49	271	301	1432	460	2321	50	486	46	324
				4990						3687		



NÚMERO Y TASA DE CONTRATACIONES Y ROTACIÓN MEDIA DE EMPLEADOS. (401-1)

EQUERIMIENTO	Índice de de rotación																									
	2017													2018												
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	%	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
ZONA																										
Amazonas	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
Antioquia	2.45	2.05	6.34	8.11	2.52	1.60	1.65	1.67	1.42	5.37	3.75	2.04	3.25	2.26	2.24	1.46	1.75	2.05	2.21	1.45	1.89	1.86	2.27	1.27	1.27	1.83
Arauca	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	25.00	0.00	0.00	2.08	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3.13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.26
Atlántico	2.33	2.71	4.52	1.87	1.74	0.79	0.00	0.77	2.21	1.44	1.44	3.28	1.93	6.27	1.98	2.13	0.43	2.51	0.84	0.83	2.03	2.43	1.58	1.85	1.09	2.00
Bolívar	0.81	0.53	11.31	0.83	0.63	0.56	0.94	0.24	0.46	0.63	0.66	0.70	1.52	30.76	18.39	7.86	8.02	2.92	3.17	2.22	4.42	1.26	0.61	2.33	0.87	6.90
Bogota	3.61	6.12	3.61	2.63	2.76	2.20	1.45	1.57	3.73	2.16	4.10	3.22	3.09	5.95	13.16	2.49	2.84	2.53	1.83	2.07	3.03	2.89	1.41	2.65	2.65	3.63
Boyacá	0.00	0.00	1.19	0.00	0.00	0.00	1.59	0.84	0.00	1.47	0.00	0.00	0.42	6.90	8.33	3.80	4.11	1.54	0.00	0.00	1.67	0.00	1.79	5.26	0.00	2.78
Caldas	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3.33	0.00	9.52	0.00	0.00	1.07	0.00	43.48	0.00	0.00	0.00	4.35	0.00	3.85	0.00	4.35	4.17		5.02
Caquetá	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	4.55	0.00	0.00	0.38	0.00	3.70	0.00	4.76	1.96	0.00	2.08	0.00	0.00	8.70	2.00	1.92	2.09
Casanare	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	13.33	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	10.71	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2.00
Cauca	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3.33	0.00	0.00	0.00	0.00	7.41	0.90	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3.57	0.00	0.00	8.33	0.00	13.33	2.10
Cesar	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3.19	1.05	0.00	1.61	3.85	0.77	0.87	3.10	0.00	4.48	2.29	0.81	2.46	0.00	3.15	0.00	5.65	2.42	1.60	2.16
Chocó	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	75.00	0.00	50.00	0.00	0.00	0.00	10.42
Córdoba	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	20.00	0.00	0.00	1.67	0.00	0.00	22.22	0.00	0.00	5.26	13.64	0.00	10.53	5.00	0.00	0.00	4.72
Cundinamarca	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Guainía	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Guaviare	5.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.42	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Huila	0.00	0.00	6.82	0.00	0.00	0.00	1.10	1.87	1.68	2.15	0.55	3.26	1.45	4.32	30.34	4.03	2.82	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3.46
La Guajira	35.82	0.00	1.60	5.34	0.78	0.80	2.26	1.76	3.70	0.96	0.00	0.00	4.42	2.97	1.96	0.00	0.96	1.85	0.00	0.93	0.90	1.77	1.75	0.00	3.28	1.36
Magdalena	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	5.66	0.00	0.00	0.47	0.00	3.33	1.52	0.00	0.00	0.00	1.39	2.78	6.94	1.45	1.54	0.00	1.58
Meta	0.00	0.00	4.74	12.02	0.58	1.74	1.58	0.41	1.25	1.18	4.82	1.24	2.46	12.66	2.76	0.00	0.00	2.72	0.65	1.97	2.00	0.67	3.27	6.21	7.23	3.34
Nariño	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	5.56	2.22	4.55	4.55	5.00	5.26	2.26	5.00	0.00	0.00	0.00	3.33	5.26	15.79	18.75	4.17	10.53	5.88	0.00	5.73
Norte de Santander	4.65	4.44	2.22	0.00	4.55	11.36	0.00	1.96	2.38	0.00	0.00	7.69	3.27	4.17	2.17	7.41	1.69	0.00	0.00	8.33	7.14	1.96	1.96	0.00	0.00	2.90
Putumayo	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3.85	0.00	6.67	3.33	0.00	1.15	0.00	0.00	10.34	0.00	0.00	0.00	0.00	2.27	0.00	0.00	0.00	2.27	1.24
Quindío	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	16.67	0.00	0.00	1.39	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Risaralda	2.86	5.41	2.78	0.00	2.22	3.39	6.98	2.41	1.89	1.89	5.56	3.39	3.23	6.25	0.00	2.99	4.55	4.84	0.00	5.17	12.28	0.00	1.92	0.00	0.00	3.17
San Andrés y Providencia	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Santander	0.00	0.35	3.74	3.68	1.40	0.72	1.22	0.75	0.62	1.30	4.09	0.25	1.51	20.05	0.30	1.13	1.89	1.53	0.78	2.34	0.79	1.18	1.14	1.48	1.46	2.84
Sucre	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	21.31	10.71	0.00	0.00	0.00	2.67	0.00	14.71	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.23
Tolima	1.43	4.17	2.60	1.28	2.20	2.75	1.16	0.57	1.75	0.90	0.91	0.91	1.72	0.00	0.93	0.00	0.00	0.00	0.00	0.81	0.00	0.81	0.80	2.34	0.00	0.47
Valle del Cauca	7.39	2.56	5.21	3.09	9.17	3.06	2.59	3.27	3.00	3.56	3.57	3.70	4.18	2.69	1.57	2.75	2.30	3.76	2.64	5.68	4.69	2.00	1.53	4.56	2.45	3.05
Vaupés	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Vichada	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

2.01 0.86 1.72 1.18 0.86 0.88 1.05 1.51 1.19 3.55 1.26 1.31 3.84 4.53 2.26 1.16 0.98 0.99 4.67 2.17 2.68 1.81 1.34 1.32



1.45

promedio
2018

2.31

$$\left(\frac{\text{Retiros Mes}}{2} \right) / \left(\frac{\text{Activos Mes Anterior} + \text{Total Activos Mes Actual}}{2} \right) * 100.$$
 Agrupados por Año, Mes y Departamento

Lo anterior es el modelo de cálculo para definir la tasa de rotación en SEGURIDAD ONCOR LTDA.

Se identificó un Índice de Rotación de personal a nivel nacional del 1.45% para el año 2017, los picos más altos se reportan en la sede Bogotá, Antioquia, norte de Santander y valle del cauca.

Para el 2018 el índice de rotación subió al 2.31%, evidenciando los picos más altos para los departamentos de Bolívar, Caldas, Choco y Nariño.

Según las cifras presentadas anteriormente, podemos evidenciar que el índice de rotación es bajo, lo cual demuestra que los colaboradores se encuentran satisfechos al prestar sus servicios a la compañía y además, nos deja ver que las estrategias de bienestar has causado un efecto positivo en la fidelización de nuestros colaboradores.

REQUERIMIENTO	Tasa Rotación de empleados por mes			
ZONA	2017		2018	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Amazonas	0.00	0.00	0.00	0.00
Antioquia	0.29	2.96	0.20	1.64
Arauca	0.00	2.08	0.00	0.26
Atlántico	0.24	1.68	0.09	1.90
Bolívar	0.13	1.39	1.34	5.56
Bogota	0.88	2.22	0.66	2.96
Boyacá	0.10	0.32	0.41	2.38
Caldas	0.00	1.07	0.00	5.02
Caquetá	0.00	0.38	0.20	1.90
Casanare	0.00	0.00	0.28	1.73
Cauca	0.00	0.90	0.00	2.10
Cesar	0.13	0.74	0.20	1.97
Chocó	0.00	0.00	0.00	10.42
Córdoba	0.00	1.67	0.00	4.72

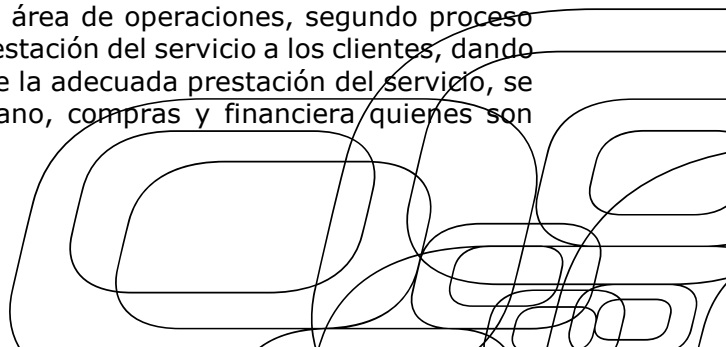
Cundinamarca	0.00	0.00	0.00	0.00
Guainía	0.00	0.00	0.00	0.00
Guaviare	0.00	0.42	0.00	0.00
Huila	0.00	1.45	0.00	3.46
La Guajira	0.00	4.42	0.00	1.36
Magdalena	0.00	0.47	0.39	1.19
Meta	0.05	2.41	0.32	3.02
Nariño	0.00	2.26	0.35	5.38
Norte de Santander	0.00	3.27	0.15	2.75
Putumayo	0.00	1.15	0.00	1.24
Quindío	0.00	1.39	0.00	0.00
Risaralda	0.10	3.13	0.14	3.02
San Andrés y Providencia	0.00	0.00	0.00	0.00
Santander	0.20	1.31	0.24	2.60
Sucre	0.14	2.53	0.00	1.23
Tolima	0.05	1.67	0.00	0.47
Valle del Cauca	0.21	3.97	0.13	2.93
Vaupés	0.00	0.00	0.00	0.00
Vichada	0.00	0.00	0.00	0.00

PROMEDIO	0.08	1.37	0.15	2.16
SUMATORIA	1.45		2.31	

CADENA DE SUMINISTRO (102-9)

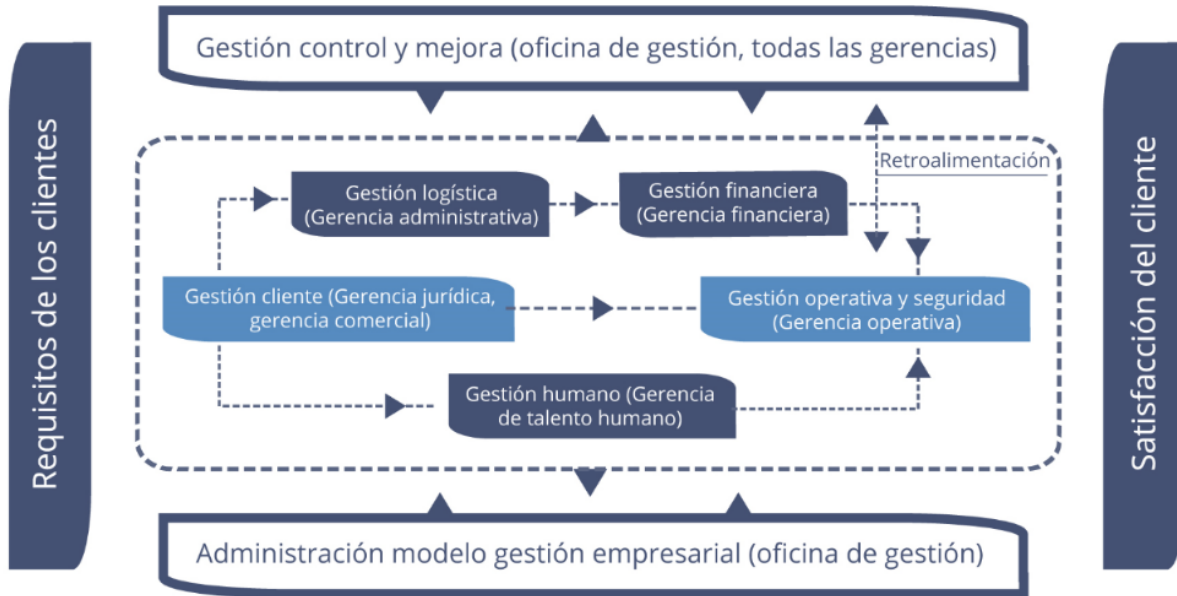
SEGURIDAD ONCOR LTDA., durante años ha garantizado la continuidad del negocio capitalizando oportunidades y administrando los riesgos de toda su cadena de valor; a nuestra cadena de suministro le hemos sumado las variables de sostenibilidad que nos llevan a ser responsables desde nuestro proceso de abastecimiento conservando el equilibrio entre lo económico, social y ambiental.

La cadena de suministros de la organización inicia desde la identificación de requerimientos de partes interesadas, los cuales son gestionados por el proceso comercial uno de los procesos misionales de la compañía, quienes se encargan del proceso de captación de clientes. Posterior a la gestión comercial se activa el área de operaciones, segundo proceso misional de la compañía, desde donde se inicia la prestación del servicio a los clientes, dando atención a sus requerimientos. Para la consecución de la adecuada prestación del servicio, se cuenta con procesos de soporte como talento humano, compras y financiera quienes son



encargados de la generación de los recursos necesarios en la operación. Transversal a los procesos anteriormente mencionados, se encuentran los procesos de gestión, control y mejora, al igual que gestión documental, quienes apalancan todas las actividades desarrolladas dentro de la compañía, para la prestación de servicios, buscando de esta manera la satisfacción de todas las partes interesadas.

SEGURIDAD ONCOR LTDA. MODELO DE GESTIÓN EMPRESARIAL MAPA DE PROCESOS



Durante el periodo de presentación del presente informe no se presentaron cambios significativos en la cadena de suministros.

CAMBIOS REPRESENTATIVOS (102-10)

Cambios Representativos Al Interior De La Compañía:

Se aumentó en 18, el número de contratos comerciales para la compañía, sin embargo se disminuyó el número de colaboradores, debido al tamaño de los contratos adquiridos.

Año	Número de Contratos Nuevos para el año	Total personal contratado en el año
2017	45	3814
2018	63	2225

Cambio de imagen corporativa

Con miras de presentar una imagen corporativa más amigable a nuestros clientes internos y externos, se han presentado cambios de forma en nuestros logotipos, acentuando nuestros colores corporativos y dando una impresión más actual y llamativa.

Cambio de uniforme

Teniendo en cuenta que nuestros colaboradores en los diferentes puestos de trabajo, son la imagen de la compañía y con el fin de complementar las pretensiones mencionadas en el punto anterior, se decide modificar los uniformes de nuestros colaboradores presentando una imagen actual y representativa de la compañía.

ALIANZAS Y AGREMIACIONES ESTRATÉGICAS (102-12, 102-13)

Seguridad Oncor Ltda., comprometida con los colaboradores y las partes interesadas realiza alianzas estratégicas con diferentes entidades para fomentar mecanismos de participación.

- 👤 ICONTEC - Instituto Colombiano de Normas Técnicas. - AFILIADO
- 👤 CCS - CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD - AFILIADO
- 👤 BASC - Business Anti-Smuggling Coalition o Coalición Empresarial Anticontrabando (Capítulo Bogotá y Capituló Antioquia) - AFILIADO
- 👤 FENALCO SOLIDARIO - Federación Nacional de Comerciantes - AFILIADO
- 👤 FEDESEGURIDAD Federación Colombiana de Seguridad - AFILIADO
- 👤 RED PACTO GLOBAL (Adheridos) - AFILIADO
- 👤 ANDI - AFILIADO

ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA (102-45, 102-46, 102-47)

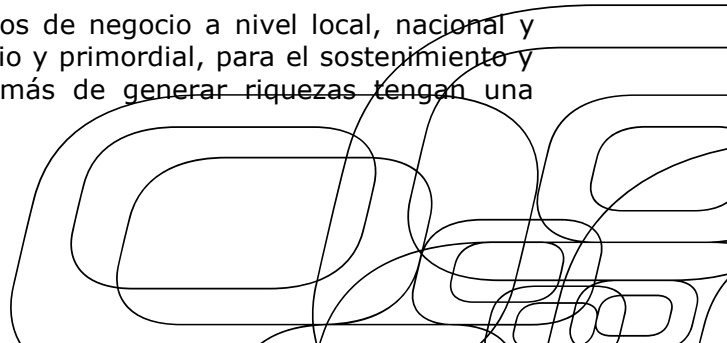
ENTIDADES REFLEJADAS EN LOS ESTADOS FINANCIEROS (102-45)

- Socios
- DIAN
- Proveedores esenciales para la operación
- Pagos servicios operacionales de clientes (públicos y Privados)

La información adicional puede ser consultada en los estados financieros consolidados del año que Corresponda.

CONTENIDO DE LA MEMORIA (102-11, 102-46, 102-48, 102-49)

Seguridad Oncor Ltda., es consciente que los modelos de negocio a nivel local, nacional y global están sufriendo cambios, lo que hace necesario y primordial, para el sostenimiento y continuidad en el negocio; que las empresas además de generar riquezas tengan una



conciencia socialmente responsable con todos los grupos de interés, que de manera directa o indirecta estén relacionados con la misma.

Razón por la cual se han adquirido compromisos desde la alta dirección de la Organización para que cada una de las labores se desarrollen bajo principios de RSE en todos los aspectos, tanto de gestión económica, social y ambiental; por eso la Empresa ha iniciado una ruta, que en el mediano plazo le permitirá ser reconocida por su excelente manejo en la gestión de riesgos de sus clientes, y ser identificada también como una empresa socialmente responsable con cada uno de sus grupos de interés.

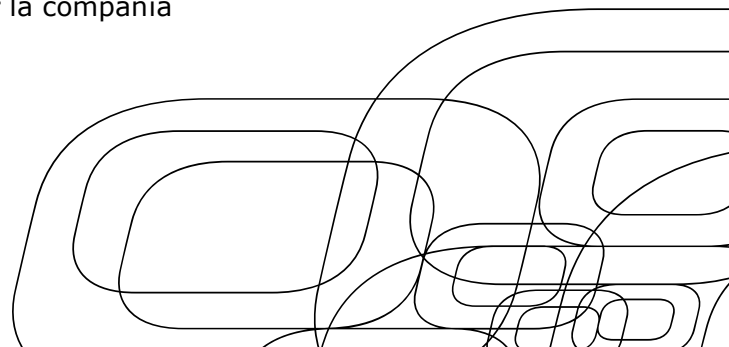
Para la organización, es fundamental evitar daños graves o irreversibles que pueda sufrir el medio ambiente o el entorno, para ello todas nuestras operaciones tienen inmerso un elemento estructural, denominado principio de precaución, enfocado a imponer medidas preventivas para los aspectos ambientales significativos, como resultado de nuestra actividad principal.

- **PROYECTAR:** La Alta Gerencia ha generado la iniciativa junto con su equipo de colaboradores para realizar el presente reporte para el año en curso, consolidando la correspondiente información de la gestión.

- **ATENDER:** Tomando en cuenta las sugerencias de los clientes internos y los requerimientos de los Clientes externos y contratistas en los procesos de licitaciones, se genera la realización de este documento, tomando como línea base nuestro modelo de gestión empresarial. Todo lo anterior se desarrolla dentro del marco de elaboración del informe de sostenibilidad 2018 teniendo en cuenta siempre los principios de contenido y calidad para la elaboración de memorias de sostenibilidad bajo la metodología GRI STANDARDS en su nivel esencial.

- **ORGANIZAR:** Se definen los aspectos materiales de la gestión para la compañía y sus grupos de interés, a través de los lineamientos del Global Reporting Initiative (GRI standards).

- **RECONOCER:** Con el objetivo de alinear el enfoque estratégico se generan 3 Aspectos Prioritarios y 13 Aspectos generales definidos por la compañía



• **COMUNICAR:** Finalizado el presente reporte será, publicado y divulgado a todos nuestros colaboradores y partes interesadas, teniendo disponibilidad en la página web corporativa.

Para efectos del informe de sostenibilidad 2018 comprendido entre el 1 de enero de 2017 y 31 de diciembre de 2018, se hace re expresión de la información del informe de sostenibilidad de 2016 para garantizar el principio de comparabilidad de estas. Adicionalmente no existen cambios significativos con respecto a los periodos de informes anteriores en cuanto a la definición y cobertura de aspectos materiales. SEGURIDAD ONCOR LTDA., entendiendo la importancia y relevancia de los reportes de sostenibilidad ha considerado pasar de una presentación bianual a una periodicidad anual.

DEFINICION DE MATERIALIDAD (102-47)

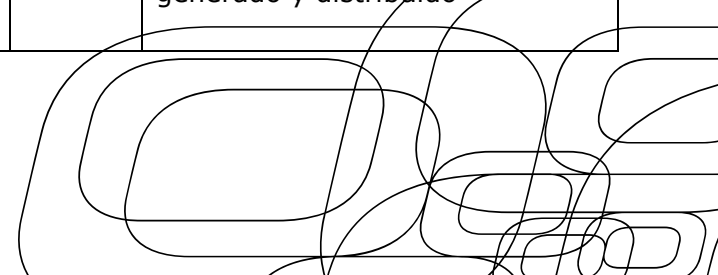
ASPECTOS Y TEMAS MATERIALES

Se encuentran identificados como resultado de los procesos de relacionamiento bidireccionales con nuestros grupos de interés desde elementos tales como: visitas, encuestas de satisfacción, inspecciones, quejas, reclamos y sugerencias, auditorías internas y oficina de bienestar.

ASPECTOS Y TEMAS MATERIALES
- Crecimiento Rentable
- Estabilidad Laboral
- Salarios
- Prestación del servicio
- Servicio oportuno
- Empleo
- Pago Oportuno
-Relacionamiento Permanente
- Compromiso con el medio ambiente

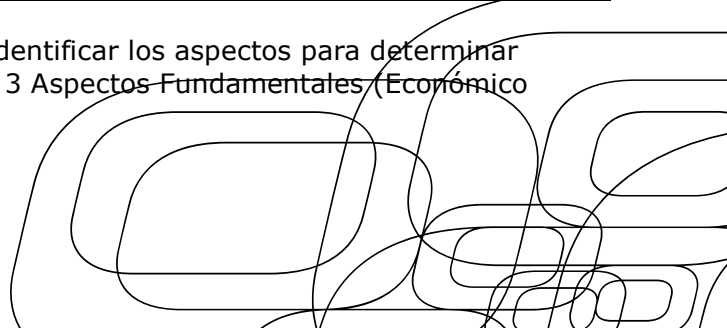
INDICADORES GRI

Grupo Interés	Aspecto Material	Cobertura		Indicador GRI
		Inter na	Exter na	
Accionistas	- Crecimiento Rentable	SI		201-1 - Valor económico directo generado y distribuido



Colaboradores	- Estabilidad Laboral - Salarios	SI		401-1 403-2	- Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados. - Tipo de tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo
Clientes	- Prestación del servicio - Servicio oportuno		SI	410-1	- Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o procedimiento de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones.
Comunidad	- Empleo		SI	413-1	- Porcentaje de centro donde se ha implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local
Proveedores	- Pago Oportuno - Relacionamento Permanente		Si	-	-
Ambiental	- Compromiso con el medio ambiente	SI		302-1 302-4 303-1 305-1 305-2 307-1	- Consumo Energético Interno. -Reducción del consumo energético - Captación total de aguas según la fuente - Emisiones directas de gases de efecto invernadero A1 - Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía A2 - Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normatividad ambiental

Para seguridad Oncor Ltda., es de vital importancia identificar los aspectos para determinar la cobertura de la memoria, para esto se basa en los 3 Aspectos Fundamentales (Económico - Social - Ambiental)

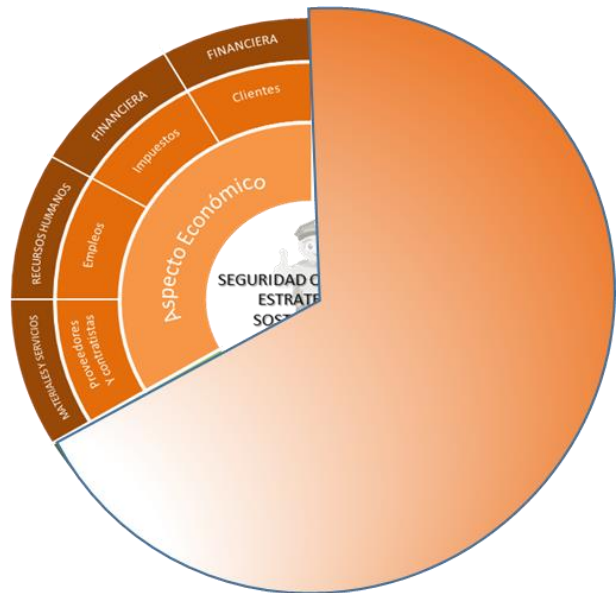




Basados en la información recopilada Identificamos en los correspondientes Aspectos de Sostenibilidad:

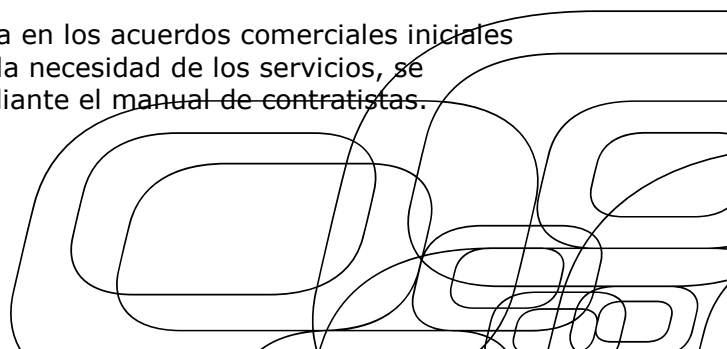
ASPECTO ECONOMICO

Es de vital importancia identificar los aspectos que enmarcan la liquidez de la compañía y los componentes para determinar el crecimiento económico, así mismo identificar las buenas relaciones con las partes interesadas y los encargados de la rendición de cuentas.



Relaciones con los Proveedores

La relación con los proveedores y contratistas se basa en los acuerdos comerciales iniciales en el ofrecimiento de bienes y servicios, basados en la necesidad de los servicios, se establece el cumplimiento de los requerimientos mediante el manual de contratistas.



REQUERIMIENTO	Número de proveedores divididos por bienes y servicios
----------------------	---

		2017		2018	
		BIENES	SERVICIOS	BIENES	SERVICIOS
		35	140	77	351
%		20%	80%	18%	82%
TOTAL		175		428	

Se identifica un incremento en el número de proveedores tanto de bienes como de servicios, del 59.11% referente al año anterior 2017, esto basado en la necesidad de diversificar los proveedores ya que los contratos demandaban mucho volumen y tiempos cortos de producción o entrega. Esto le permite a la organización responder a las necesidades de sus colaboradores y clientes.

REQUERIMIENTO	Porcentaje de proveedores críticos (directamente relacionado con el Core del negocio y prestación del servicio)
----------------------	--

		2017		2018	
		CRITICO	NO CRITICO	CRITICO	NO CRITICO
		32	143	38	390
%		18%	82%	9%	91%
TOTAL		175		428	

Se evidencia la clasificación de proveedores críticos los cuales son necesarios para realizar las acciones propias de la actividad económica, en el 2017 el total de proveedores críticos correspondió al 18% y en el 2018 al 9%.



El seguimiento a los contratistas y proveedores, se realiza anualmente con la finalidad de mantener un adecuado control en la calidad de los bienes y servicios adquiridos y/o prestados, a fin de verificar el cumplimiento de los requisitos pactados en los contratos, se verifica la cobertura en las auditorias para el año 2017 y 2018.

Empleos

Se identifica la generación de empleo en las diferentes Regionales tipificando las características de personal vulnerable como:

Personal de comunidades ETNICAS (comunidad Guajira)

Madres cabeza de familia

Condición de discapacidad

REQUERIMIENTO	Número de personas contratadas en condición vulnerable: madres cabeza de familia, en condición de discapacidad, etnias como la wayuu					
	2017			2018		
	Madres Cabeza de Familia	Condición de discapacidad	etnias	Madres Cabeza de Familia	Condición de discapacidad	etnias
Amazonas	0	0	0	0	0	0
Antioquia	13	0	0	70	0	0
Arauca	0	0	0	0	0	0
Atlántico	2	0	0	4	0	0
Cundinamarca	70	0	0	137	0	0
Bolívar	140	0	0	205	0	0
Bogota	4	2	0	5	7	0
Boyacá	0	0	0	0	0	0
Caldas	0	0	0	0	0	0
Caquetá	0	0	0	0	0	0
Casanare	0	0	0	0	0	0
Cauca	4	0	0	3	0	0
Cesar	0	0	0	0	0	0
Chocó	0	0	0	0	0	0
Córdoba	2	0	0	0	0	0
Cundinamarca	0	0	0	0	0	0
Guainía	0	0	0	0	0	0
Guaviare	0	0	0	0	0	0
Huila	0	0	0	0	0	0
La Guajira	0	0	30	0	0	35
Magdalena	1	0	0	2	0	0
Meta	0	0	0	0	0	0
Nariño	0	0	0	0	0	0

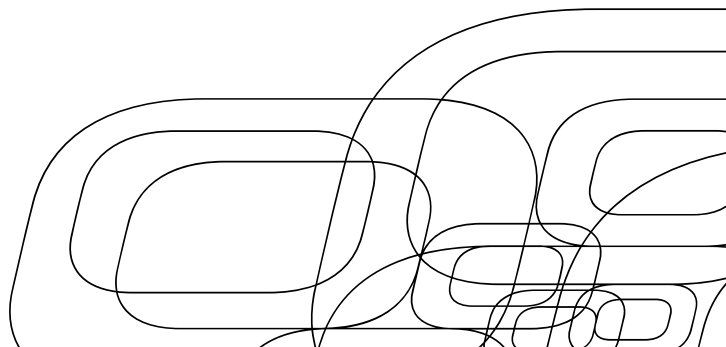
Norte de Santander	0	0	0	0	0	0
Putumayo	0	0	0	0	0	0
Quindío	0	0	0	0	0	0
Risaralda	0	0	0	0	0	0
San Andrés y Providencia	3	0	0	4	0	0
Santander	0	0	0	0	0	0
Sucre	0	0	0	0	0	0
Tolima	2	0	0	5	0	0
Valle del Cauca	0	0	0	0	0	0
Vaupés	0	0	0	0	0	0
Vichada	0	0	0	0	0	0

REQUERIMIENTO	Número de personas contratadas en condición vulnerable: madres cabeza de familia, en condición de discapacidad, etnias como la wayuu					
	2017			2018		
ZONA	Madres Cabeza de Familia	Condición de discapacidad	etnias	Madres Cabeza de Familia	Condición de discapacidad	etnias
TOTAL	242	2	30	434	7	35
TOTAL CONTRATACIONES AÑO	5831			4232		
%	4.15%	0.03%	0.51%	10.26%	0.17%	0.83%

Para el año 2017, el personal en condición de vulnerabilidad tuvo una participación del 4,7% del total de contrataciones a nivel nacional, y En el año 2018 la participación del sector en condición de vulnerabilidad fue de un 11,26, favoreciendo de esta manera a los sectores vulnerables del país.

PORCENTAJE DE CENTRO DONDE SE HA IMPLANTADO PROGRAMAS DE DESARROLLO, EVALUACIONES DE IMPACTOS Y PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD LOCAL (413-1)

Se identifica la participación de Seguridad Oncor en las comunidades de la Etnia Wayuu en un 0,51% de la contratación total para el año 2017, en la generación del empleo (nuevos colaboradores), y realización de actividades de participación desarrolladas en el programa de bienestar. Para el años 2018 esta participación se mantuvo en un 83%. De esta manera se evidencia que estamos comprometidos con la generación de empleo en todos los sectores del país.



Impuestos

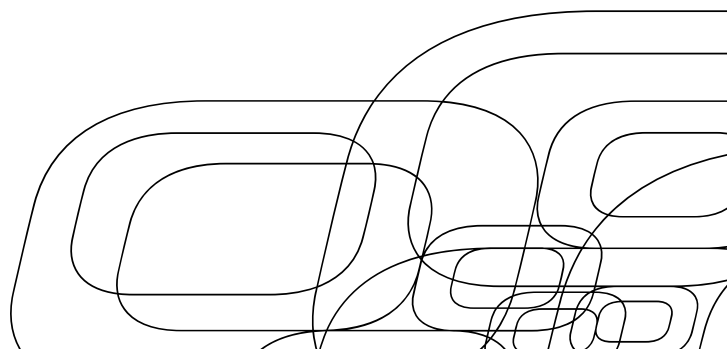
Por ser clasificados como Grandes contribuyentes, Seguridad Oncor Ltda., da cumplimiento a los deberes tributarios y la normatividad legal en los reportes ante el Departamento de Impuestos Nacionales DIAN, en las fechas establecidos; se identifica que no se contemplan beneficios tributarios para los años de la toma de información del presente reporte.

Clientes

Se cuenta con una cartera de cobros, con convenios de pagos, acorde a los procedimientos internos, se considera un trato cordial y amable no se presentan inconvenientes por cartera morosa para este periodo de toma de los datos de la muestra.

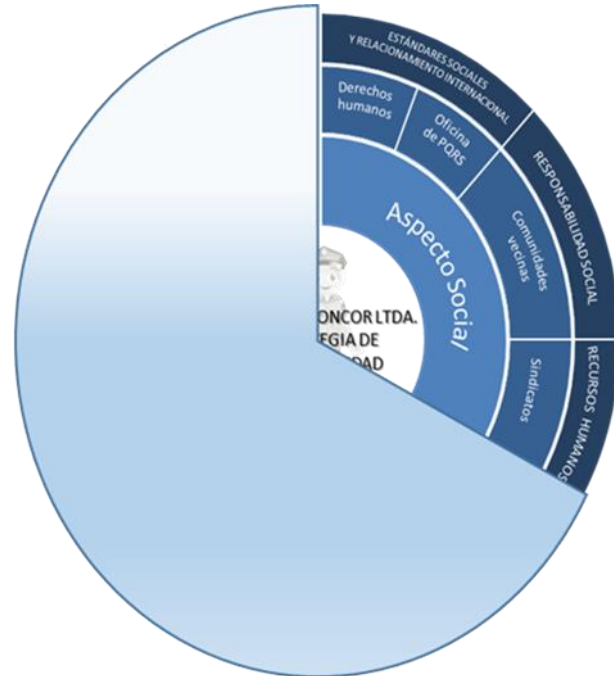
Se validan los procesos de reducción de prácticas anticorrupción validando los documentos al inicio del contrato con la lista Clinton, a través de proceso licitatorio, identificando así características propias de la libre competencia y Lucha en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

ASPECTO ECONOMICO	Elemento	Responsables	Impactos Económicos
	Proveedores y Contratistas	Materiales y Servicios	<ul style="list-style-type: none"> • Generación de empleo • Mayor posicionamiento en el mercado • Fidelización con los clientes • Reducción de prácticas de corrupción • Minimizar las pérdidas económicas • Compensaciones tributarias • Adquisición de nuevas tecnologías • Aumento en las ventas
	Empleos	Recursos Humanos	
	Impuestos	Financiera	
	Clientes	Financiera	



ASPECTO SOCIAL

En la identificación de los aspectos sociales que intervienen en nuestra operación podemos interactuar de manera responsable con nuestros grupos de interés para generar un mejor servicio basados en el cumplimiento de los principios del pacto global.

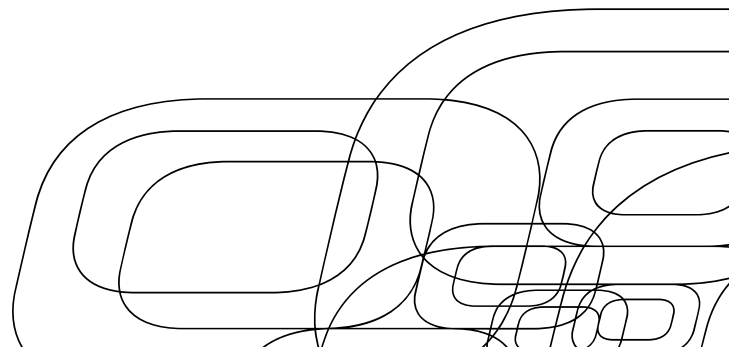


Derechos Humanos

La alta gerencia en la búsqueda permanente por dar cumplimiento a los estándares nacionales e internacionales de la compañía y, comprometidos con los compromisos aceptados voluntariamente en la adhesión de al programa de Global Compact de Naciones Unidas se compromete a cumplir con los requisitos establecidos.

Cumplimiento de las leyes y normas nacionales e internacionales vigentes donde se encuentra operando la compañía dando cumplimiento a la normatividad Colombiana y así como las normas y directrices internacionales establecidas en general, con el cumplimiento del compromiso con los Derechos Humanos, basados en la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, y sus diez principios, nos compromete directamente con el respeto, la defensa y la protección de los Derechos Humanos contenidos en la "Carta Internacional de Derechos Humanos", en los convenios de la Organización Internacional del trabajo (OIT) y en la Declaración de Principios Fundamentales y Derechos del Trabajo.

Establece prácticas de buen gobierno corporativo basado en el código de ética y los valores corporativos (Transparencia, Responsabilidad Social, compromiso y servicio)



PORCENTAJE DEL PERSONAL DE SEGURIDAD QUE HA RECIBIDO CAPACITACIÓN SOBRE LAS POLÍTICAS O PROCEDIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS RELEVANTES PARA LAS OPERACIONES. (410-1)

En el año 2017 se dieron 3 capacitaciones sobre DERECHOS HUMANOS tanto para el género femenino una participación del 10,41% y para el género masculino 88,59%, cada una con una duración de dos horas. En el año 2018 se impartieron 2 capacitaciones sobre DERECHOS HUMANOS tanto para el género femenino con una participación del 11,22% y para el género masculino 88,78%, cada una con una duración de dos horas.

REQ	DATOS CAPACITACIONES EN DERECHOS HUMANOS													
ZONA	2017							2018						
	Horas femenino	# mujeres	Horas Masculino	# hombres	Total personal capacitado	% MUJERES	% HOMBRES	Horas femenino	# mujeres	Horas Masculino	# hombres	Total personal capacitado	% MUJERES	% HOMBRES
Amazonas	0	0	0	0	0	0.00%	0.00%	0	0	0	0	0	0.00%	0.00%
Antioquia	570	95	5382	897	992	9.58%	90.42%	312	78	3920	980	1058	7.37%	92.63%
Arauca	0	0	18	3	3	0.00%	100.00%	0	0	56	14	14	0.00%	100.00%
Atlántico	90	15	786	131	146	10.27%	89.73%	48	12	608	152	164	7.32%	92.68%
Bolívar	1518	253	8232	1372	1625	15.57%	84.43%	828	207	4516	1129	1336	15.49%	84.51%
Bogotá	2412	402	10026	1671	2073	19.39%	80.61%	1320	330	7352	1838	2168	15.22%	84.78%
Boyacá	30	5	180	30	35	14.29%	85.71%	16	4	148	37	41	9.76%	90.24%
Caldas	0	0	90	15	15	0.00%	100.00%	0	0	72	18	18	0.00%	100.00%
Caquetá	0	0	60	10	10	0.00%	100.00%	0	0	96	24	24	0.00%	100.00%
Casanare	24	4	48	8	12	33.33%	66.67%	12	3	40	10	13	23.08%	76.92%
Cauca	0	0	54	9	9	0.00%	100.00%	0	0	72	18	18	0.00%	100.00%
Cesar	36	6	342	57	63	9.52%	90.48%	20	5	320	80	85	5.88%	94.12%
Chocó	0	0	42	7	7	0.00%	100.00%	0	0	312	78	78	0.00%	100.00%
Córdoba	0	0	48	8	8	0.00%	100.00%	0	0	72	18	18	0.00%	100.00%
Cundinamarca	90	15	0	0	15	100.00%	0.00%	48	12	0	0	12	100.00%	0.00%
Guainía	0	0	48	8	8	0.00%	100.00%	0	0	68	17	17	0.00%	100.00%
Guaviare	0	0	0	0	0	0.00%	0.00%	0	0	0	0	0	0.00%	0.00%
Huila	0	0	600	100	100	0.00%	100.00%	0	0	408	102	102	0.00%	100.00%
La Guajira	0	0	636	106	106	0.00%	100.00%	0	0	288	72	72	0.00%	100.00%
Magdalena	0	0	144	24	24	0.00%	100.00%	16	4	152	38	42	9.52%	90.48%
Meta	0	0	5382	897	897	0.00%	100.00%	16	4	516	129	133	3.01%	96.99%
Nariño	0	0	102	17	17	0.00%	100.00%	0	0	92	23	23	0.00%	100.00%
Norte de Santander	0	0	258	43	43	0.00%	100.00%	0	0	172	43	43	0.00%	100.00%
Putumayo	0	0	78	13	13	0.00%	100.00%	0	0	84	21	21	0.00%	100.00%
Quindío	0	0	30	5	5	0.00%	100.00%	0	0	28	7	7	0.00%	100.00%
Risaralda	0	0	240	40	40	0.00%	100.00%	16	4	160	40	44	9.09%	90.91%
San Andrés y Providencia	0	0	0	0	0	0.00%	0.00%	0	0	0	0	0	0.00%	0.00%
Santander	0	0	1200	200	200	0.00%	100.00%	68	17	796	199	216	7.87%	92.13%
Sucre	0	0	246	41	41	0.00%	100.00%	4	1	84	21	22	4.55%	95.45%
Tolima	0	0	330	55	55	0.00%	100.00%	4	1	212	53	54	1.85%	98.15%
Valle del Cauca	0	0	1074	179	179	0.00%	100.00%	28	7	1172	293	300	2.33%	97.67%
Vaupés	0	0	5382	897	897	0.00%	100.00%	0	0	0	0	0	0.00%	0.00%
Vichada	0	0	0	0	0	0.00%	0.00%	0	0	0	0	0	0.00%	0.00%
TOTAL	4770	795	41058	6843	7638	10.41%	89.59%	2756	689	21816	5454	6145	11.22%	88.78%

Dentro de las capacitaciones en derechos humanos se contemplan los 30 artículos de la declaración universal los cuales son divulgados y explicados a nuestros colaboradores; igualmente se realiza una presentación de generalidades en derechos humanos para sensibilizar y crear cultura de promoción y respeto de estos.

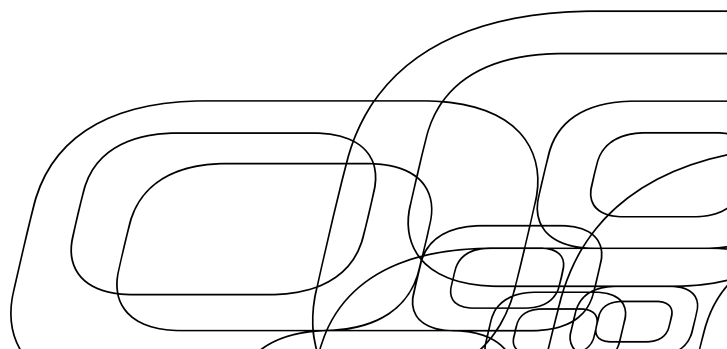
Además la organización informa a sus colaboradores sobre El Pacto Global de las Naciones Unidas, siendo este una iniciativa voluntaria basada en la rendición pública de cuentas, la transparencia y la divulgación de información destinada a complementar la regulación y ofrecer un espacio para la innovación.

Teniendo en cuenta la naturaleza de nuestras actividades es de vital importancia que todos los involucrados en la prestación del servicio conozcan, apliquen y promuevan el respeto por los Derechos Humanos.

VALOR MONETARIO DE LAS MULTAS SIGNIFICATIVAS Y NÚMERO DE SANCIONES NO MONETARIAS POR INCUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y LA NORMATIVIDAD AMBIENTAL (307-1)

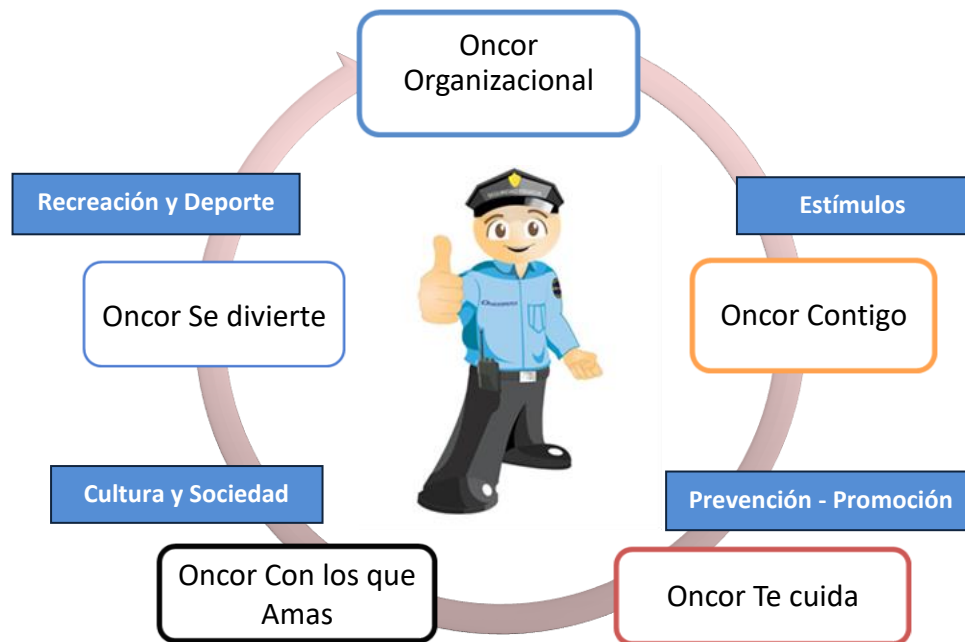
OBJETIVOS SEGURIDAD ONCOR	META
7. Cero multas o llamados de atención en materia ambiental por entes reguladores.	Cero multas ambientales por entes reguladores durante el año
8. Cero incumplimientos contractuales en materia ambiental.	Cero incumplimientos contractuales en el año

Frente al cumplimiento legal en temas medio ambientales no se presentan multa ni llamados de atención por incumplimientos con entes reguladores o clientes.



Partes Interesadas

Se desarrollan programas que buscan generar un vínculo más estrecho con las partes interesadas a través de actividades de bienestar.



ONCOR ORGANIZACIONAL - Clima y Cultura Organizacional

El Clima Laboral ha sido definido como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento y teniendo en cuenta que la Cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida una Organización, se hace necesario que el Área de Gestión de Talento Humano propenda por el mejoramiento del Clima laboral y la Cultura Organizacional.

ACTIVIDADES:

- Sensibilización y promoción de los principios y valores organizacionales a través de imágenes, lemas, información de interés, buscando la identificación de los mismos y la identificación y el compromiso con la Organización.
- Se realizan campañas de información de interés sobre la caja de compensación, ARL y beneficios que presta la compañía.

- El correo del área de bienestar se habilitará para todos nuestros colaboradores. Servirá de canal de comunicación directo para escuchar sus opiniones y sensaciones en cuanto a su bienestar laboral.

ONCOR CONTIGO - Sistema De Estímulos

Se tiene como objetivo aumentar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los colaboradores.

RECONOCIMIENTOS

Se tiene como objetivo aumentar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los colaboradores.

1. RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD LABORAL

Es el incentivo que reconoce el tiempo de permanencia en la compañía, exaltando la lealtad, el buen desempeño y el sentido de permanencia. Esta actividad se realizara el día del guarda, en una ceremonia.

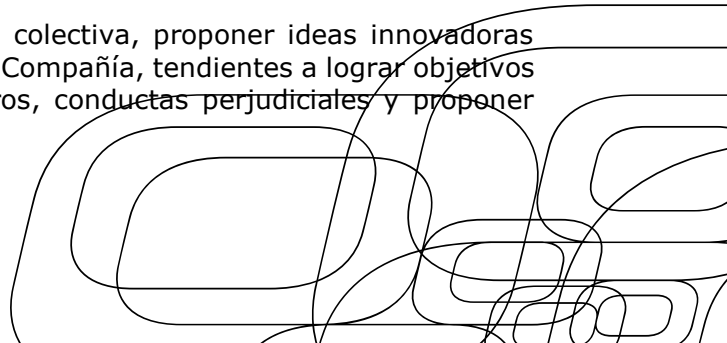
Premiación que se realizara anualmente así:

- a) Quien cumpla en la entidad más de 5 (cinco) años de servicio tendrá un diploma de reconocimiento.
- b) Quien cumpla en la entidad más de 10 (diez) años de servicio tendrá un diploma y un bono.
- c) Quien cumpla en la empresa más de 15 (quince) años de servicio continuo tendrá una moneda con decorativa, diploma y un bono.

PESONAL QUE AL 1 DE DIC DE CADA AÑO, CUMPLIO LA ANTIGÜEDAD REQUERIDA		
ANTIGÜEDAD	2017	2018
5 AÑOS	79	102
10 AÑOS	20	9
15 AÑOS	11	8

2. INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD

Los Colaboradores podrán de forma individual o colectiva, proponer ideas innovadoras orientadas a la mejora de cualquier proceso de la Compañía, tendientes a lograr objetivos y metas, a eliminar condiciones o actos inseguros, conductas perjudiciales y proponer



nuevos proyectos, etc. Esta idea deberá estar documentada mediante análisis y su proceso para la ejecución. Para lo anterior las diferentes gerencias prestaran apoyo o asesoría. La idea que se adopte e implemente tendrá un reconocimiento y se premiara en una ceremonia el día del guarda.

3. EL VIGILANTE DEL MES

Se reconocerá la labor del mejor colaborador, mediante las evaluaciones de desempeño, actitud de servicio, entre otros; los coordinadores responsables de contrato y directores regionales postularan candidatos; los cuales irán al comité de bienestar, donde se elegirá al mejor colaborador. El colaborador que salga seleccionado, además del reconcomiendo, se le entregara un bono y a los postulados un diploma de reconocimiento.

4. ACCIONES VALEROSAS

Si bien el buen actuar de las personas debe ser algo inherente al ser humano, por nuestro compromiso con los buenas conductas y valores, se reconocerá las acciones de valor que hagan nuestro colaboradores. Es necesario exaltar y premiar a los colaboradores que han sobre salido en sus tareas cotidianas.

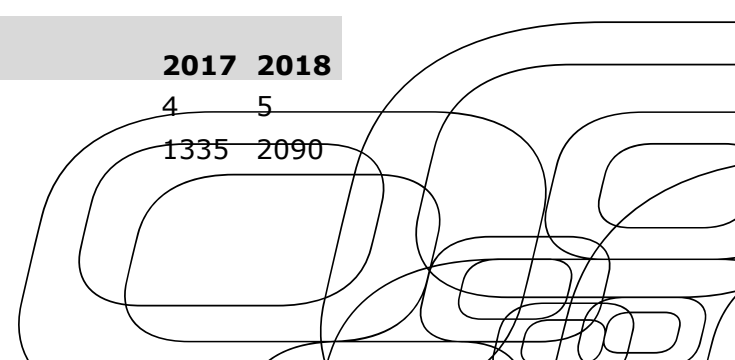
El cliente o coordinador de contrato propondrá aquellos colaboradores que a su criterio han sobre salido en sus tareas diarias y son un ejemplo a seguir. Los galardonados con esta distinción recibirán un bono económico y su labor será exaltada.

COLABORADORES QUE PARTICIPARON DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR			
Actividad	2017	2018	
Acciones Valerosas	45	63	

5. RESPALDO A NUESTROS EMPLEADOS POR SU ENTREGA

- Desarrollo Profesional:** Dirigido a lograr que nuestros empleados den continuidad a su formación académica. Con alianzas de entidades educativas, cámara y comercio y escuelas de vigilancia, se buscara que estos programas cuenten con financiación, auxilios educativos y descuentos por nómina en cuotas mensuales.

COLABORADORES QUE PARTICIPARON DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR			
Actividad	2017	2018	
Desarrollo Profesional	4	5	
Plan de vida segura	1335	2090	



- **Plan de vida segura:** Este auxilio creado por la empresa, permite que el Colaborador, realizando una afiliación junto con su grupo familiar, pueda obtener el beneficio de cobertura de un plan exequial y un seguro de vida por un monto de \$5.000.0000.

ONCOR TE CUIDA

PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD

El desarrollo de este programa consiste en el diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de las distintas actividades tendentes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los servidores en sus actividades y que deben ser llevados a cabo en los sitios de trabajo en forma interdisciplinaria.

ACTIVIDADES

1. **SEMANA DE LA SALUD.** Se desarrollarán actividades en las áreas de higiene del trabajo, medicina ocupacional, Jornadas de salud y vacunación para toda la familia de nuestros empleados, con apoyo de la EPS y otras entidades.
2. Promoción y prevención de salud a través de capacitaciones, sensibilizaciones etc. (salud oral, manejo del stress, prevención del cáncer, etc)

ONCOR CON LOS QUE AMAS

CULTURA Y SOCIEDAD

Organización y ejecución de actividades culturales y lúdicas que tengan en cuenta la historia, creencia y valores, tanto personales como institucionales, promoviendo la integración social, el arte y la creatividad como medio de expresión, el reconocimiento personal y grupal y el sano esparcimiento.

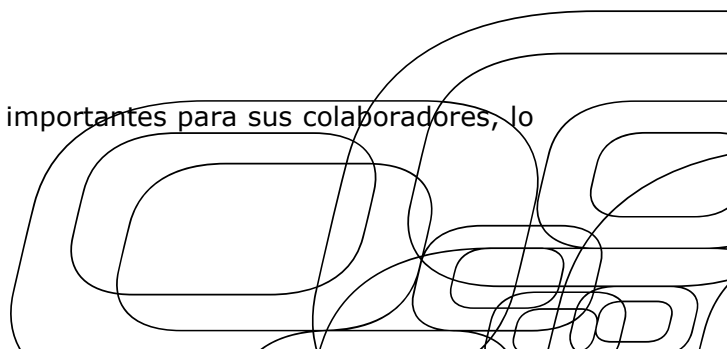
ACTIVIDADES:

1. DIA DEL VIGILANTE

Para SEGURIDAD ONCOR LTDA., el vigilante es su mayor valor, es por esto que en la celebración de su día en el mes de noviembre, le hacemos un reconocimiento a su labor realizada durante el año.

2. CUMPLEAÑOS

La Organización hace presencia en las fechas importantes para sus colaboradores, lo



cual genera un sentido de pertenencia al ser reconocido y tenido en cuenta.

Cada tres (3) meses se realizara una ceremonia de cumpleaños por zonas de influencia laboral (centro, norte, sur occidente y occidente), agrupando a los colaboradores que hayan cumplido durante ese trimestre.

3. MATRIMONIO

Seguridad Oncor Ltda hace presencia en el evento tan importante como lo es contraer matrimonio, mediante la entrega de un detalle para aquellos colaboradores que durante la permanencia de la empresa contraigan matrimonio, apoyando así la vida personal en decisiones más trascendentales, generando un sentimiento de respaldo y apoyo a la nueva familia.

4. RECIEN NACIDO

Para los colaboradores que durante la vigencia de su contrato laboral, se les presente el nacimiento de su hijo, se les entregara una cobija para el recién nacido con una tarjeta homenajando al nuevo integrante de la familia. Este beneficio tiene como requisito el reporte de cada trabajador al área de bienestar por medio de su coordinador.

5. DIA DEL NIÑO

Festejar con nuestros niños, es festejar con el corazón. La familia es parte fundamental de la persona y aspecto influyente en el estado de ánimo y el desempeño laboral.

Para este día se trabajara en conjunto con las cajas de compensación para brindarles a los hijos de nuestros colaboradores un día dedicado solo para ellos.

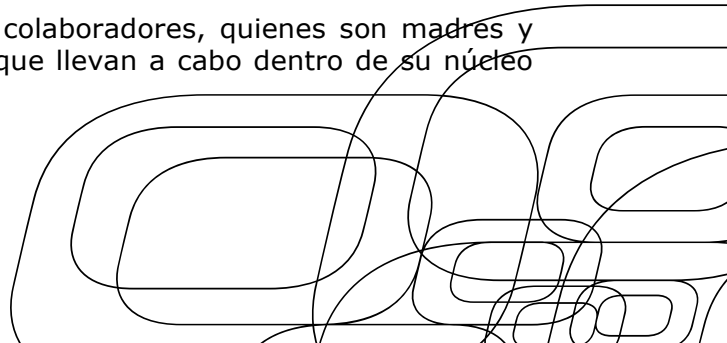
6. HALLOWEEN

Todo niño sueña y recuerda con anhelo el día de Halloween. Hacer parte de estas fechas permite un acercamiento y muestra compromiso con las familias de nuestros colaboradores.

Se realizara un concurso de disfraces, donde los participantes construyen en familia un disfraz con material reciclaje. Este se deberá documentar con fotos y un video. Se seleccionaran 5 ganadores que recibirán un premio, dos de la región central y uno para cada regional.

7. DÍA DE LA MADRE – DÍA DEL PADRE

Nuestra Organización celebra con nuestros colaboradores, quienes son madres y padres de familia, resaltando la gran labor que llevan a cabo dentro de su núcleo familiar. Se les endulzara el día.



8. DIA DE LA FAMILIA

La familia es tan importante en nuestras vidas que es difícil expresar hasta dónde llega su influencia y su valor, por eso es vital cuidarla, respetarla y amarla. Brindarles a nuestros empleados tiempo de calidad y de recreación en familia genera vínculos y valores que fortalecen nuestra organización. Se realizara una actividad en conjunto con las cajas de compensación, procurando que las actividades sean de integración familiar.

9. DIA DE LA MUJER

Se exaltara a la mujer en su día y todas nuestras colaboradoras recibirán un detalle como muestra de agradecimiento y admiración. Además se organizara un evento especial para ellas.

10.NAVIDAD

La Navidad es una época de alegría, recogimiento y una clara oportunidad para festejar y estrechar lazos. Se llevaran actividades como:

- a. Desayuno navideño para escoltas y supervisores.
- b. Cena para el personal que preste turno nocturno los días 24 y 31 de Diciembre.
- c. Concurso de pintura navideña infantil para las tarjetas de fin año. La convocatoria se hará a principio del mes de octubre, se recibirán postulaciones hasta el 25 del mismo mes y el ganador se seleccionara a más tardar el 15 de Noviembre. Se premiaran 1 obra por regional y los niños ganadores recibirán un premio.
- d. Fiesta de fin de año. Un espacio para afianzar las relaciones entre empleados, clientes y proveedores.

ONCOR SE DIVIERTE

RECREACION Y DEPORTE

El objetivo principal es el desarrollo de habilidades deportivas y recreación como herramienta fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y en el aprendizaje social, como complemento a las labores diarias y la conveniente utilización del tiempo libre generando momentos de integración, comunicación, respeto, tolerancia y trabajo en equipo que permitan el afianzamiento de los valores institucionales.



ACTIVIDADES:

- 1. DEPORTE:** Se realizaran actividades de promoción deportiva. El comité de bienestar en conjunto con todas las áreas de la compañía organizara actividades durante el año que motiven a la recreación y al deporte.
- 2. DÍAS RECREATIVOS:** En convenio con cajas de compensación, y centros recreativos, se otorgara a los colaboradores pasadías para compartir con la familia.

COLABORADORES QUE PARTICIPARON DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR			
Actividad	2017	2018	
Días Recreativos	152	207	

EMPLEADOS CUBIERTOS EN CANALES DE PARTICIPACION (102-41)

Pacto Colectivo de Trabajo

Seguridad Oncor Ltda., propicia el desarrollo integral del talento humano y profesional de sus colaboradores, a través de la asignación de responsabilidades laborales orientadas a convertirse en retos y oportunidades de formación y crecimiento, razón por la cual se realiza el Pacto Colectivo de Trabajo con una vigencia de 5 años (2014-2019), donde se fijan las disposiciones normativas que ha de continuar rigiendo las relaciones entre Seguridad Oncor Ltda., y los trabajadores que lo firmen o se adhieran a él.

Lo anterior se consolida gracias al establecimiento de mecanismos de participación para los colaboradores; promoción de ambientes y condiciones de trabajo que fomenten interacciones de personas y grupos de trabajo armónicas, creativas y eficientes; con este propósito

Para los años 2017 Y 2018 se observa una participación promedio del 62% de colaboradores adheridos al Pacto Colectivo de Trabajo.

REQ	PERSONAL VINCULADO AL PACTO COLECTIVO %	
ZONA	2017	2018
Amazonas	0%	0%
Antioquia	99%	99%
Arauca	100%	100%
Atlántico	99%	99%
Cundinamarca	96%	95%
Bolívar	87%	82%
Boyacá	100%	100%
Caldas	100%	100%

Caquetá	100%	100%
Casanare	99%	99%
Cauca	100%	100%
Cesar	100%	100%
Chocó	0%	100%
Córdoba	100%	100%
Cundinamarca	0%	0%
Guainía	100%	100%
Guaviare	0%	0%
Huila	94%	95%
La Guajira	100%	100%
Magdalena	100%	100%
Meta	89%	91%
Nariño	100%	100%
Norte de Santander	95%	88%
Putumayo	85%	76%
Quindío	100%	100%
Risaralda	100%	100%
San Andrés y Providencia	100%	100%
Santander	59%	50%
Sucre	100%	100%
Tolima	100%	100%
Valle del Cauca	100%	100%
Vaupés	0%	0%
Vichada	0%	0%

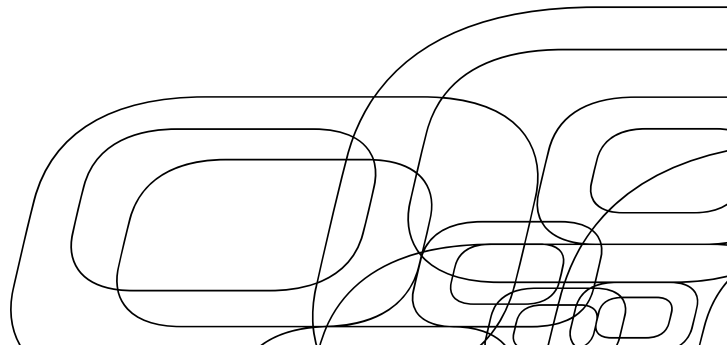
61.91 61.96

Convención Colectiva

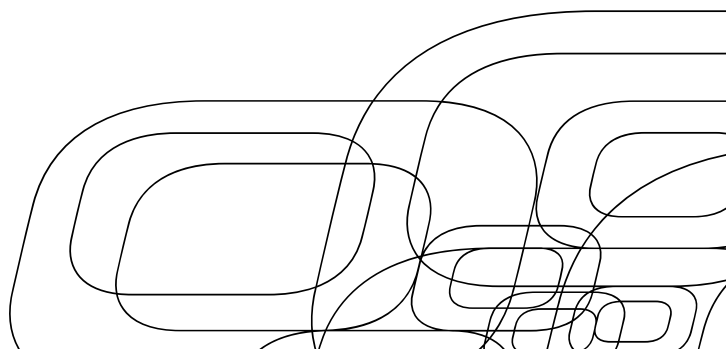
Se crea en Mayo de 2015 con vigencia de dos años, donde identifican los pliegos y peticiones que se encuentran en los anexos de la participación sindical.

Sindicato

Seguridad Oncor Ltda., para los años 2017 y 2018, conto con 447 y 524 colaboradores respectivamente, vinculados a sindicatos, donde el personal ejerce su derecho a la libertad de asociación libre y espontánea y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.



REQ	INFORMACION VINCULADA A	PERSONAL SINDICATO	
ZONA		2017	2018
Amazonas			
Antioquia		1	1
Arauca			
Atlántico		2	2
Cundinamarca		68	78
Bolívar		228	277
Boyacá			
Caldas			
Caquetá			
Casanare		2	2
Cauca			
Cesar			
Chocó			
Córdoba			
Cundinamarca			
Guainía			
Guaviare			
Huila		8	7
La Guajira			
Magdalena			4
Meta		14	14
Nariño			
Norte de Santander		2	6
Putumayo		7	6
Quindío			
Risaralda			
San Andrés y Providencia			
Santander		115	127
Sucre			
Tolima			
Valle del Cauca			
Vaupés			
Vichada			
TOTAL		447	524

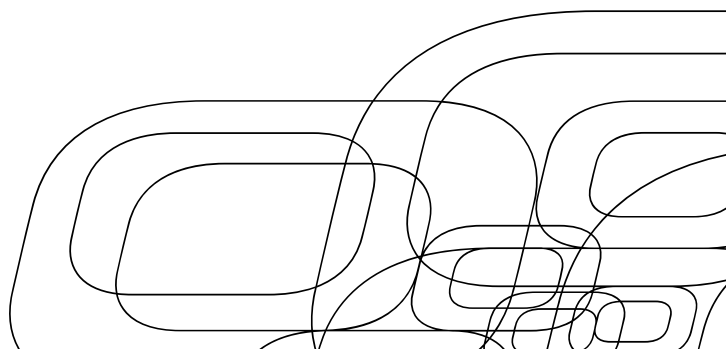


TIPO DE TASA DE LESIONES, ENFERMEDADES PROFESIONALES, DÍAS PERDIDOS, ABSENTISMO Y NÚMERO DE VÍCTIMAS MORTALES RELACIONADAS CON EL TRABAJO (403-2)

AÑO	INDICADOR	TASA ACCIDENTALIDAD	TASA MORTALIDAD	TASA ENFERMEDAD LABORAL	VICTIMAS MORTALES	PERIODICIDAD
2017	ANTIOQUIA	20.69%	0	0	0	ANUAL
	ATLANTICO	4.60%	0	0	0	ANUAL
	BOGOTA	43.10%	0	0	0	ANUAL
	BOLIVAR	26.44%	0	0	0	ANUAL
	META	0.57%	0	0	0	ANUAL
	NTE SANTANDER	0.57%	0	0	0	ANUAL
	SANTANDER	0.57%	0	0	0	ANUAL
	TOLIMA	1.15%	0	0	0	ANUAL
	VALLE	2.30%	0	0	0	ANUAL
2018	ANTIOQUIA	52.42%	0	0	0	ANUAL
	ATLANTICO	4.84%	0	0	0	ANUAL
	BOLIVAR	7.26%	0	0	0	ANUAL
	CENTRO	25.81%	0	0	0	ANUAL
	EJE CAFETERO	0.81%	0	0	0	ANUAL
	NORTE	1.61%	0	0	0	ANUAL
	SUCRE	2.42%	0	0	0	ANUAL
	SUR OCCIDENTE	4.84%	0	0	0	ANUAL

Se presenta el 11,11% tasa de accidentalidad para el año 2017 y el 12,5% tasa de accidentalidad para el año 2018, Se identifica un Incremento de la tasa de accidentalidad del 1,39 para de esta manera crearnos una alerta para fortalecer nuestros planes y programas y determinar controles efectivos a cada uno de los riesgos identificados y asociados a nuestra labor.

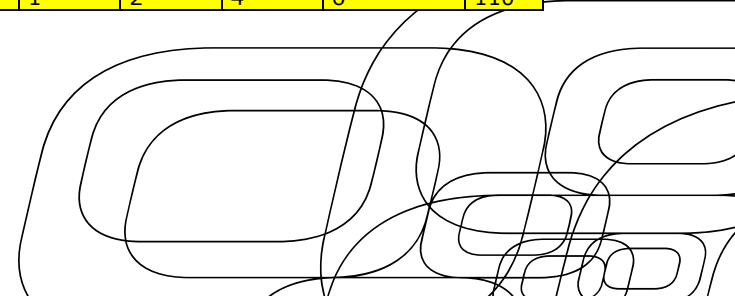
AÑO	INDICADOR	TASA FEM	TASA MASC
2017	ANTIOQUIA	4.60%	16.09%
	ATLANTICO	0.00%	4.60%
	BOGOTA	12.64%	30.46%
	BOLIVAR	9.20%	17.24%
	META	0.57%	0.00%
	NTE SANTANDER	0.57%	0.00%
	SANTANDER	0.00%	0.57%
	TOLIMA	0.00%	1.15%
	VALLE	0.57%	1.72%
TOTAL		28.16%	71.84%



AÑO	INDICADOR	TASA FEM	TASA MASC
2018	ANTIOQUIA	12.10%	41.32%
	ATLANTICO	0.00%	4.84%
	BOLIVAR	0.00%	7.26%
	CENTRO	2.42%	20.97%
	EJE CAFETERO	0.00%	0.81%
	NORTE	0.00%	1.61%
	SUCRE	0.00%	1.61%
	SUR OCCIDENTE	0.00%	4.84%
TOTAL		14.52%	82.26%

De la misma manera se puede observar que la tendencia de accidentalidad está concentrada en el género masculino, teniendo en cuenta que tanto para el año 2017 como para el 2018, el porcentaje de hombres accidentados, supera el 70%. Esto indica que se debe reforzar igualmente temas de promoción y prevención para este género.

Etiquetas de fila	REGIONAL ANTIOQUIA	REGIONAL ATLANTICO	REGIONAL BOLIVAR	REGIONAL CENTRO	REGIONAL EJE CAFETERO	REGIONAL NORTE	REGIONAL SUCRE	REGIONAL SUROCCIDENTE	Total general
FEMENINO									
Golpe/contusión/Aplastamiento.	4			2					6
Torcedura/Esguince/Desgarro/Hernia/Laceración de tendón sin herida.	11			1					12
TOTAL FEMENINO	15	0	0	3	0	0	0	0	18
MASCULINO									
Conmoción/ trauma interno			1				1		2
Fractura		1							1
Golpe/contusión/Aplastamiento.	25	3	5	9		2		3	47
Herida	8		2	2					12
Lesiones Múltiples		1	1	1					3
Otros	1	1		9			3		14
Torcedura/Esguince/Desgarro/Hernia/Laceración de tendón sin herida.	13			6				2	21
Trauma Superficial	3			5	1			1	10
TOTAL MASCULINO	50	6	9	32	1	2	4	6	110

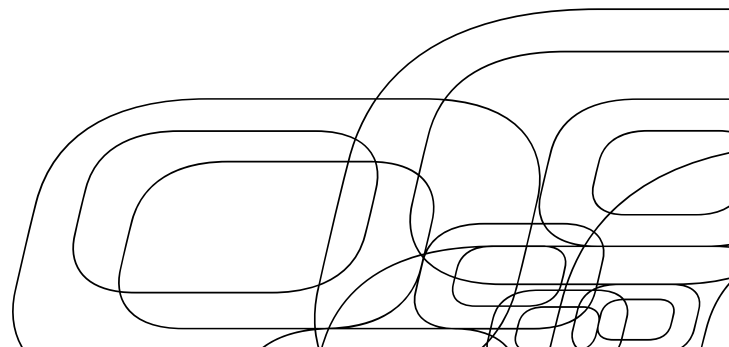


TASA DE ACCIDENTALIDAD 2018

INDICADOR	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 Año
Nº Accidentes de Trabajo	15	9	13	7	16	15	14	10	10	19	8	12	148.00
Promedio de Trabajadores	4816	3417	3058	3133	2962	2994	3,259	3,413	3,809	3,830	4,069	4,239	14424
TASA DE ACCIDENTALIDAD	0.311	0.263	0.425	0.223	0.540	0.501	0.430	0.293	0.263	0.496	471.86	679.41	

INDICE DE FRECUENCIA 2018

	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 Año
Nº Accidentes de Trabajo presentados en el Periodo	15	9	13	7	16	15	14	10	10	19	8	12	8 14
(Nº Horas Hombre Trabajadas del periodo)* K	576,581	608,780	667,538	680,420	698,304	675,238	704,229	705,959	677,014	706,630	701,621	751,322	8,153,637
FRECUENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO	6	4	5	2	5	5	5	3	4	6	3	4	4.36



ASPECTO AMBIENTAL

La alta dirección de SEGURIDAD ONCOR LTDA., comprometiéndose con un enfoque preventivo desde su actividad principal hacia sus repercusiones directas o indirectas sobre el medio ambiente, busca realizar mediante el desarrollo de actividades de los programas ambientales, sostener y aumentar los niveles de satisfacción de sus clientes, de la organización y la protección de sus colaboradores y del ambiente.

Los programas están orientados al manejo de los aspectos ambientales identificados en los procesos, actividades y servicios de la empresa SEGURIDAD ONCOR LTDA.



CONSUMO ENERGÉTICO INTERNO. (302-1)

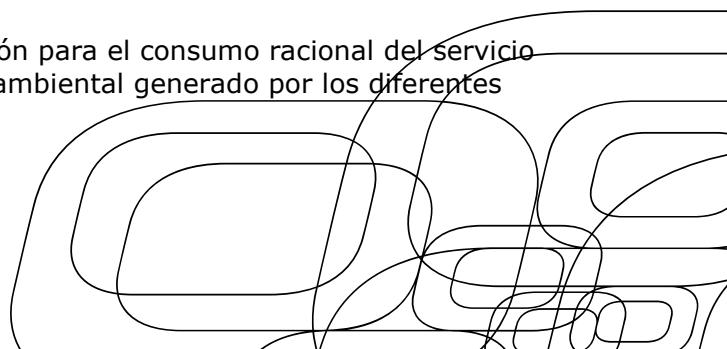
Alineados al contexto de sostenibilidad y siendo ese aspecto ambiental uno de los pilares de esta estructura, adicionalmente enfocados en el principio de cuidado del medio ambiente según nuestras políticas internas, estamos comprometidos con el cuidado del mismo tanto en temas de buen uso y aprovechamiento como de ahorro de los recursos naturales. En este contexto, el seguimiento, monitoreo y control del consumo energético es uno de los aspectos importantes en la organización.

Teniendo en cuenta lo anterior y dentro de la organización se han generado actividades de concientización, sensibilización como capacitaciones, boletines informativos y campañas de ahorro y buen uso de los recursos, con el fin de disminuir el consumo energético. Adicional a esto, se cuenta con el programa de ahorro de energía que nos aporta en cuanto al control y seguimiento de este aspecto.

año	ene	feb	mar	abr	may	jun	Jul	ago	sep	oct	nov	dic	Total
2017	5889	5889	6319	5721	4594	5210	4843	4953	5390	5229	4712	5170	65935
2018	5218	4735	4367	4891	4677	5754	4997	5105	5230	5168	5013	5515	62687

REDUCCIÓN DEL CONSUMO ENERGÉTICO (302-4)

Establece y desarrolla diferentes estrategias de gestión para el consumo racional del servicio público de energía eléctrica minimizando el impacto ambiental generado por los diferentes



procesos y actividades administrativas, se han realizado estrategias que son difundidas a los grupos de interés para su aplicación.

Se evidencia una reducción del consumo energético entre los años 2017 y 2018 del 4,93% lo cual se ha logrado a través de la sensibilización y concientización del personal, a través de campañas de reducción los datos se obtienen estadísticamente por la vinculación de los consumos mensuales y al final del resultado se promedian los consumos por año para evidenciar de esta manera el porcentaje de reducción.

año	ene	feb	mar	abr	may	jun	Jul	ago	sep	oct	nov	dic	Total
2017	5889	5889	6319	5721	4594	5210	4843	4953	5390	5229	4712	5170	65935
2018	5218	4735	4367	4891	4677	5754	4997	5105	5230	5168	5013	5515	62687

Reducción KWh	3248
% Reducción	4.93

CAPTACIÓN TOTAL DE AGUAS SEGÚN LA FUENTE (303-1)

Orientado a establecer y desarrollar las diferentes estrategias de gestión para el consumo racional del servicio público agua minimizando el impacto ambiental generado por los diferentes procesos y actividades en su unidad administrativa, se han realizado estrategias que son difundidas a los grupos de interés para su aplicación.

AÑO	MEDICION	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic
2017	Consumo Metros cúbicos (M3)	135	135	146	146	139	139	138	138	332	173	173	201
	Número de personal	96	96	90	90	94	86	75	75	75	75	75	75
	consumo per cápita	1.41	1.41	1.62	1.62	1.48	1.62	1.84	1.84	4.43	2.31	2.31	2.68
2018	Consumo Metros cúbicos (M3)	129	129	128	128	123	123	152	152	138	138	150	150
	Número de personal	53	65	70	70	74	80	80	80	87	87	87	93
	consumo per cápita	2.4	2.0	1.8	1.8	1.7	1.5	1.9	1.9	1.6	1.6	1.7	1.6

Se identifica que en cuanto al consumo per cápita, para el 2018 y respecto al año anterior se encontraba por encima, sin embargo a partir del segundo semestre de 2018, se logra iniciar con la reducción de este consumo, mediante campañas y métodos de concientización, lo cual genero resultados positivos en cuanto al objetivo propuesto de reducción. Nuestra única fuente de abastecimiento es el acueducto municipal.

Programa De Gestión Salud Canina



Establece y desarrolla diferentes estrategias de gestión para el control de los impactos ambientales generados por la prestación de servicios con medio canino, buscando la protección y la integridad del can en la ejecución de sus actividades diarias, enmarcados en el cumplimiento de la legislación actual para el cuidado y la protección de animales, para esto los caninos cuentan con servicio permanente y controles con Médico-Veterinarios especializados y personal entrenado como Manejadores caninos encargados de identificar las novedades de los canes.

Numero de caninos por departamento				
ZONA	2017	%	2018	%
Amazonas	0	0%	0	0%
Antioquia	22	58%	38	67%
Arauca	0	0%	0	0%
Atlántico	0	0%	0	0%
Cundinamarca	16	42%	19	33%
Bolívar	0	0%	0	0%
Boyacá	0	0%	0	0%
Caldas	0	0%	0	0%
Caquetá	0	0%	0	0%
Casanare	0	0%	0	0%
Cauca	0	0%	0	0%
Cesar	0	0%	0	0%
Chocó	0	0%	0	0%
Córdoba	0	0%	0	0%
Cundinamarca	0	0%	0	0%
Guainía	0	0%	0	0%
Guaviare	0	0%	0	0%
Huila	0	0%	0	0%
La Guajira	0	0%	0	0%
Magdalena	0	0%	0	0%
Meta	0	0%	0	0%
Nariño	0	0%	0	0%
Norte de Santander	0	0%	0	0%
Putumayo	0	0%	0	0%
Quindío	0	0%	0	0%
Risaralda	0	0%	0	0%
San Andrés y Providencia	0	0%	0	0%
Santander	0	0%	0	0%

Sucre	0	0%	0	0%
Tolima	0	0%	0	0%
Valle del Cauca	0	0%	0	0%
Vaupés	0	0%	0	0%
Vichada	0	0%	0	0%
TOTAL	38	100%	57	100%

En cuanto al cubrimiento de servicio canino se encuentra que para los años 2017 y 2018, las regiones en donde se presta este servicio, es en Antioquia y Cundinamarca, predominando esta proporción para el departamento de Cundinamarca.

COMPROMISO SEGURIDAD ONCOR LTDA. 2019

➤ RETO DESEMPEÑO AMBIENTAL 2019

- Realizar medición huella de carbono 2018
- Compensar las emisiones totales como resultado de la medición de la huella de carbono.
- Continuar gestionando los programas ambientales de manera que se siga manteniendo la tendencia de los consumos y ser más eficientes con los recursos naturales.

➤ RETO DESEMPEÑO SOCIAL 2019

- Dar a conocer el plan de bienestar a todos los colaboradores.
- Impulsar, promover y fortalecer los procedimientos para la recepción y tratamiento de las PQRS.

➤ RETO DESEMPEÑO ECONOMICO 2019

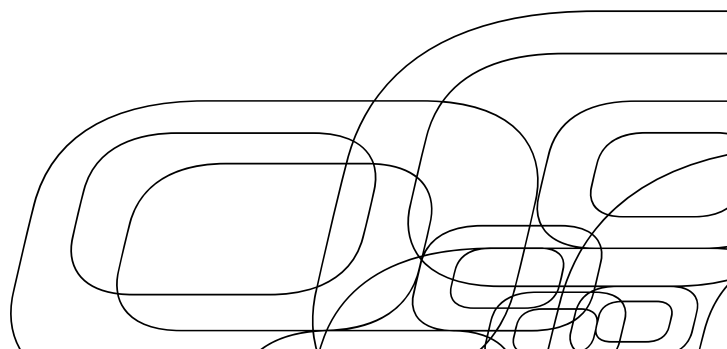
- Incrementar las ventas netas en un 30%.
- Disminuir la deuda financiera en un 20%

INDICE DE CONTENIDO GRI (102-55)

ÍNDICE DE CONTENIDO GRI			
ESENCIAL	GRI 102: Contenidos Generales		Página
	1. Perfil de la Organización		
X	102-1	Nombre de la organización.	1
X	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios.	5,6
X	102-3	Ubicación de la sede.	6, 7

X	102-4	Ubicación de las operaciones.	7
X	102-5	Propiedad y forma jurídica.	5
X	102-6	Mercados servidos.	6, 7
X	102-7	Tamaño de la organización.	20 a 22
X	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	23 a 31
X	102-9	Cadena de suministro.	34
X	102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro.	35
X	102-11	Principio o enfoque de precaución	36
X	102-12	Iniciativas externas	35
X	102-13	Afiliación a asociaciones	35
2. Estrategia			
X	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	2 a 4
3. Ética e integridad			
X	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	11 a 17
4. Gobernanza			
X	102-18	Estructura de gobernanza	8, 13
5. Participación de los grupos de interés			
X	102-40	Lista de grupos de interés	8 a 10
X	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	54 a 57
X	102-42	Identificación y selección de grupos de interés	8 a 10
X	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	8 a 10
X	102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	8 a 10
6. Prácticas para la elaboración de informes			
X	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	36
X	102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	36 a 37
X	102-47	Lista de temas materiales	38
X	102-48	Re expresión de la información	37
X	102-49	Cambios en la elaboración de informes	36
X	102-50	Periodo objeto del informe	11
X	102-51	Fecha del último informe	11
X	102-52	Ciclo de elaboración de informes	11
X	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	66
X	102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	4

X	102-55	Índice de contenidos GRI	65 a 67
X	102-56	Verificación externa	4
GRI 201 Desempeño económico			
X	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	22, 23
GRI 302: Energía			
X	302-1	Consumo energético dentro de la organización	61
X	302-4	Reducción del consumo energético	61
GRI 303: Agua			
X	303-1	Extracción de agua por fuente	62
GRI 401: Empleo			
X	401-1	Nuevas contrataciones de empedados y rotación de personal	31 a 33
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo			
X	403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	15
X	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	57 a 60
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad			
X	410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	47, 48
GRI 413: Comunidades locales			
X	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	44



CONTACTENOS (102g-53)

Ampliación de la información contenida en el presente informe contactarse a través de los siguientes medios:

Seguridad Privada Seguridad Oncor Ltda.

Carrera 49 C # 93 -08 Barrio la Castellana

PBX (057) (1) 6162280

Bogotá - Colombia

gestion@seguridadoncor.com.co

<http://www.seguridadoncor.com.co>

