

2019



<http://www.apsautomatismos.com/sostenibilidad/>

ELABORADO POR:

Dir. Sistema de Gestión: JULIÁN D. RENDÓN
 fecha elaboración: 15 de febrero 2020

APROBADO POR:

Gerente: JUAN CARLOS CASTANO H.
 fecha aprobación: 15 de febrero 2020



TABLA DE CONTENIDO

1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN.....	3
102-1 Nombre de la organización.....	3
102-2 actividades marcas y productos.....	3
102-3 Ubicación de la sede principal de la organización:.....	3
102-4 Ubicación de las operaciones:.....	3
102-5 Propiedad y forma jurídica.....	3
102-6 Mercados servidos.....	3
102-7 Tamaño de la organización informante,.....	4
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores.....	4
102-9 Descripción de la cadena de suministros de la organización.....	6
102-10 Cambios significativos durante el periodo objeto de análisis de la memoria en 2018.....	6
102-11 principio de precaución.....	7
102-12 Lista de cartas, principios, u otras iniciativas.....	7
102-13 Afiliación a asociaciones.....	7
2. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS.....	8
102-14 Declaración del máximo órgano de gobierno.....	8
3. ÉTICA E INTEGRIDAD.....	8
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta.....	9
4. GOBERNANZA.....	12
102-18 Estructura de gobernanza.....	12
5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS.....	12
102-40 Lista de grupos de interés vinculados a la organización.....	13
102-41 Acuerdos de negociación colectiva.....	13
102-42 Identificación y selección de grupos de interés.....	13
102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés.....	13
102-44 Temas y preocupaciones claves mencionadas.....	15
6. PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES.....	129
102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados.....	19
102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema (MATERIALIDAD).....	19
102-47 Lista de temas materiales.....	21
102-49 Cambios en la elaboración de informes.....	21
102-50 Periodo objeto del informe.....	21
102-51 Fecha del último informe.....	22
102-52 Ciclo de elaboración de informes.....	22
102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe.....	22
102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI.....	22
102-55 Índice de contenidos GRI.....	22
102-56 Verificación externa.....	24

1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

102-1 Nombre de la organización.

SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA.

102-2 actividades marcas y productos

SERVICIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA:

Conjunto de actividades desarrolladas por Seguridad de Colombia Antioquia Ltda, a través de su personal operativo, administrativo y directivo para generar confianza y tranquilidad a nuestros clientes a través de la prestación de servicios para minimizar los riesgos de daños por terceros a los bienes y a la integridad personal de nuestros clientes.

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

ALIANZAS COMERCIALES:

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

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

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

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



102-4 Ubicación de las operaciones:

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

102-5 Propiedad y forma jurídica.

LA ORGANIZACIÓN: SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA Ltda. Es una compañía constituida por escritura pública N° 5129, otorgada en la notaría 6ta de Medellín, el 14 de Noviembre de 1972, inscrita en la Cámara de comercio de Medellín el 22 de Noviembre del 1972.

Objeto Social: La prestación remunerada de servicios de vigilancia y seguridad privada, en la modalidad de vigilancia fija, móvil, escolta a personas, vehículos y mercancías, con utilización de armas de fuego y sin arma, recursos humanos, medios tecnológicos o materiales y cualquier otro medio autorizado por la Superintendencia de vigilancia y seguridad privada.

Se incluirá en la prestación de estos servicios actividades conexos de asesoría, consultoría e investigación.

102-6 Mercados servidos

- i. **Ubicaciones geográficas en las que se presta el servicio:** Prestamos servicios de vigilancia en el departamento de Antioquia y en especial en el área Metropolitana del Valle de Aburra
- ii. **Sectores:** Prestamos servicios de vigilancia en los sectores público y privado
- iii. **Tipos de clientes:** Industrial en general, Residencial, Bancario, Hospitalario, Instituciones gubernamentales, Comercial, Instituciones educativas, Universidades, entre otros.



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

- Vigilancia física con y sin arma
- Vigilancia industrial
- Vigilancia residencial
- Vigilancia bancaria
- Vigilancia hospitalaria
- Vigilancia institucional y gubernamental
- Vigilancia comercial
- Vigilancia educativa
- Control de porterías y rondas
- Análisis de riesgos e inspecciones de seguridad
- Capacitación en temas relacionados con seguridad

102-7 Tamaño de la organización informante,

- Número de empleados: 825 incluidos gerenciales 2, administrativos 35 y operativos 790
- Número de operaciones: 91 clientes con 202 puestos de vigilancia
- Ventas netas: 24.599.801.905
- Capitalización total, desglosada en términos de:
 - Pasivo: 2.577.053.383
 - Patrimonio neto: 4.241.158.626
 - Activo: 6.818.121.009
 - Cantidad de productos o servicios prestados: 790 guardas y 35 supervisores, distribuidos en 202 puestos.

102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores

a. Número de empleados por contrato laboral y sexo.

Número de empleados por contrato laboral y sexo. DIC-2019

CONTRATO		Dic-19
TERMINO FIJO-HOMBRES	administrativos y operativos	734
TERMINO FIJO-MUJERES	administrativos y operativos	75
INDEFINIDO-HOMBRES	administrativos y operativos	14
POR DURACIÓN-HOMBRES	administrativos y operativos	2
POR DURACIÓN-MUJERES	administrativos y operativos	0
TOTAL		825

TERMINO FIJO (adtivos y oper)	809
INDEFINIDO (adtivos y oper)	14
POR DURACIÓN DE PUESTO O OBRA (adtivos y oper)	2
TOTAL	825

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

ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRA		dic-19
HOMBRES	administrativos y operativos	722
MUJERES	administrativos y operativos	67
MUNICIPIO GUARNE	administrativos y operativos	
HOMBRES	administrativos y operativos	5
MUJERES	administrativos y operativos	0
MUNICIPIO LA CEJA		
HOMBRES	administrativos y operativos	23
MUJERES	administrativos y operativos	8

825

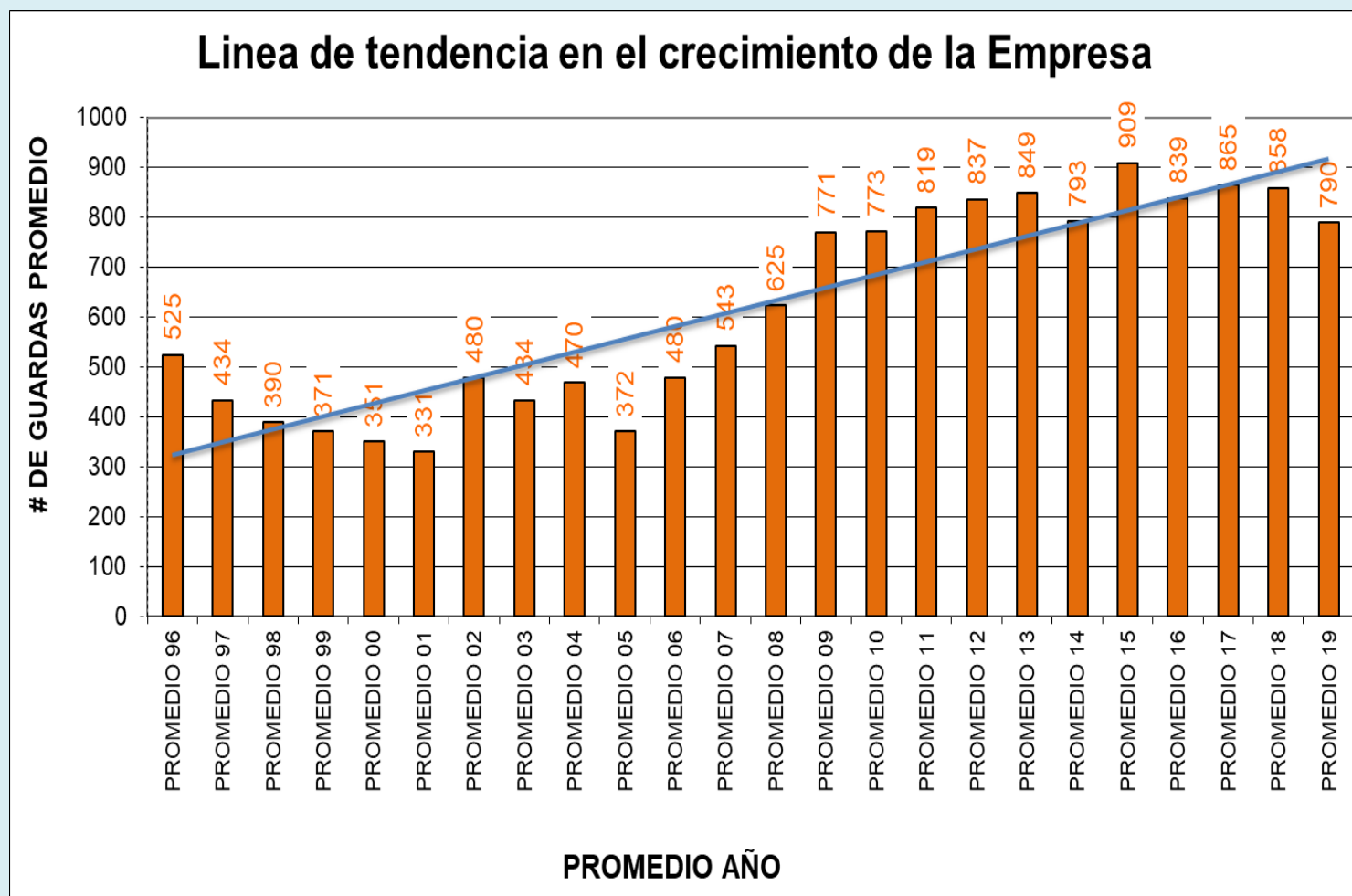
d. No se cuenta en ninguna de las actividades de la prestación del servicio de vigilancia que se lleve a cabo por trabajadores que no sean empleados...

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

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

DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2019													
VARIABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	PROMEDIO MES
total de empleados que renunciaron de forma voluntaria	12	16	13	19	14	65	40	15	15	13	13	18	21
TOTAL EMPLEADOS	883	903	897	879	895	829	802	818	798	797	807	825	844

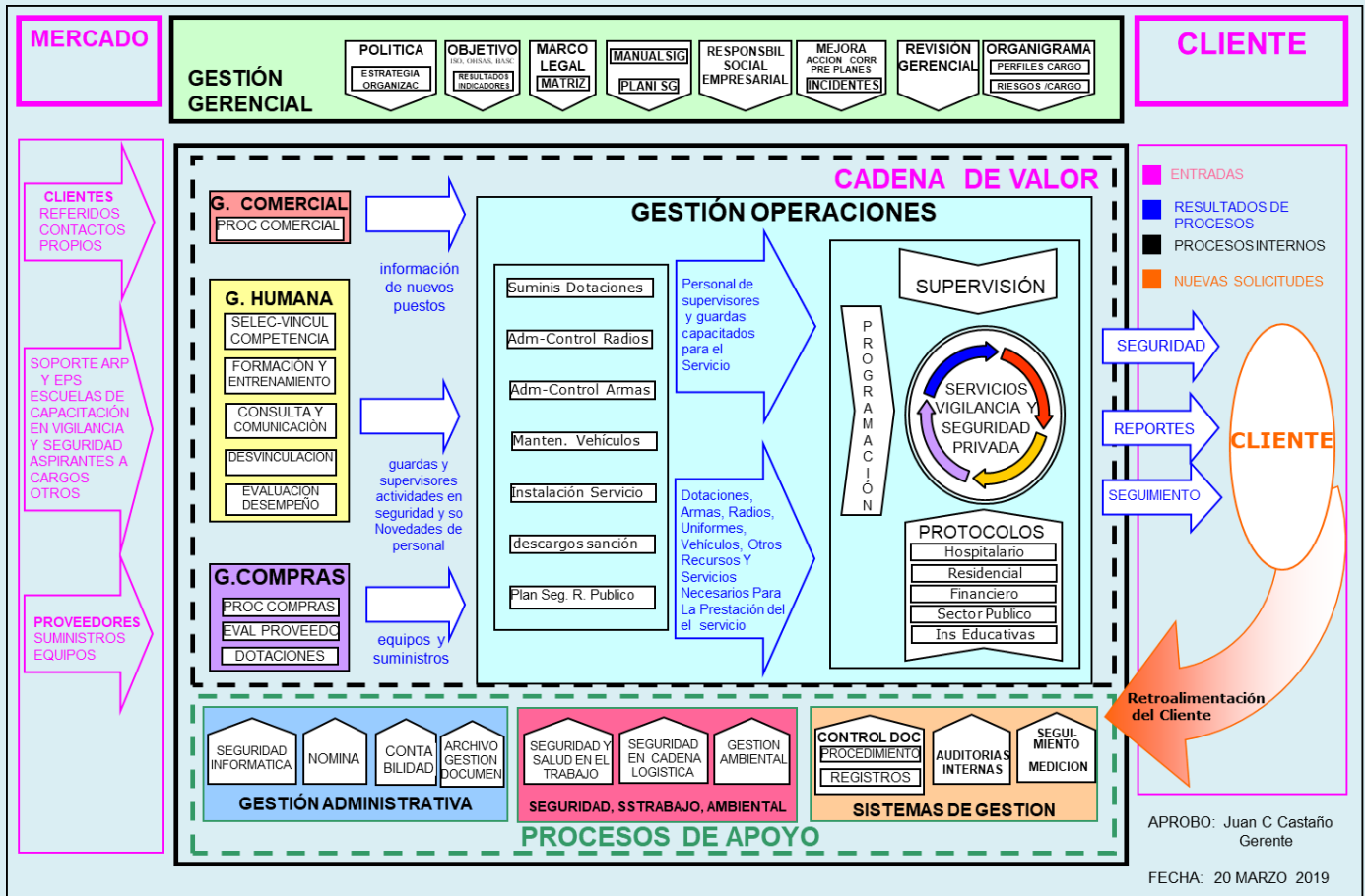
• Cambios significativos en el número de trabajadores



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

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

102-9 Descripción la cadena de suministros de la organización



102-10 Cambios significativos durante el periodo objeto de análisis de la memoria en 2019

El tamaño: En este sentido la organización tuvo decrecimiento con relación al año anterior 2018, donde se observó una reducción del 7,9% en el número de guardas, correspondiente a un total de 790 empleados a 31 de diciembre 2019, esto es una variación normal debido a la rotación típica de estas empresas, lo que representa para la organización que se mantuvo la misma fuerza laboral. Se tiene un rango del 10% por encima y por debajo como margen de tolerancia para el crecimiento y reducción de la compañía.

La estructura: Se mantuvo la estructura organizacional del año 2018 para el 2019, no se presentan cambios en los cargos.

La propiedad accionarial: La participación accionaria no se ha modificado, siguen siendo los mismos socios con las mismas participaciones.

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

- o los cambios en las operaciones o en su ubicación, incluidas aperturas, cierres y expansiones de instalaciones: no se presentan durante el 2019
- o los cambios en la estructura del capital social y otras operaciones de formación, mantenimiento y alteración del capital (para organizaciones del sector privado); no se presentan durante el 2019
- o los cambios en la ubicación de los proveedores, la estructura de la cadena de suministro o las relaciones con los proveedores, incluidos la selección y el despido, no se presentan durante el 2019



102-11 principio de precaución

La organización aborda el principio de precaución a través de herramientas de gestión del riesgo a procesos, instalaciones y cargos; esto incluye:

- Riesgos a seguridad en la cadena de suministros y Continuidad de negocio ISO 28000 y BASC,
- Riesgos a responsabilidad social y Derechos humanos ISO 26000
- Riesgos a Calidad ISO 9001:2015,
- Riesgos a Gestión ambiental ISO 14001:2015,
- Riesgos a Seguridad y salud en el trabajo OHSAS 18001:2007,

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

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

- Pacto global: Adheridos desde el 5 de julio del 2012, con reporte anual.
- Plan de Mejora: Ahorro Programado Vivienda: Comfama subsidios para vivienda
- Plan de Mejora: Incentivos diferentes entidades ARL, EPS, Caja de Compensación Familiar, Otros

102-13 Afiliación a asociaciones

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



2. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

102-14 Declaración del máximo órgano de gobierno

1.1 Declaración del máximo órgano de gobierno

Tenemos el gusto de presentar este nuevo reporte de sostenibilidad a todos nuestros grupos de interés, donde consolidamos los resultados correspondientes al periodo de 1 de enero al 31 de diciembre de 2019.

Nuestras partes interesadas podrán conocer cuáles han sido los aciertos y logros obtenidos, así como los temas en los cuales nos enfocaremos para lograr las metas propuestas.

Somos conscientes de la trascendencia que tiene nuestra operación para nuestros grupos de interés, especialmente para nuestros guardas y familias por lo cual seguimos desarrollando el estudio sociodemográfico al 100% de nuestros empedados el cual nos permite diagnosticar y conocer las principales necesidades al interior de sus familias y poder desarrollar programas sociales o de bienestar.

Seguimos empeñados en la capacitación de nuestro personal en las competencias laborales desarrolladas por el SENA y en la sensibilización de programas como Word y Excel.

Nuestra estrategia de crecimiento en los próximos años estará enfocada en el desarrollo sostenible en lo económico, social y ambiental.

Somos conscientes del cambio climático y las dificultades que tendremos en el futuro con nuestro planeta y por ello nuestra empresa se enfocaran en ser una organización amigable con el medio ambiente y es por ello que empezaremos a desarrollar programas como la minuta electrónica y la utilización de vehículos y motos 100% eléctricas. Estos resultados se empezarán a reflejar a partir del año 2020.

En materia de logros empezamos a desarrollar la minuta electrónica en 40 puestos de nuestros usuarios con resultados muy satisfactorios lo que nos permitirá durante el año 2020 y 2021 llegar al ciento por ciento de los puestos controlados desde nuestras instalaciones y disminuir los envíos de supervisores a los puestos en un 90%

Igualmente continuamos con nuestra certificación de sello de sostenibilidad en la categoría esencia, demostrando así nuestro compromiso como empresa socialmente responsable, como con los certificados de gestión ISO 28000-2009, OSHAS 18001:2007, Basc Capitulo Antioquia, ISO 14001:2015 y el certificado de calidad ISO 9001:2015.

Nuestros nuevos retos los seguiremos enfocando en la parte ambiental donde la empresa estará comprometida a desarrollar programas que nos permitan reducir la emisión de gases y en un futuro no muy lejano ser carbono neutro.

A pesar de las dificultades presentadas por la competencia desleal y el alto número de compañías que prestan el servicio ilegalmente, presentamos unos resultados satisfactorios para este año 2019, así que los invito a conocer nuestro reporte de sostenibilidad en el cual podrán observar todas las actividades realizadas.

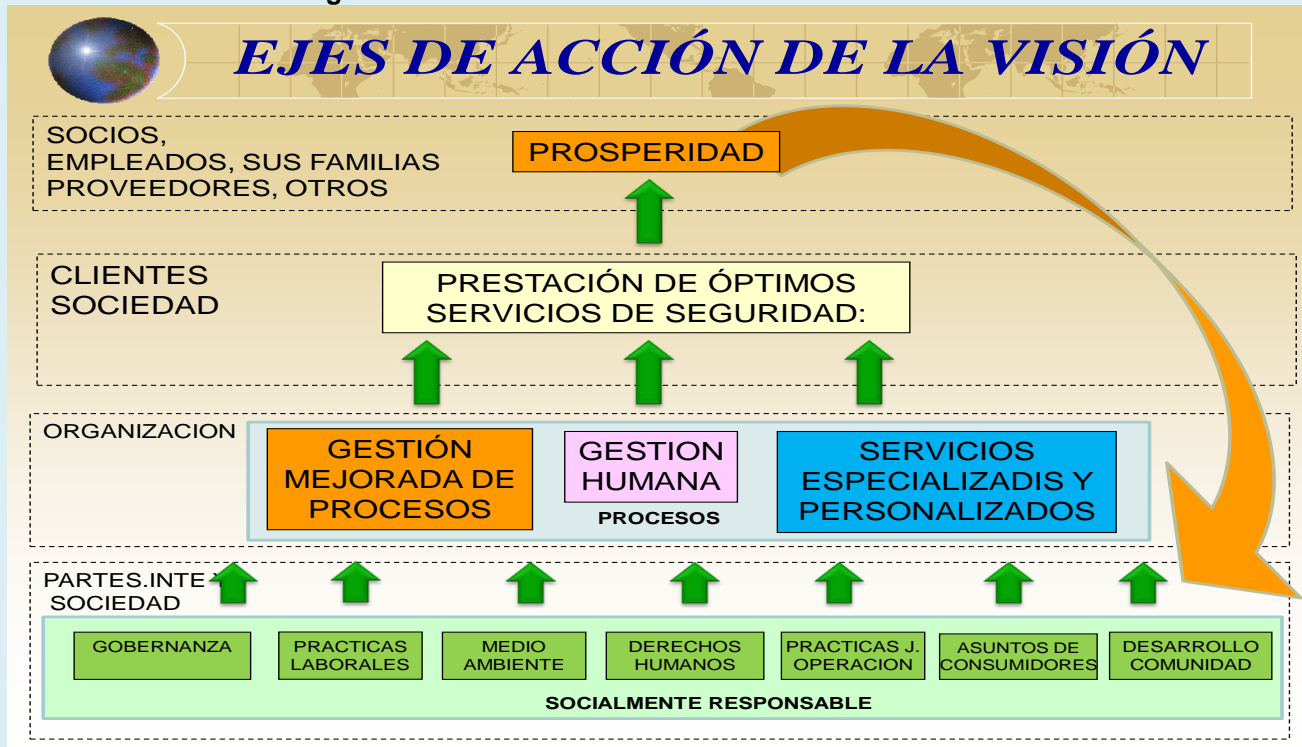
JUAN CARLOS CASTAÑO HURTADO
GERENTE GENERAL

3. ÉTICA E INTEGRIDAD

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

Declaraciones de misión y valores desarrollados internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.

Direccionamiento estratégico:



Seguridad de Colombia Antioquia ha diseñado con la participación activa de sus empleados, la misión, visión y valores corporativos, los cuales se encuentran direccionados al cumplimiento de los objetivos empresariales y están previstos en el plan de negocios, de la siguiente manera:

Misión: Somos una empresa comprometida con la satisfacción de nuestros clientes a través de la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada, respetando los derechos humanos, el medio ambiente, los intereses de las partes comprometidas, buscando la prosperidad y la responsabilidad social empresarial

Visión: Consolidar nuestra organización como la principal alternativa para prestación de óptimos servicios de seguridad: personalizados, competentes, humanos y responsables, a nivel nacional.

Valores Empresariales: Para Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., los valores son aquellas cosas que no estamos dispuestos a negociar. Es todo aquello que da sentido y propósito a la gestión. Los comportamientos están enmarcados dentro de los siguientes valores:

- Honestidad y Transparencia (Principio RS rendición de cuentas y transparencia)
- Vocación de servicio al cliente
- Compromiso y Cumplimiento
- Responsabilidad (Principio RS respeto a los derechos humanos)
- Respeto (Principio RS comportamiento ético, respeto de la ley y respeto de las Normas Internacionales de comportamiento)
- Calidad
- Actitud Gana - Gana

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., viene trabajando en mejorar la implementación de la norma NTC ISO 26000, la cual tiene su enfoque en Responsabilidad Social, lo que se puede interpretar como la búsqueda de la comprensión de cómo sus decisiones y acciones afectan la sostenibilidad, y para esto ha estudiado las distintas dimensiones de la sostenibilidad, como son la social, ambiental y económica, teniendo en cuenta que el mejorar la calidad de vida está

ligado con el crecimiento económico, la productividad y el compromiso de las organizaciones en fomentar y respetar los derechos humanos y el medio ambiente.

Para llevar a cabo dicha mejora en la implementación, Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. ha creado las siguientes políticas además del código de ética, las cuales tienen como destinatarios: Directivos, empleados, guardas y proveedores de SEGDECOL; las políticas se basaron en las necesidades de las partes interesadas (Accionista, Empleados, Clientes, Proveedores y Comunidad cercana).

LA POLÍTICA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN es la compilación de varias políticas que para facilitar su entendimiento y comprensión han sido integradas en una sola que contenga los compromisos de cada sistema de gestión y con factor común de todas las políticas un compromiso con la mejora continua de la eficacia y el cumplimiento de requisitos así:





POLÍTICA SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

En Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., nuestra prioridad es:

- Prestar servicios integrados de vigilancia y seguridad privada que nos permita Satisfacer las necesidades de nuestros clientes. (Calidad ISO 9001)
- Velar por la Seguridad, la salud y el bienestar de nuestro personal y otros involucrados. (Seguridad y Salud en el trabajo OHSAS 18001, PESV)
- Identificar las amenazas a la seguridad en la cadena de suministro, evaluar los riesgos, controlar y mitigar sus consecuencias. (Seguridad cadena suministro BASC ISO 28000)
- Respetar los derechos humanos, el medio ambiente, los intereses de la partes comprometidas, buscando la prosperidad y la responsabilidad social empresarial (Responsabilidad Social Empresarial ISO 26000, Gestión Ambiental ISO 14001Y Derechos Humanos)
- Cumplir con los requisitos, las normas legales, y de otra índole
- Asegurar La permanencia en el mercado en armonía con la comunidad.
- Lograr el mejoramiento continuo del sistema integrado de gestión

Código de Ética y Conducta y Código de Buen Gobierno Corporativo

Las prácticas de Buen Gobierno Corporativo constituyen para nosotros un factor determinante en la generación de credibilidad sobre la forma en que operamos, garantizando a nuestros grupos de interés la transparencia, objetividad y competitividad, y donde priman la preservación del medio ambiente, los principios éticos y de conducta, la responsabilidad social empresarial y el adecuado manejo de riesgos y compensaciones.

Nuestro máximo órgano de gobierno es la Junta de Socios, encargada de controlar las diferentes prácticas y el cumplimiento de nuestro Código de Buen Gobierno.

No recibimos ayudas por parte del Gobierno Nacional, ni este último se encuentra dentro de la estructura de Accionistas de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda.

Contamos con el Código de Ética en el cual se establecen nuestros principios éticos y de conducta para actuar con mayor transparencia ante nuestros grupos de interés. Para más información ver www.segdecol.com.

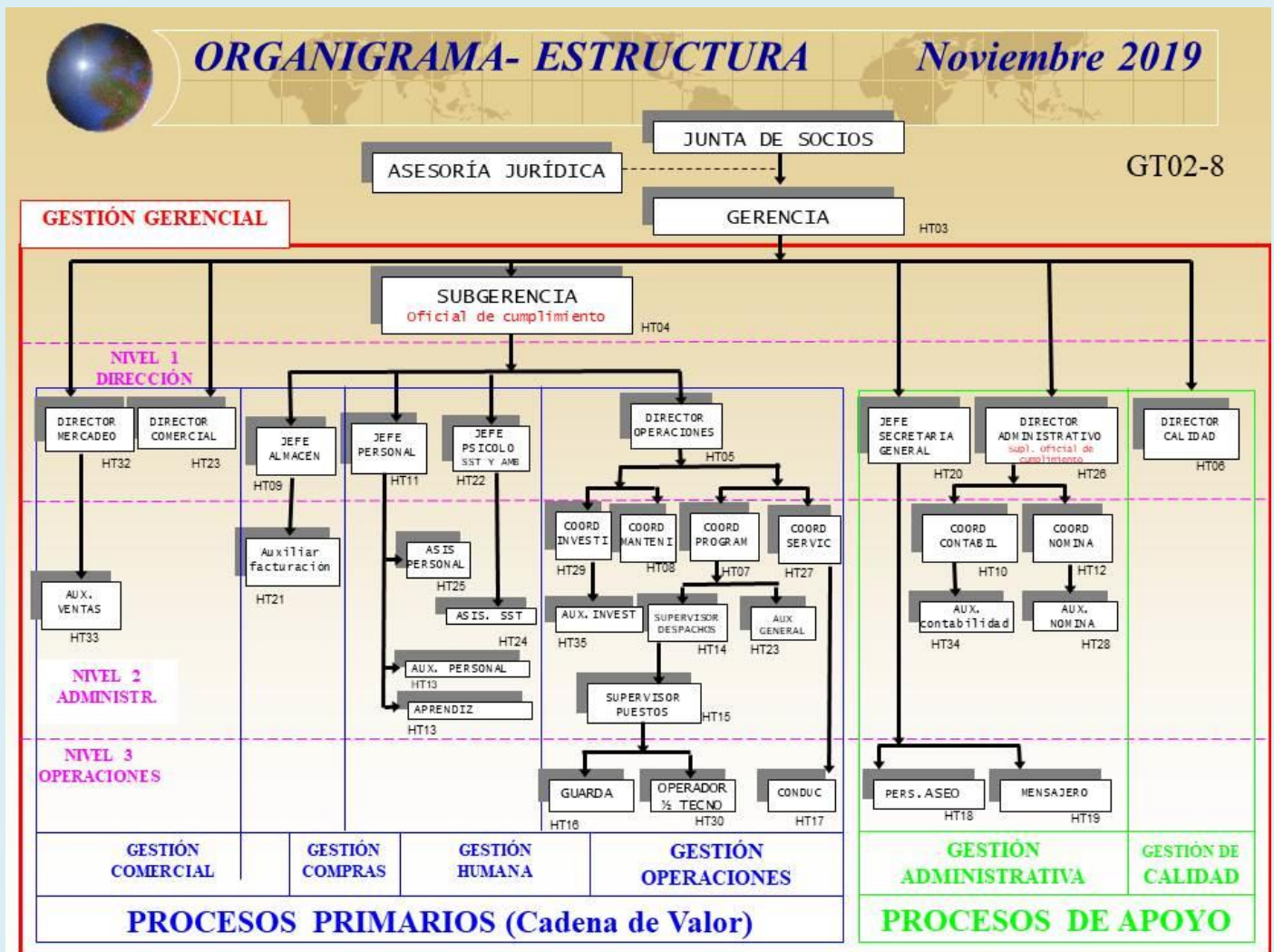
4. GOBERNANZA

102-18 Estructura de gobernanza

Comités responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales es la **Junta de Socios**: Es la estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.

La composición del máximo órgano de gobierno: junta de socios

- Está compuesto por 10 socios, todos, familia de los socios fundadores.
- Estos 10 socios conforman el máximo órgano de gobierno de la organización, en quienes está la responsabilidad de la toma de decisiones y la gobernanza y estrategia organizacional.
- Más del 70 % de la organización se encuentra entre 5 socios, los que tienen mayor representación en la junta
- De 10 socios, la mitad son mujeres y la otra mitad son hombres.
- El 43.13 % de la composición accionaria está en poder de las mujeres socias y dueñas de la empresa



5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

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

102-41 Acuerdos de negociación colectiva

La organización no presenta sindicatos ni acuerdos de negociación colectiva.

102-42 Identificación y selección de grupos de interés

Continuamos fortaleciendo nuestra relación con los grupos de interés y nos preocupamos por conocer lo que piensan acerca de nuestra gestión e interacción con ellos. Por esta razón, realizamos una consulta en la que queremos resaltar las opiniones de las comunidades cercanas a nuestros proyectos y operación en la prestación de servicios de vigilancia.

Con nuestras partes interesadas hemos interactuado desde hace más de 8 años con un enfoque socialmente responsable, en este tiempo ya hemos construido una herramienta que nos permite diagnosticar los puntos sensibles en responsabilidad social y de allí, nuestro interés en que sean las personas que están en ese entorno quienes nos suministren información respecto a sus expectativas y necesidades frente al servicio que prestamos. En el año 2019 realizamos una nueva metodología, la cual ha sido documentada, dando como resultado la inclusión de un mayor número de grupos de interés; esta metodología incluye un análisis de 360 grados, y contempla el impacto de doble vía de la organización y sus partes interesadas. Para el 2018 y 2019 mantuvimos la misma metodología, ya que no se presentaron cambios significativos en las partes interesadas identificadas en años anteriores; asimismo, en los intereses de éstas con la organización. En 2019 se realizan nuevamente las exploraciones a clientes proveedores y empleados, que constituyen los grupos de interés que se ven directamente afectados por las decisiones y acciones de la organización. A continuación, presentamos los grupos de interés vigentes para la organización:



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

102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés

EXPLORACIÓN SEGUIMIENTO: El comité de ética y RSE, cada fin de año realiza la revisión gerencial y con esta información califica el desempeño del sistema y determina si es pertinente realizar la identificación, análisis y valoración de impactos a las partes interesadas. Para el año 2019 trabajamos con los resultados de exploración vigentes, debido



a que las metas se han cumplido y no identificamos cambios en las partes interesadas, ni en el entorno, y mucho menos en sus expectativas manifiestas al comité de ética y RSE

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

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

102-44 Temas y preocupaciones claves mencionadas

Respuesta a las expectativas de las partes interesadas

Para dar respuesta a las expectativas de las partes interesadas hemos construido los siguientes planes de mejoramiento que siguen estructuras metodológicas bajo el modelo P, H, V, A, con la siguiente estructura estratégica de objetivos y sus respectivas herramientas de medición de la gestión.

DIMENSIÓN	#	EXPECTATIVA	SUBGRUPOS IMPACTADOS	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA	OBJETIVOS
ECONÓMICA	1	PROFESIONALIZACIÓN	Cientes guardas, directores de procesos, empleados - proveedores	Subgerencia Jefe personal	Plan de mejora profesionalización	Incrementar formación académica tercero de bachillerato (8 grado) Implementar un plan de carrera en la organización
	2	AHORRO PROGRAMADO Y VIVIENDA	Accionistas, gerencia subgerencia guardas, directores de procesos, empleados - proveedores	Subgerencia Jefe personal	Plan de mejora ahorro programado y vivienda	Incrementar el número de aspirantes Incrementar el número subsidios para vivienda otorgados
SOCIAL	3	INCENTIVOS	Empleados	Representante de seguridad y salud en el trabajo	Programa de incentivos	Familia: contribuir a la salud mental de los guardas y su núcleo familiar Alimentación: contribuir e incentivar los adecuados hábitos alimenticios en el personal de Sedecol Tener actividades dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y sus familias. Salud: incentivar la prevención de posibles enfermedades comunes a través del boletín y la jornada de la salud Recreación: fomentar actividades recreativas y deportivas en los empleados Empleo: asegurar que se mantengan los puestos de trabajo cumpliendo con toda la legislación y requisitos laborales Garantizar que cada guarda tenga un descanso básico que permita compartir e integrar la unidad familiar.
	4	SEGURIDAD – SALUD OHSAS	Empleados	Representante de seguridad y salud en el trabajo	Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional	Mejorar ergonomía Asegurar control visual: salud visual: concientizar al personal con problemas visuales en la importancia de la intervención de su patología Reducir % de ausentismo Reducir enfermedades generales Promoción y prevención vida saludable físico-mental Reducir el riesgo mecánico con armas de fuego Reducir el riesgo manejo vehicular seguro Reducir el riesgo público Reducir accidentalidad Reducir la tasa de accidentalidad Reducir promedio de evaluación de riesgo Mejorar plan de evacuación OHSAS Asegurar inspección de sitios de trabajo asegurar seguridad en puestos cliente incrementar el número de inspecciones de seguridad realizadas
	5	DERECHOS HUMANOS	Sociedad Comunidad cercana - Lejana empleados oficinas puestos vigilancia supervisores accionista gerencias subgerencia	Jefe de recursos humanos	Respeto a los derechos humanos asegurar que	Suministrar formación al 100% de los empleados Asegurar que no se presenten casos de violación de los derechos humanos Reducir el riesgo de eventos a derechos humanos
AMBIENTAL	6	GESTIÓN AMBIENTAL	Sociedad o Comunidad cercana - lejana empleados oficinas puestos vigilancia supervisores accionista gerencias subgerencia	Representante de seguridad y salud en el trabajo	Plan de mejora gestión ambiental	Aire: reducir al mínimo el consumo de combustible Papel: reducir al mínimo el consumo de papel Agua: reducir consumo de agua Energía: reducir consumo de electricidad Maximizar recursos por venta de residuos Reducir al mínimo la generación de co2



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019

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

DESCRIPCIÓN	BENEFICIARIOS	COBERTURA # de Beneficiarios	IMPACTO Inversión por Beneficiarios	TOTAL INVERSIÓN
INCENTIVO BUEN DESEMPEÑO:	2 empleados por cada mes	4	144.000	576.000
JORNADA DE LA SALUD	Se convoca al 100% de los empleados, solo asistieron	49	3.878	190.000
FIESTA FAMILIA	Se convoca al 100% de los empleados, solo asistieron 146	146	24.275	3.544.204
FIESTA EMPLEADOS	El Personal administrativo fue invitado a un día de sol como incentivo por los buenos resultados del año 2019	60		3.560.370
ASESORÍA PSICOLÓGICA:	Se convoca al 100% de los empleados, solo asistieron 10	10	24.500	245.000
CLIMA ORGANIZACIONAL:	Se realiza al como mínimo 80%	842	3.563	3.000.000
SUBSIDIO DE VIVIENDA:	Se convoca al 100% de los empleados, solo aplicaron subsidios logrados 4, empleados aplicados 62	4	15.403	1.032.000
BOLETÍN TRIMESTRAL:	Todos los empleados 100	884	1855	1.640.000
SALUD VISUAL:	Se convoca al 100% de los empleados, solo se beneficiaron de los descuentos del convenio 6			-

1999

13.787.574

DESCRIPCIÓN	BENEFICIARIOS	COBERTURA # de beneficiarios	IMPACTO inversión por beneficiarios	TOTAL INVERSIÓN
Cumpleaños	Personal administrativo y operativo (supervisores)	67	17.526,87	1.174.300
Seguro de vida %25	Administrativos y sus esposas (voluntario)	47	123.693,62	5.813.600
Bachillerato ferrini, se dan los libros o módulos	Empleado no bachilleres y es voluntarios	1	354.600,00	354.600
Exequiales 100% empleados cubiertos por el servicio exequias x según necesidad	100% empleados	790	2.813,92	2.223.000
Formación guardas empleabilidad	Personal operativos guardas y supervisores	940	168.110,64	158.024.000
Festejos o días especiales	Personal operativos guardas y supervisores	304	34.998,21	10.639.457
Parqueadero de moto (administrativos) a1	Administrativos con vehículo	4	500.000,00	2.000.000
Preparación retiro laboral	Empleados en proceso de retiro por jubilación	9	86.777,78	781.000
Incentivo económico por logro objetivos	Personal operativos guardas y supervisores	0	0	0

2162

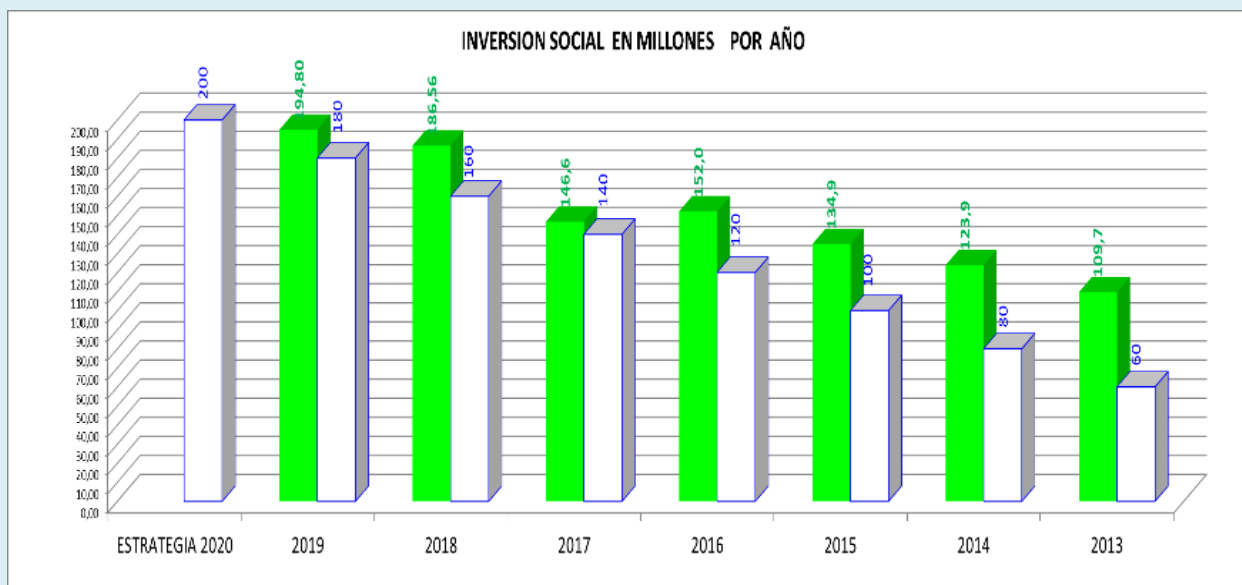
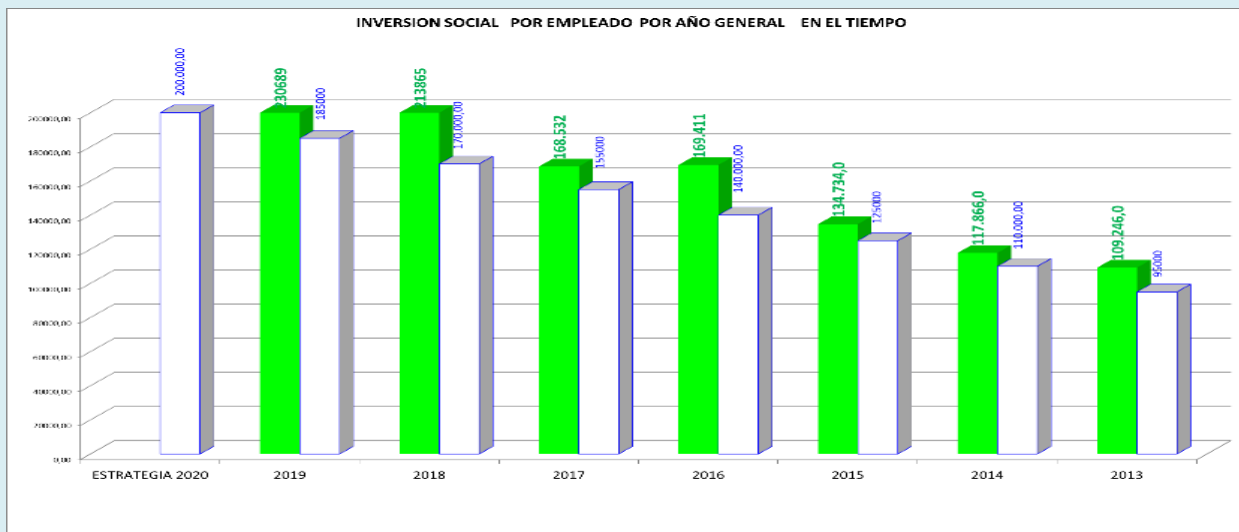
181.009.957

Total Inversión

194.797.531

INVERSIÓN POR #DE BENEFICIARIOS

46.815,1



1. Ahorro programado – Vivienda Incremento de Guardas Postulados

Durante el 2019 se postularon 35 empleados y recibieron subsidio de vivienda 4 empleados, se les ha enviado a los correos electrónicos información motivacional para incentivar el incremento de postulaciones.

1. INCENTIVOS

FAMILIA (Asesoría psicológica)

100% (de la población atendida) en el año 2019 se atendieron 10 empleados sin necesidad de remisión, todos por temáticas familiares. Se realizó refuerzo por medio del boletín y en la reinducción se enfatizó en el tema de fortalecimiento en las relaciones de pareja, tolerancia y comunicación.

ALIMENTACIÓN

En el boletín fue realizado durante los 4 trimestres con información sobre hábitos alimenticios con el fin de mitigar el riesgo de obesidad, dicho boletín le llegó al 100% de la población.

SALUD VISUAL

Todos los temas relacionados con la salud visual fueron socializados por medio del boletín, dicho boletín se envió por correo electrónico al 100% de la población. Durante las inducciones se divulgan los diferentes convenios que posee la empresa entre ellos el que se tiene con la óptica visión alemana con el fin de que continúen aprovechando el descuento y la facilidad de pago por medio de la nómina.

JORNADA DE SALUD

La jornada de salud se dividió en tres sesiones, jornada visual realizada el 05 de diciembre, y tamizaje capilar, nutricional y spa facial el 18 de Octubre, asistió el 90% de la población administrativa y algunos de los familiares de los guardas. RECREACIÓN (Equipo de fútbol – Mejor guarda- Día de la familia- fiesta del empleado)

En el 2019 no fue posible inscribir el equipo de fútbol fue debido a que no se contó con el número de personas necesario para conformarlo.

Durante el año se ha venido premiando al mejor guarda de cada mes, el 25% de los premiados disfrutaron los incentivos en compañía de sus familiares, en el Comfama que ellos han seleccionado donde pueden disfrutar de alimentación, recreación y transporte totalmente gratis.

La fiesta de los niños se realizó el sábado 07 de diciembre, allí se les recibió con dulces, un regalo y se les suministraron brazaletes y fichas para disfrutar de alimentación y recreación gratis en el parque recreativo Comfama de Girardota. En el boletín quedaron registrados los mejores momentos de los niños en el parque.

La gerencia autorizó la realización de la fiesta de navidad de los empleados en el centro recreativo el cielo donde se les brindó a todos los integrantes un día de sol y pudieron disfrutar de alimentación y recreación al interior del lugar.

EMPLEO programación

La organización lleva a cabo el principio fundamental de dar cumpliendo a los parámetros legislativos con el 100% de los puestos de la empresa.

VIDA EN FAMILIA programación

La programación es planteada desde la base del respeto por el tiempo y la unión familiar para lo cual se establece el 4x2 del 100% de los empleados.



1. Medio Ambiente

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

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



Registro de rondas sistematizado

6. PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES

102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados

El listado de las entidades que figuran en los estados financieros de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., se encuentran en la información publicada y disponible de los estados financieros de la organización. Estos documentos solo suministran información de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. los cuales han sido revisados por la revisoría fiscal y cumplen normas NIIF.

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

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

Identificación y Cobertura así: Para el 2017, 2018 y 2019 mantuvimos la misma metodología para la identificación de los aspectos materiales, ya que no se presentaron cambios significativos en las partes interesadas identificadas en años anteriores, asimismo, en los intereses de éstas con la organización, el marco legal sigue vigente. La estrategia organizacional no ha presentado cambios, la estructura de gobierno sigue siendo la misma y el producto o servicios siguen siendo prestados de igual manera a los clientes. Por todo lo anterior los aspectos materiales se mantienen vigentes.

- **Primero: Identificación** Para la identificación de los aspectos a tener en cuenta en el reporte hemos determinado para cada uno de los grupos de interés un responsable de cada una de estas relaciones para que califique el nivel de sostenibilidad y de participación de los grupos de interés.
- **Segundo: Priorización:** Para esta actividad hemos realizado la valoración de todos los aspectos materiales identificados por la empresa y a cada uno de ellos le hemos realizado una calificación de 1 a 5 para determinar el nivel de sostenibilidad y cobertura, luego hemos valorado el porcentaje de ambas variables y los que nos dan valores inferiores a 50% no son tenidos en cuenta.
- **Tercero: Validación:** para el proceso de validación la empresa aplicó los principios de exhaustividad y participación de los grupos de interés, obteniendo como resultado los aspectos materiales y su cobertura.



promedio de
identificación y cobertura
78,2

77,7	78,7
% EN CRITERIOS DE IDENTIFICACION : sostenibilidad + participación de GI	PROMEDIO DEL PORCENTAJE DE COBERTURA INTERNA Y EXTERNA

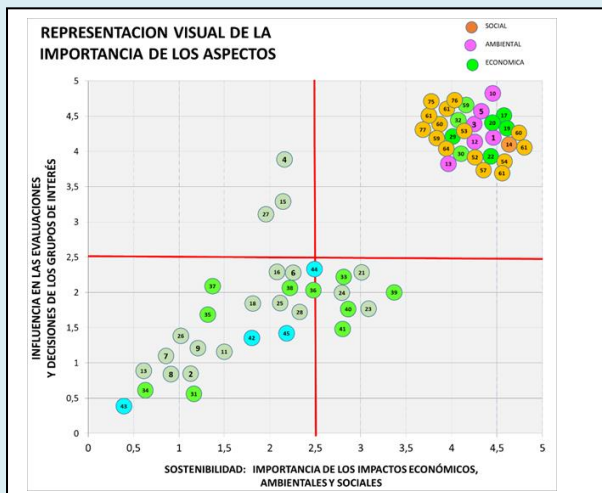
MATERIALIDAD

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

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

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

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





102-47 Lista de temas materiales

Aspectos relevantes:

Como resultado de la identificación, el análisis de sostenibilidad y cobertura hemos determinado los siguientes aspectos que son relevantes para nuestra organización y nuestras partes interesadas.

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

102-49 Cambios en la elaboración de informes

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

102-50 Periodo objeto del informe

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GRI PERIODO: 1 ENERO A 31 DICIEMBRE 2019
Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI



102-51 Fecha del último informe

Último reporte de sostenibilidad se realiza bajo la guía GRI G4 para periodo: 1 enero a 31 diciembre 2018

102-52 Ciclo de elaboración de informes

El ciclo de elaboración de informes es anual.

102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe

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

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

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

102-55 Índice de contenidos GRI

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. Cumpliendo con su compromiso de reportar a sus partes interesadas la gestión de la organización bajo la opción de conformidad “Esencial”, con la metodología del Global Reporting Initiative (GRI), en su versión G4, presenta su reporte de sostenibilidad del periodo 2019.

Este reporte fue verificado en su extensión de carácter externo por Icontec (Instituto Colombiano de Normas Técnicas)

Índice de GRI para la opción esencial «de conformidad» con la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad GRI STANDARS

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



Contenidos Básicos Generales	Página
102-1 Nombre de la organización.	3
102-2 actividades marcas y productos	3
102-3 Ubicación de la sede principal de la organización:	3
102-4 Ubicación de las operaciones	3
102-5 Propiedad y forma jurídica	3
102-6 Mercados servidos	3
102-7 Tamaño de la organización informante	4
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	4
102-9 Descripción de la cadena de suministros de la organización	6
102-10 Cambios significativos durante el periodo objeto de análisis de la memoria en 2018	6
102-11 principio de precaución	7
102-12 Lista de cartas, principios, u otras iniciativas	7
102-13 Afiliación a asociaciones	7
2. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS	8
102-14 Afiliación a asociaciones	8
3. ÉTICA E INTEGRIDAD	9
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta.	9
4. GOBERNANZA	12
102-18 Estructura de gobernanza	12
5. PARTICIPACION DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	13
102-40 Lista de grupos de interés vinculados a la organización	13
102-41 Acuerdos de negociación colectiva	13
102-42 Identificación y selección de grupos de interés	13
102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	13
102-44 Temas y preocupaciones claves mencionadas	15
6. PRACTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES	19
102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	19
102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema (MATERIALIDAD)	19
102-47 Lista de temas materiales	21
102-49 Cambios en la elaboración de informes	21
102-50 Periodo objeto del informe	21
102-51 Fecha del último informe	22
102-52 Ciclo de elaboración de informes	22
102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	22
102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	22
102-55 Índice de contenidos GRI	22
102-56 Verificación externa	24

NOTA: Verificado por Icontec según informe adjunto.

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	Página
7.1 DESEMPEÑO DIMENSIÓN ECONÓMICA 200	25
201-1 Valor económico directo generado y distribuido	25
201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	25
202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	26
205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	28
205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	29
206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	30
7.2 DIMENSIÓN AMBIENTAL	31
301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	31
302-1 Consumo energético dentro de la organización	32
302-3 Intensidad energética	32
302-4 Reducción del consumo	33
303-1 Extracción de agua por fuente	34



305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	35
305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	35
305-4 Intensidad de las emisiones de GEI generar energía (alcance 2)	36
305-5 Reducción de las emisiones GEI	37
307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	38
7.3 DIMENSIÓN SOCIAL	39
401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	39
402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	40
403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	40
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	41
404-1 Media de horas de formación al año por empleado	42
404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	42
404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	44
406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	44
408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	45
409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	46
410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	47
412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	47
417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	48
418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	49
419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	49
8. RESULTADOS GLOBALES 2019 RETOS 2020	80
9. CREDITOS DE DISEÑOS Y CONSTRUCCIÓN DEL REPORTE GRI 2019	83

102-56 Verificación externa

En SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA. Declaramos que la presente Memoria se encuentra dentro de los Niveles de aplicación del GRI, este informe se ha elaborado de conformidad con la opción esencial de los estándares GRI, para asegurar su veracidad y generar credibilidad a nuestras partes interesadas hemos decidido realizar una verificación externa por el ICONTEC, con quien no tenemos ninguna relación de subordinación contractual en la prestación de servicios de vigilancia y seguridad, laboral o de otra índole, ICONTEC es un organismo acreditado ante la ONAC [Organismo Nacional de Acreditación de Colombia](#).

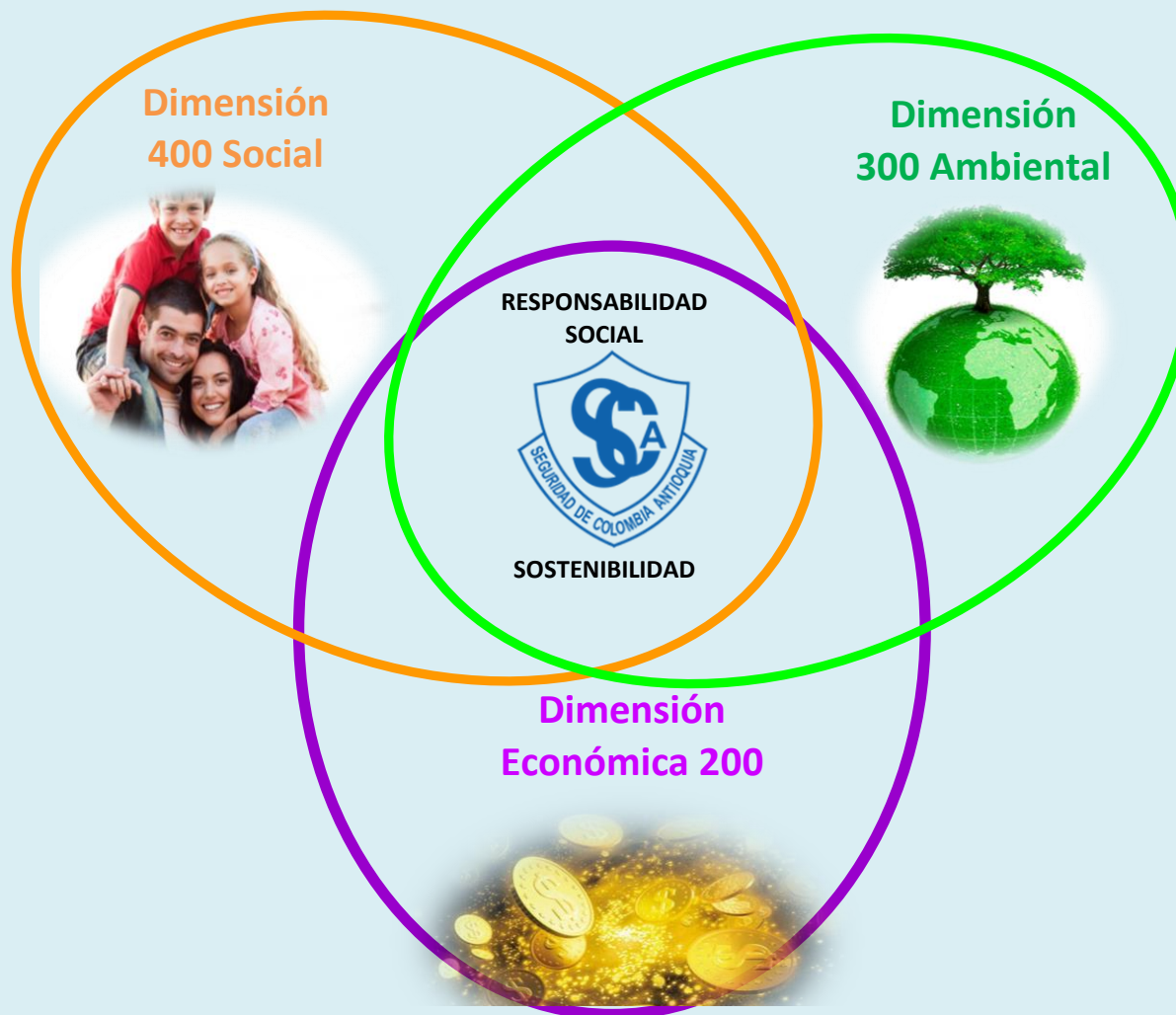
Divulgación de la memoria a las partes interesadas: los mecanismos de divulgación de esta memoria serán:

Página web: A todos los públicos, presentaremos una versión resumida de este reporte para hacer más entendible el reporte a los públicos de interés como guardas y público en general

Correo electrónico: Socios, Clientes y Proveedores, ente verificador.

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

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





ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO ECONÓMICO 200

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	103-1 RELEVANCIA Y COBERTURA (MATERIALIDAD)	103-2 ENFOQUE DE GESTIÓN	103-3 presentación información	PARTES INTERESADAS
1	201 DESEMPEÑO ECONÓMICO	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	<ul style="list-style-type: none"> Relevancia: Los datos sobre creación y distribución de valor económico son indicaciones básicas sobre la forma en que la organización ha creado riqueza para sus grupos de interés. Varios elementos de la tabla de valor económico generado y distribuido (VEG+D) también proporcionan un perfil de la organización que puede resultar útil para normalizar otras cifras de desempeño. Si se desagrega por países, el VEG+D también ofrece un útil cuadro del valor añadido directo para las economías locales. Cobertura: todo el valor creado y distribuido por la organización a través de las operaciones realizadas para la prestación del servicio de vigilancia. Limitaciones de cobertura: No se presentan limitaciones de cobertura 	<p>Responsable del indicador: SUBGERENTE</p> <p>Planear: Explicación de cómo la organización gestiona el tema: Segdecol, se asegura del pago de todas sus obligaciones con proveedores, clientes empleados, SST, impuestos, y plan de bienestar laboral, entre otros, y solo deja el valor económico retenido para socios después de haber cumplido con todas sus obligaciones.</p> <p>Hacer: Declaración del propósito del enfoque de gestión: el fin máximo de la organización es lograr la prosperidad para todas sus partes interesadas, y la creación de valor en términos económicos y no económicos se distribuye de acuerdo a sus obligaciones y principales necesidades de nuestra parte interesadas</p> <p>Verificar: Enfoque de gestión:</p> <ol style="list-style-type: none"> Políticas: Pago oportuno de todas sus obligaciones, no nos apalancamos financieramente en nuestros proveedores, el valor de nuestros servicios se encuentra dentro del marco legal, y los salarios y prestaciones sociales se cumple dentro del marco legal. Compromisos: No nos apalancamos financieramente en nuestros proveedores. Objetivos y metas: El valor económico distribuido será superior al 85% del valor económico creado Responsabilidades: La gerencia general es quien define los pagos de la organización y este se asegura que sea oportuno y eficaz. Recursos: la organización sumista todos los recurso humanos, físicos, técnicos y de cualquier índole necesario para impedir la violación de los DDHH. <p>Actuar:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mecanismos formales de queja y/o reclamación: para el reporte de novedades quejas, reclamos o sugerencias Segdecol cuente con línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: de presentarse alguna novedad en el desarrollo de este propósito la gerencia general emprenderá todas las acciones necesarias para asegurar que se logre el objetivo y la meta prevista en este indicador 	<p>Que se divulga: Divulgar a nuestras partes interesadas el Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados:</p> <p>ver: ANEXO #1 GRI 201-1 Valor Económico Distribuido SEGDECOL 2019</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos con resultados mensuales Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses Reporte de sostenibilidad cada año Verificación por parte independiente cada año (Icontec) 	<ul style="list-style-type: none"> Socios Gerencia Clientes, proveedores empleados operativos y administrativos familias
2	201 DESEMPEÑO ECONÓMICO	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	<ul style="list-style-type: none"> Relevancia: Proporcionar un plan de beneficios y jubilación a los empleados genera beneficios que pueden llegar a ser un compromiso con el que cuentan los miembros de los programas en la planificación para su bienestar económico a largo plazo. Aseguran durante y después de la vida laboral la protección para afrontar las 	<p>Responsable del indicador: SUBGERENTE</p> <p>Planear: Explicación de cómo la organización gestiona el tema: SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA, entiende la inversión social como un compromiso con el desarrollo sostenible de la comunidad y la sociedad en general, por lo que asignará recursos financieros a esta causa, de forma responsable, planificada, sistemática y controlada.</p> <p>Las iniciativas de inversión social de SEGDECOL tomarán como punto de partida los estudios sociodemográficos y las metas planteadas en el plan estratégico de la organización y sus objetivos, y se enmarcarán en los siguientes lineamientos:</p>	<p>Que se divulga: el resultado del programa de incentivos y Asegurar que se cubren todas las obligaciones del sistema de seguridad social y que se presten programas de preparación para la jubilación.</p> <p>ANEXO #2 GRI 201-3 Obligaciones del plan de</p>	<ul style="list-style-type: none"> Empleados: Administrativos. Supervisores Guardas Sociedad Socios



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	103-1 RELEVANCIA Y COBERTURA (MATERIALIDAD)	103-2 ENFOQUE DE GESTIÓN	103-3 presentación información	PARTES INTERESADAS
			<p>dificultades de la vida.</p> <ul style="list-style-type: none"> Cobertura: todo el personal de la organización que interviene en las operaciones realizadas para la prestación del servicio de vigilancia. Limitaciones de cobertura: No se presentan limitaciones de cobertura 	<p>Hacer: Declaración del propósito del enfoque de gestión:</p> <ul style="list-style-type: none"> La política de inversión social de SEGDECOL no pretende resolver problemas sociales ni reemplazar el rol del Estado Colombiano y sus instituciones, su naturaleza responde exclusivamente al compromiso de la organización con el país, la comunidad y en especial con las familias de nuestros empleados. <p>Verificar: Enfoque de gestión:</p> <ol style="list-style-type: none"> Políticas: <ul style="list-style-type: none"> Segdecol se compromete con la búsqueda permanente de mejores condiciones sociales para nuestros empleados a través de programas de gestión, con recursos propios o de terceros implicados en nuestra operación. Compromisos: <ul style="list-style-type: none"> La inversión social debe atender necesidades reales identificadas y manifiestas al interior de las familias de nuestros empleados como área de influencia primaria; promover la participación y el empoderamiento de las familias en el proceso de identificación de prioridades, planificación, implementación y evaluación de las iniciativas. Aseguraremos la transparencia en la comunicación de las prácticas de inversión social dirigidas a los grupos de interés y la comunidad. Objetivos y metas: Llevar el valor de la inversión social por empleado por encima de 155.000 al año y mejorar la cobertura de inversión por año superior a 200 millones en 2020. Responsabilidades: la gerencia general es quien define los programas de incentivos de la organización y este se asegura que sea oportuno y eficaz a través de las gestiones de la psicóloga y la jefe de personal Recursos: la organización suministra todos los recursos humanos, físicos, técnicos y de cualquier índole necesarios para impedir la violación de los DDHH. <p>Actuar:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mecanismos formales de queja y/o reclamación: para el reporte de novedades quejas, reclamos o sugerencias Segdecol cuenta con línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: de presentarse alguna novedad en el desarrollo de este propósito la gerencia general emprenderá todas las acciones necesarias para asegurar que se logre el objetivo y la meta prevista en este indicador 	<p>beneficios INVERSIÓN SOCIAL</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos con resultados mensuales Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses Reporte de sostenibilidad cada año Verificación por parte independiente cada año (Icontec) 	
3	202 PRESENCIA EN EL MERCADO	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	<ul style="list-style-type: none"> Relevancia: El bienestar económico es una de las vías que utiliza una organización para invertir en sus empleados. Este indicador ayuda a demostrar cómo contribuye una organización al bienestar de sus empleados en los lugares donde realiza una actividad significativa. Cobertura: todo el personal de la 	<p>Responsable del indicador: SUBGERENTE</p> <p>Planear: explicación de cómo la organización gestiona el tema: SEGDECOL garantiza a cada uno de sus empleados el pago oportuno de sus salarios y prestaciones sociales, garantizando que bajo ninguna circunstancia el pago será menor al salario mínimo mensual vigente.</p> <p>Hacer: declaración del propósito del enfoque de gestión: que no se presente discriminación salarial por sexo, raza, religión identidad sexual, entre otras , y ni ninguna diferencia en el salario devengado por los trabajadores</p> <p>Verificar: enfoque de gestión:</p>	<p>Que se divulga: Asegurar que no se contrate ningún empleado por debajo del salario mínimo legal vigente VER : ANEXO #3 GRI 202-1 ratio de salario relación entre el salario inicial (1)</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos con resultados mensuales 	<ul style="list-style-type: none"> Clientes, Socios Gerencia Empleados: Administrat. Supervisor Guardas



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	103-1 RELEVANCIA Y COBERTURA (MATERIALIDAD)	103-2 ENFOQUE DE GESTIÓN	103-3 presentación información	PARTES INTERESADAS
			<p>organización que interviene en las operaciones realizadas para la prestación del servicio de vigilancia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Limitaciones de cobertura: No se presentan limitaciones de cobertura 	<p>i. Políticas: igualdad salarial, no se paga menos del smmlv a ningún trabajador</p> <p>ii. Compromisos: que no se presente discriminación salarial por sexo, raza, religión identidad sexual, entre otras</p> <p>iii. Objetivos y metas: no se paga menos del smmlv a ningún trabajador, relación entre el salario pagado y el SMMLV es mínimo de 1:1</p> <p>iv. Responsabilidades: el jefe de nómina se asegura que no se realicen pagos por debajo del SMMLV, y reporta a Gerencia la nómina antes de pagar, asegurando una relación mínimo de 1:1</p> <p>v. Recursos: la organización suministra todo el recurso humano, físico, técnico y de cualquier índole necesario para asegurar la igualdad salarial.</p> <p>Actuar:</p> <p>vi. Mecanismos formales de queja y/o reclamación: para el reporte de novedades quejas, reclamos o sugerencias SEGDECOL cuenta con línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia.</p> <p>vii. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: de presentarse alguna novedad en el desarrollo de este propósito la gerencia general emprenderá todas las acciones necesarias para asegurar que se logre el objetivo y la meta prevista en este indicador</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses • Reporte de sostenibilidad cada año • Verificación por parte independiente cada año (Icontec) 	
4	205 ANTICORRUPCIÓN	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	<ul style="list-style-type: none"> • Relevancia: La gestión del riesgo es un elemento clave para disuadir, prevenir, detectar y repeler que se cometan actos ilícitos en la organización; entre ellos la corrupción • Cobertura: todos los procesos y puestos de vigilancia que intervienen en las operaciones realizadas para la prestación del servicio de vigilancia • Limitaciones de cobertura: No se presentan limitaciones de cobertura 	<p>Responsable del indicador: SUBGERENTE</p> <p>Planear: explicación de cómo la organización gestiona el tema: cada uno de los procesos de la organización cuenta con la matriz de gestión de riesgos anti corrupción, y en esta se identifican, analizan, valoran, estiman y tratan, cada uno de los riesgos de corrupción, lo que nos permite obtener cero casos de corrupción en la organización.</p> <p>Hacer: declaración del propósito del enfoque de gestión: Evitar la participación de nuestro personal en casos de corrupción. Para esto tenemos gestión de riesgos a cada proceso, formación anti corrupción, administración y gestión de incidentes de corrupción, vigilancia cada una de las actividades ya sean administrativas u operativas para evitar que se presenten casos de corrupción.</p> <p>Verificar: enfoque de gestión:</p> <p>i. Políticas: formaremos y concientizaremos a nuestro personal en el riesgo de corrupción y como evitarlo, y sancionaremos con la mayor severidad cualquier incidente de corrupción por pequeño que sea</p> <p>ii. Compromisos: formar y capacitar al 100% de nuestro personal, realizar gestión de riesgos a todos nuestros procesos</p> <p>iii. Objetivos y metas: reducir al mínimo (0) los casos de corrupción en donde participen nuestros empleados como responsables,</p> <p>iv. Responsabilidades: el subgerente se asegura de la formación en prevención de riesgo de corrupción, cada director gestión como evita el riesgo de corrupción en sus procesos, y gestión del riesgos a cada proceso de la organización</p> <p>v. Recursos: la organización sumista todo el recurso humano, físico, técnico y de cualquier índole necesario para asegurar la igualdad salarial.</p> <p>Actuar:</p>	<p>Que se divulga: Asegurar que cada uno de los procesos, cargos y puestos de vigilancia de la organización cuentan con identificación de riesgos por corrupción y formación anti corrupción</p> <p>Ver: ANEXO #4 GRI 205-1 Operaciones evaluadas riesgos anticorrupción 2019</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos con resultados mensuales • Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses • Reporte de sostenibilidad cada año • Verificación por parte independiente cada año (Icontec) 	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes, • Socios • Gerencia a • subgerencia



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	103-1 RELEVANCIA Y COBERTURA (MATERIALIDAD)	103-2 ENFOQUE DE GESTIÓN	103-3 presentación información	PARTES INTERESADAS
				vi. Mecanismos formales de queja y/o reclamación: para el reporte de novedades quejas, reclamos o sugerencias Segdecol cuenta con línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia. vii. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: de presentarse alguna novedad en el desarrollo de este propósito la gerencia general emprenderá todas las acciones necesarias para asegurar que se logre el objetivo y la meta prevista en este indicador		
5	205 ANTICORRUPCIÓN	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	<ul style="list-style-type: none"> • Relevancia: reducir los casos de corrupción y hacer pública esta información es un elemento clave para disuadir, prevenir detectar y repeler que se cometan actos ilícitos en la organización entre ellos la corrupción • Cobertura: todo el personal de la organización que interviene en las operaciones realizadas para la prestación del servicio de vigilancia • Limitaciones de cobertura: No se presentan limitaciones de cobertura 	Responsable del indicador: SUBGERENTE Planear: explicación de cómo la organización gestiona el tema: cada uno de los procesos de la organización cuenta con una matriz de gestión de riesgos anti corrupción, y en esta se identifican, analizan, valoran, estiman y tratante cada uno de los riesgos de corrupción, lo que nos permite obtener cero casos de corrupción en la organización. Hacer: declaración del propósito del enfoque de gestión: Evitar la participación de nuestro personal en casos de corrupción. Para esto tenemos gestión de riesgos a cada proceso, formación anti corrupción, administración y gestión de incidentes de corrupción, vigilancia cada una de las actividades ya sean administrativas u operativas para evitar que se presenten casos de corrupción. Verificar: enfoque de gestión: <ol style="list-style-type: none"> Políticas: formaremos y concientizaremos a nuestro personal en el riesgo de corrupción y como evitarlo, y sancionaremos con la mayor severidad cual incidente de corrupción por pequeño que sea Compromisos: formar y capacitar al 100% de nuestro personal, realizar gestión de riesgos a todos nuestros procesos Objetivos y metas: reducir al mínimo (0) los casos de corrupción en donde participen nuestros empleados como responsables, Responsabilidades : el subgerente se asegura de la formación en prevención de riesgo de corrupción, cada director gestión como evita el riesgo de corrupción en sus procesos, y gestión del riesgos a cada proceso de la organización Recursos: la organización suministra todo el recurso humano, físico, técnico y de cualquier índole necesario para asegurar la igualdad salarial. Actuar: <ol style="list-style-type: none"> Mecanismos formales de queja y/o reclamación: para el reporte de novedades quejas, reclamos o sugerencias Segdecol cuenta con línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: de presentarse alguna novedad en el desarrollo de este propósito la gerencia general emprenderá todas las acciones necesarias para asegurar que se logre el objetivo y la meta prevista en este indicador 	Que se divulga: Asegurar que cada uno de los casos de corrupción se identifica, se determina las causas raíz, y sus efectos y se implementan acciones de mejora que impidan su repetición. Ver: ANEXO #4 GRI 205-1 Operaciones evaluadas riesgos anticorrupción 2019 Mecanismo de Evaluación: <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos con resultados mensuales • Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses • Reporte de sostenibilidad cada año • Verificación por parte independiente cada año (Icontec) 	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes, • proveedores • Socios • Gerencia a • Subgerencia Empleados: • Administrar. • Supervisor • Guardas



#	ASPECTO	INDICADOR GRI	103-1 RELEVANCIA Y COBERTURA (MATERIALIDAD)	103-2 ENFOQUE DE GESTIÓN	103-3 presentación información	PARTES INTERESADAS
6	206 COMPETENCIA A DESLEAL	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	<ul style="list-style-type: none"> Relevancia: no presentar Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia, generan confianza en el mercado sobre la ética y transparencias de la organización en el manejo de negocios Cobertura: todos los procesos comerciales, de mercadeo y publicidad de los servicios de vigilancia que se oferente para la prestación del servicio de vigilancia Limitaciones de cobertura: No se presentan limitaciones de cobertura 	<p>Responsable del indicador: SUBGERENTE</p> <p>Planear: explicación de cómo la organización gestiona el tema: la alta gerencia es quien se encarga que no se presenten casos de la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia , cada cotización y negocio en revisado personalmente por el gerente y/o subgerente quienes se aseguran que estas prácticas no se presenten</p> <p>Hacer: declaración del propósito del enfoque de gestión: impedir que se comentan actos de competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia. Tenemos un código de ética en donde se definen y se expresan los actos y comportamientos que no se deben presentar en la organización cualquier tipo la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia</p> <p>Verificar: enfoque de gestión:</p> <ol style="list-style-type: none"> Políticas: no se permite en la organización cualquier tipo la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia Compromisos: vigilaremos cada uno de los procesos comerciales y de publicidad para evitar la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia Objetivos y metas: cero casos de competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia Responsabilidades : gerente y/o subgerente Recursos: la organización sumista todo el recurso humano, físico, técnico y de cualquier indole necesario para asegurar la igualdad salarial. <p>Actuar:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mecanismos formales de queja y/o reclamación: para el reporte de novedades quejas, reclamos o sugerencias SEGDECOL cuenta con línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: de presentarse alguna novedad en el desarrollo de este propósito la gerencia general emprenderá todas las acciones necesarias para asegurar que se logre el objetivo y la meta prevista en este indicador 	<p>Que se divulga: Asegurar que no se presenten Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos con resultados mensuales Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses Reporte de sostenibilidad cada año Verificación por parte independiente cada año (lcontec) 	<ul style="list-style-type: none"> Clientes, proveedores Socios Gerencia a Subgerencia Empleados: Administrar.



ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO AMBIENTAL 300

#	ASPECTO	INDICADOR GRI		103-2 ENFOQUE DE GESTIÓN	103-3 presentación información	PARTES INTERESADAS
7	301 Materiales	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen Ver Anexo 14	<ul style="list-style-type: none"> Relevancia: Reducir la intensidad de uso de materiales e incrementar la eficiencia de la economía permite reducir el consumo, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegura la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos. Cobertura: todos los suministros renovables y no renovables significativos utilizados en la prestación del servicio de vigilancia Limitaciones de cobertura: se presentan limitaciones de cobertura en las compras que realice el cliente de forma directa para facilitar la prestación del servicio, solo se tiene en cuenta las compras y usos realizados por SEGDECOL. 	<p>Responsable del indicador: Representante Gestión Ambiental</p> <p>Planear: teniendo en cuenta el consumo mínimo reportado por el almacén se lleva el control de existencias de los materiales necesarios para la operación, asegurando que solo se consuma lo requerido en la prestación del servicio, evitando así el despilfarro.</p> <p>Hacer: declaración del propósito del enfoque de gestión: mensualmente se lleva el control de los consumos de materiales renovables como; Papel, dotaciones y no renovables como combustible, vigilando que no se presenten consumos anormales e injustificados, velando así porque las metas de reducción sean de posible cumplimiento.</p> <p>De esta manera se logra el propósito de conseguir la reducción del consumo de materiales renovables y no renovables.</p> <p>Verificar: enfoque de gestión:</p> <ol style="list-style-type: none"> Políticas: comprometerse con el consumo controlado de los materiales renovables y no renovable y su reducción, para el cumplimiento de la operación a través de la sensibilización del personal involucrado. Compromisos: vigilar el consumo mensualmente y generar estrategias para la minimización de los consumos Objetivos y metas: reducir el consumo de materiales; estar por debajo de 2 kg de materiales por hombre en el 2020. Responsabilidades: el jefe de almacén reporta los consumos y el representante de gestión ambiental lleva control periódico de los consumos en el indicador e implementar los planes de mejora para el logro del objetivo de la minimización. Recursos: la organización suministra todos los recursos humanos, físicos, técnicos y de cualquier índole necesario para el desarrollo del sistema <p>Actuar:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mecanismos formales de queja y/o reclamación: para el reporte de novedades quejas, reclamos o sugerencias SEGDECOL cuenta con línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: de presentarse alguna novedad en el desarrollo de este propósito la gerencia general emprenderá todas las acciones necesarias para asegurar que se logre el objetivo y la meta prevista en este indicador 	<p>Que se divulga: Reducir el consumo por kg de materiales necesarios para la prestación del servicio VER: ANEXO #5 GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos con resultados mensuales Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses Reporte de sostenibilidad cada año Verificación por parte independiente cada año (Icontec) 	<ul style="list-style-type: none"> Sociedad Accionistas Gerencia Clientes
8	302 Energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	<ul style="list-style-type: none"> Relevancia: Reducir el consumo energético dentro de la organización e incrementar la eficiencia de la economía, 	<p>Responsable del indicador: Representante Gestión Ambiental</p> <p>Planear: teniendo en cuenta el consumo reportado por la factura de las empresas públicas el cual suministra la secretaria se lleva el control de consumo necesarios para la operación, asegurando que solo se consuma lo requerido en la prestación del servicio, evitando así el</p>	<p>Que se divulga: Reducir el consumo de energía total VER: ANEXO #6 GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización 2019</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sociedad Accionistas Gerencia Clientes Proveedores



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	103-2 ENFOQUE DE GESTIÓN	103-3 presentación información	PARTES INTERESADAS	
			<p>mejorar resultados al bajar el gasto y el cumplimiento de requisitos.</p> <ul style="list-style-type: none"> Cobertura: El control se lleva al interior de las Instalaciones de la empresa y en los procesos necesarios para la prestación del servicio de vigilancia <p>Limitaciones de cobertura: se presentan limitaciones de cobertura en los puestos donde no se tienen en cuenta los consumos durante la prestación del servicio el control le corresponde al usuario, el empleado contribuye implementando las medidas del programa de ahorro energético.</p>	<p>despilfarro.</p> <p>Hacer: declaración del propósito del enfoque de gestión: mensualmente se lleva el control del consumo energético, vigilando que no se presenten consumos anormales e injustificados, velando así porque las metas de reducción sean de posible cumplimiento.</p> <p>De esta manera se logra el propósito de lograr la reducción del consumo energético.</p> <p>Verificar: enfoque de gestión:</p> <ol style="list-style-type: none"> Políticas: comprometerse con el consumo energético controlado y su reducción, para el cumplimiento de la operación a través de la sensibilización del personal involucrado. Compromisos: vigilar el consumo mensualmente y generar estrategias para la minimización de los consumos Objetivos y metas: reducir el consumo energético, Menor a 1.100.000 GJ AÑO, (92,5 gj mes). En consumo total para 2020. Responsabilidades: la secretaria suministra la cuenta de servicios, el jefe de mantenimiento lleva el reporte los consumos de combustible y el representante de gestión ambiental lleva control periódico de los consumos en el indicador e implementa los planes de mejora para el logro del objetivo de la minimización. Recursos: la organización suministra todo el recurso humano, físico, técnico y de cualquier índole necesario el desarrollo del sistema. <p>Actuar:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mecanismos formales de queja y/o reclamación: para el reporte de novedades quejas, reclamos o sugerencias SEGDECOL cuenta con línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: de presentarse alguna novedad en el desarrollo de este propósito la gerencia general emprenderá todas las acciones necesarias para asegurar que se logre el objetivo y la meta prevista en este indicador 	<p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos con resultados mensuales Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses Reporte de sostenibilidad cada año Verificación por parte independiente cada año (Icontec) 	
9	302 Energía	302-3 Intensidad energética	<ul style="list-style-type: none"> Relevancia: Reducir el consumo energético dentro de la organización e incrementar la eficiencia de la economía, mejorar resultados al bajar el gasto y el cumplimiento de requisitos, el consumo de energía incide directamente en los costos operativos y puede aumentar la exposición a las fluctuaciones del precio y de la oferta de energía. La huella ambiental de la organización está determinada en parte por su selección de fuentes de energía. Los cambios en la 	<p>Responsable del indicador: Representante Gestión Ambiental</p> <p>Planear: teniendo en cuenta el consumo reportado por la factura de las empresas públicas el cual suministra la secretaria se lleva el control de consumo necesarios para la operación, asegurando que solo se consuma lo requerido en la prestación del servicio, evitando así el despilfarro.</p> <p>Hacer: declaración del propósito del enfoque de gestión: mensualmente se lleva el control del consumo energético, vigilando que no se presenten consumos anormales e injustificados, velando así porque las metas de reducción sean de posible cumplimiento.</p> <p>De esta manera se logra el propósito de lograr la reducción del consumo energético.</p> <p>Verificar: enfoque de gestión:</p> <ol style="list-style-type: none"> Políticas: comprometerse con el consumo energético controlado y su reducción, para el cumplimiento de la operación a través de la sensibilización del personal involucrado. 	<p>Que se divulga: la Reducción en el consumo por energía VER: ANEXO #6 GRI 302-1-3-4 Consumo intensidad y reducción energética 2019</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos con resultados mensuales Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses Reporte de sostenibilidad cada año 	<ul style="list-style-type: none"> Sociedad Accionistas Gerencia Clientes Proveedores



#	ASPECTO	INDICADOR GRI		103-2 ENFOQUE DE GESTIÓN	103-3 presentación información	PARTES INTERESADAS
			<p>proporción de estas fuentes pueden ser indicativos del esfuerzo de la organización para minimizar su impacto ambiental</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cobertura: El control se lleva al interior de las Instalaciones de la empresa y en los procesos necesarios para la prestación del servicio de vigilancia • Limitaciones de cobertura: se presentan limitaciones de cobertura en los puestos donde no se tienen en cuenta los consumos durante la prestación del servicio el control le corresponde al usuario, el empleado contribuye implementando las medidas del programa de ahorro energético. 	<p>ii. Compromisos: vigilar el consumo mensualmente y generar estrategias para la minimización de los consumos</p> <p>iii. Objetivos y metas: reducir el consumo energético en 2500GJ por hombre al AÑO 2020.</p> <p>iv. Responsabilidades: la secretaria suministra la cuenta de servicios, el jefe de mantenimiento lleva el reporte los consumos de combustible y el representante de gestión ambiental lleva control periódico de los consumos en el indicador e implementa los planes de mejora para el logro del objetivo de la minimización.</p> <p>v. Recursos: la organización sumista todo el recurso humano, físico, técnico y de cualquier índole necesario el desarrollo del sistema.</p> <p>Actuar:</p> <p>vi. Mecanismos formales de queja y/o reclamación: para el reporte de novedades quejas, reclamos o sugerencias SEGDECOL cuenta con línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia.</p> <p>vii. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: de presentarse alguna novedad en el desarrollo de este propósito la gerencia general emprenderá todas las acciones necesarias para asegurar que se logre el objetivo y la meta prevista en este indicador</p>	<p>Verificación por parte independiente cada año (lcontec)</p>	
10	302 Energía	302-4 Reducción del consumo energético	<p>Relevancia: Reducir el consumo energético dentro de la organización e incrementar la eficiencia de la economía, mejorar resultados al bajar el gasto y el cumplimiento de requisitos, el consumo de energía incide directamente en los costos operativos y puede aumentar la exposición a las fluctuaciones del precio y de la oferta de energía. La huella ambiental de la organización está determinada en parte por su selección de fuentes de energía. Los cambios en la proporción de estas fuentes pueden ser indicativos del esfuerzo de la organización para minimizar su impacto ambiental</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cobertura: El control se lleva al interior de las Instalaciones de la empresa y en los procesos necesarios para la prestación del servicio de vigilancia 	<p>Responsable del indicador: Representante Gestión Ambiental</p> <p>Planear: teniendo en cuenta el consumo reportado por la factura de las empresas públicas el cual suministra la secretaria se lleva el control de consumo necesarios para la operación, asegurando que solo se consuma lo requerido en la prestación del servicio, evitando así el despilfarro.</p> <p>Hacer: declaración del propósito del enfoque de gestión: mensualmente se lleva el control del consumo energético, vigilando que no se presenten consumos anormales e injustificados, velando así porque las metas de reducción sean de posible cumplimiento.</p> <p>De esta manera se logra el propósito de lograr la reducción del consumo energético.</p> <p>Verificar: enfoque de gestión:</p> <p>i. Políticas: comprometerse con el consumo energético controlado y su reducción, para el cumplimiento de la operación a través de la sensibilización del personal involucrado.</p> <p>ii. Compromisos: vigilar el consumo mensualmente y generar estrategias para la minimización de los consumos</p> <p>iii. Objetivos y metas: reducir el consumo energético, Menor o igual al dato del año anterior.</p> <p>iv. Responsabilidades: la secretaria suministra la cuenta de servicios, el jefe de mantenimiento lleva el reporte los consumos de combustible y el representante de gestión ambiental lleva control periódico de los consumos en el indicador e implementa los planes de mejora para el logro del objetivo de la minimización.</p>	<p>Que se divulga: Reducir el consumo por kw/h/hombre VER: ANEXO #6 GRI 302-1-3-4 Consumo intensidad y reducción energética 2019</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos con resultados mensuales • Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses • Reporte de sostenibilidad cada año • Verificación por parte independiente cada año (lcontec) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sociedad • Accionistas • Gerencia • Clientes



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	103-2 ENFOQUE DE GESTIÓN	103-3 presentación información	PARTES INTERESADAS	
			<p>v. Recursos: la organización suministra todo el recurso humano, físico, técnico y de cualquier índole necesario el desarrollo del sistema.</p> <p>Actuar:</p> <p>vi. Mecanismos formales de queja y/o reclamación: para el reporte de novedades quejas, reclamos o sugerencias SEGDECOL cuenta con línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia.</p> <p>vii. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: de presentarse alguna novedad en el desarrollo de este propósito la gerencia general emprenderá todas las acciones necesarias para asegurar que se logre el objetivo y la meta prevista en este indicador</p>			
11	303 Agua	303-1 Extracción de agua por fuente	<p>Limitaciones de cobertura: se presentan limitaciones de cobertura en los puestos donde no se tienen en cuenta los consumos durante la prestación del servicio, el control le corresponde al usuario, el empleado contribuye implementando las medidas del programa de ahorro energético.</p> <p>Relevancia: Reducir el consumo DE AGUA, que en nuestra organización proviene del acueducto de servicios públicos de EPM. permite preservar las fuentes hídricas, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurando la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos</p> <p>Cobertura El control se lleva al interior de las Instalaciones de la empresa y en los procesos necesarios para la prestación del servicio de vigilancia</p> <p>Limitaciones de cobertura: se presentan limitaciones de cobertura en los puestos donde no se tienen en cuenta los consumos durante la prestación del servicio el control le corresponde al usuario, el empleado contribuye implementando las medidas del programa de ahorro de agua.</p>	<p>Responsable del indicador: Representante Gestión Ambiental</p> <p>Planear: teniendo en cuenta el consumo reportado por la factura de las empresas públicas, el cual suministra la secretaria, se lleva el control de consumo necesarios para la operación, asegurando que solo se consuma lo requerido en la prestación del servicio, evitando así el despilfarro.</p> <p>Hacer: declaración del propósito del enfoque de gestión: mensualmente se lleva el control del consumo de agua, vigilando que no se presenten consumos anormales e injustificados, velando así porque las metas de reducción sean de posible cumplimiento.</p> <p>De esta manera se logra el propósito de lograr la reducción del consumo de agua.</p> <p>Verificar: enfoque de gestión:</p> <p>i. Políticas: comprometerse con el consumo de agua controlado y su reducción, para el cumplimiento de la operación a través de la sensibilización del personal involucrado.</p> <p>ii. Compromisos: vigilar el consumo mensualmente y generar estrategias para la minimización de los consumos</p> <p>iii. Objetivos y metas: Menor a 36 litros por empleado año, para el 2020</p> <p>iv. Responsabilidades: la secretaria suministra la cuenta de servicios, y el representante de gestión ambiental lleva control periódico de los consumos en el indicador e implementa los planes de mejora para el logro del objetivo de la minimización.</p> <p>v. Recursos: la organización suministra todo el recurso humano, físico, técnico y de cualquier índole necesario el desarrollo del sistema</p> <p>y/o reclamación: para el reporte de novedades quejas, reclamos o sugerencias Segdecoll cuenta con línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia.</p> <p>vii. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: de presentarse alguna novedad en el desarrollo de este propósito la gerencia general emprenderá todas las acciones necesarias para asegurar que se logre el objetivo y la meta prevista en este indicador</p>	<p>Que se divulga: Reducir La captación de agua Ver: ANEXO #7 GRI 303-1 Captación AGUA</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos con resultados mensuales Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses Reporte de sostenibilidad cada año Verificación por parte independiente cada año (Icontec) 	<ul style="list-style-type: none"> Sociedad Accionistas Gerencia Clientes Proveedores



#	ASPECTO	INDICADOR GRI	103-2 ENFOQUE DE GESTIÓN	103-3 presentación información	PARTES INTERESADAS
12	305 Emisiones	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	<p>Responsable del indicador: Representante Gestión Ambiental</p> <p>Planear: teniendo en cuenta el consumo en alcance 1 reportado por los consumos de gasolina, papel, y agua en factura de las empresas públicas, se lleva el control de consumo necesarios para la operación, asegurando que solo se consuma lo requerido en la prestación del servicio, evitando así el despilfarro.</p> <p>Hacer: declaración del propósito del enfoque de gestión: mensualmente se lleva el control del consumo combustible, papel y agua vigilando que no se presenten consumos anormales e injustificados, velando así porque las metas de reducción sean de posible cumplimiento.</p> <p>De esta manera se logra el propósito de lograr la reducción del consumo energético.</p> <p>Verificar: enfoque de gestión:</p> <ol style="list-style-type: none"> Políticas: comprometerse con el consumo energético controlado y su reducción, para el cumplimiento de la operación a través de la sensibilización del personal involucrado. Compromisos: vigilar el consumo mensualmente y generar estrategias para la minimización de los consumos Objetivos y metas: reducir la generación de gases efecto invernadero 305-1 : 62 toneladas de GEI AÑO 2019, alcance 1 + alcance 2, en 2020 menos 60 ton gei Responsabilidades: se realiza un seguimiento mensual a los consumos, y cuatrimestralmente el representante de la gerencia en SST analiza los consumos, evalúa las causas raíces y determina las necesidades de emprender acciones de mejora , de tal manera que se reduzcan las causas raíz del alta generación de los gases efecto invernadero La secretaria suministra la cuenta de servicios, el jefe de mantenimiento lleva el reporte los consumos de combustible y el representante de gestión ambiental lleva control periódico de los consumos en el indicador e implementa los planes de mejora para el logro del objetivo de la minimización. Recursos: la organización sumista todo el recurso humano, físico, técnico y de cualquier índole necesario el desarrollo del sistema. <p>Actuar:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mecanismos formales de queja y/o reclamación: para el reporte de novedades quejas, reclamos o sugerencias SEGDECOL cuenta con línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: de presentarse alguna novedad en el desarrollo de este propósito la gerencia general emprenderá todas las acciones necesarias para asegurar que se logre el objetivo y la meta prevista en este indicador 	<p>Que se divulga: las emisiones gases efecto invernadero Ver: ANEXO #8 GRI 305-1 Emisiones ALC 1Y2, Reducción intensidad directas GEI - Acceso directo:</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos con resultados mensuales Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses Reporte de sostenibilidad cada año Verificación por parte independiente cada año (Icontec) 	<ul style="list-style-type: none"> Sociedad Gerencia Clientes Proveedores
13	305 Emisiones	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía	<p>Responsable del indicador: Representante Gestión Ambiental</p> <p>Planear: teniendo en cuenta el consumo en alcance 2 reportado por los consumos de energía eléctrica en factura de las empresas públicas, se lleva el control de consumo necesarios para la operación, asegurando que solo se consuma lo requerido en la prestación del servicio, evitando así el despilfarro.</p>	<p>Que se divulga: las emisiones gases efecto invernadero VER: ANEXO #8 GRI 305-1 Emisiones ALC 1Y2, Reducción intensidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sociedad Gerencia Clientes Proveedores



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019

#	ASPECTO	INDICADOR GRI		103-2 ENFOQUE DE GESTIÓN	103-3 presentación información	PARTES INTERESADAS
		(alcance 2)	<p>satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos.</p> <ul style="list-style-type: none"> Cobertura: El control se lleva al interior de las Instalaciones de la empresa y en los vehículos subarrendados procesos necesarios para la prestación del servicio de vigilancia Limitaciones de cobertura: se presentan limitaciones de cobertura en las compras que realice el cliente de forma directa para facilitar la prestación del servicio, solo se tiene en cuenta las compras y usos realizados por SEGDECOL. <p>Las emisiones de gases de efecto invernadero son uno de los factores que más contribuyen al cambio climático.</p>	<p>Hacer: declaración del propósito del enfoque de gestión: mensualmente se lleva el control del consumo energía eléctrica vigilando que no se presenten consumos anormales e injustificados, velando así porque las metas de reducción sean de posible cumplimiento.</p> <p>De esta manera se logra el propósito de lograr la reducción del consumo energético.</p> <p>Verificar: enfoque de gestión:</p> <ol style="list-style-type: none"> Políticas: comprometerse con el consumo energético controlado y su reducción, para el cumplimiento de la operación a través de la sensibilización del personal involucrado. Compromisos: vigilar el consumo mensualmente y generar estrategias para la minimización de los consumos Objetivos y metas: reducir la generación de gases efecto invernadero 305-1 : 62 toneladas de GEI AÑO 2019, alcance 1 + alcance 2, en 2020 menos 60 ton gei Responsabilidades: se realiza un seguimiento mensual a los consumos, y cuatrimestralmente el representante de la gerencia en SST analiza los consumos, evalúa las causas raíces y determina las necesidades de emprender acciones de mejora , de tal manera que se reduzcan las causas raíz del alta generación de los gases efecto invernadero La secretaria suministra la cuenta de servicios, y el representante de gestión ambiental lleva control periódico de los consumos en el indicador e implementa los planes de mejora para el logro del objetivo de la minimización. Recursos: la organización sumista todo el recurso humano, físico, técnico y de cualquier índole necesario el desarrollo del sistema. <p>Actuar:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mecanismos formales de queja y/o reclamación: para el reporte de novedades quejas, reclamos o sugerencias SEGDECOL cuenta con línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: de presentarse alguna novedad en el desarrollo de este propósito la gerencia general emprenderá todas las acciones necesarias para asegurar que se logre el objetivo y la meta prevista en este indicador 	<p>directas GEI - Acceso directo</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos con resultados mensuales Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses Reporte de sostenibilidad cada año Verificación por parte independiente cada año (lcontec) 	
14	305 Emisiones	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI generar energía (alcance 2)	<ul style="list-style-type: none"> Relevancia: Reducir la intensidad , es decir la generación de GEI POR EMPLEADO permite reducir el consumo Y la generación GEI de toda la organización, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegura la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos. Cobertura: todos los 	<p>Responsable del indicador: Representante Gestión Ambiental</p> <p>Planear: se realiza un seguimiento mensual a los consumos, y cuatrimestralmente el representante de la gerencia en gestión ambiental analiza los consumos, evalúa las causas raíces y determina las necesidades de emprender acciones de mejora , de tal manera que se reduzcan las causas raíz del alta generación de los gases efecto invernadero</p> <p>Hacer: declaración del propósito del enfoque de gestión: reducir la generación de gases efecto invernadero por empleado Mensualmente se lleva el control del consumo energético, vigilando que no se presenten consumos anormales e injustificados, velando así porque las metas de reducción sean de posible cumplimiento.</p>	<p>Que se divulga: Reducir emisiones gases efecto invernadero VER: ANEXO #8 GRI 305-1 Emisiones ALC 1Y2, Reducción intensidad directas GEI</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos con resultados mensuales Rendición de cuentas a la 	<ul style="list-style-type: none"> Sociedad Gerencia Clientes Proveedores



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019

#	ASPECTO	INDICADOR GRI		103-2 ENFOQUE DE GESTIÓN	103-3 presentación información	PARTES INTERESADAS
			<p>empleados vs todos los gei generador por la organización significativos utilizados en la prestación del servicio de vigilancia</p> <p>Limitaciones de cobertura: se presentan limitaciones de cobertura en las compras que realice el cliente de forma directa para facilitar la prestación del servicio, solo se tiene en cuenta las compras y usos realizados por SEGDECOL.</p> <p>Las emisiones de gases de efecto invernadero son uno de los</p> <p>Factores que más contribuyen al cambio climático.</p>	<p>De esta manera se logra el propósito de lograr la reducción del consumo energético.</p> <p>Verificar: enfoque de gestión:</p> <ol style="list-style-type: none"> Políticas: comprometerse con la reducción de GEI por hombre, controlando y vigilando su reducción, para el cumplimiento de la operación a través de la sensibilización del personal involucrado. Compromisos: vigilar el consumo mensualmente y generar estrategias para la minimización de los consumos Objetivos y metas: reducir la generación de gases efecto invernadero por empleado 305-4: menos de 60 KG DE CO2 equivalente por empleado 2020 Responsabilidades: la secretaria suministra la cuenta de servicios, el jefe de mantenimiento lleva el reporte los consumos de combustible y el representante de gestión ambiental lleva control periódico de los consumos en el indicador e implementa los planes de mejora para el logro del objetivo de la minimización. Recursos: la organización sumista todo el recurso humano, físico, técnico y de cualquier índole necesario el desarrollo del sistema. <p>Actuar:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mecanismos formales de queja y/o reclamación: para el reporte de novedades quejas, reclamos o sugerencias SEGDECOL cuenta con línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: de presentarse alguna novedad en el desarrollo de este propósito la gerencia general emprenderá todas las acciones necesarias para asegurar que se logre el objetivo y la meta prevista en este indicador 	<p>gerencia cada 4 meses</p> <ul style="list-style-type: none"> Reporte de sostenibilidad cada año. Verificación por parte independiente cada año (Icontec) 	
15	305 Emisiones	305-5 Reducción de las emisiones GEI	<ul style="list-style-type: none"> Relevancia: Reducir la intensidad de uso de materiales e incrementar la eficiencia de la economía permite reducir el consumo, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegura la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos. Reducir el consumo reduce la generación de GEI Cobertura: todos los suministros renovable y no renovables significativos utilizados en la prestación del servicio de vigilancia Limitaciones de cobertura: se 	<p>Responsable del indicador: Representante Gestión Ambiental</p> <p>Planear: se realiza un seguimiento mensual al comportamiento en la gei , para vigilar que se presente reducción o no si incrementen los consumos se evalúa las causas raíces y determina las necesidades de emprender acciones de mejora , de tal manera que se reduzcan las causas raíz del alta generación de los gases efecto invernadero</p> <p>Hacer: declaración del propósito del enfoque de gestión: reducir la generación de gases efecto invernadero por empleado Mensualmente se lleva el control del consumo energético, vigilando que no se presenten consumos anormales e injustificados, velando así porque las metas de reducción sean de posible cumplimiento.</p> <p>De esta manera se logra el propósito de lograr la reducción del consumo energético.</p> <p>Verificar: enfoque de gestión:</p> <ol style="list-style-type: none"> Políticas: comprometerse con la reducción de GEI de la organización en alcance 1 y 2, controlando y vigilando su reducción, para el cumplimiento de la operación a través de la sensibilización del personal involucrado. Compromisos: vigilar el consumo mensualmente y generar estrategias para la minimización de los consumos 	<p>Que se divulga: Reducir emisiones gases efecto invernadero. VER: ANEXO #8 GRI 305-1 Emisiones ALC 1Y2, Reducción intensidad directas GEI</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos con resultados mensuales Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses Reporte de sostenibilidad cada año. Verificación por parte independiente cada año (Icontec) 	<ul style="list-style-type: none"> Sociedad Gerencia Clientes



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	103-2 ENFOQUE DE GESTIÓN	103-3 presentación información	PARTES INTERESADAS
			<p>presentan limitaciones de cobertura en las compras que realice el cliente de forma directa para facilitar la prestación del servicio, solo se tiene en cuenta las compras y usos realizados por SEGDECOL.</p> <p>iii. Objetivos y metas: reducir la generación de gases efecto invernadero por empleado</p> <p>305-5 el valor del % reducción debe menor o igual al valor del año anterior</p> <p>iv. Responsabilidades: la secretaria suministra la cuenta de servicios, el jefe de mantenimiento lleva el reporte los consumos de combustible y el representante de gestión ambiental lleva control periódico de los consumos en el indicador e implementa los planes de mejora para el logro del objetivo de la minimización.</p> <p>v. Recursos: la organización sumista todo el recurso humano, físico, técnico y de cualquier índole necesario el desarrollo del sistema.</p> <p>Actuar:</p> <p>vi. Mecanismos formales de queja y/o reclamación: para el reporte de novedades quejas, reclamos o sugerencias SEGDECOL cuenta con línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia.</p> <p>vii. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: de presentarse alguna novedad en el desarrollo de este propósito la gerencia general emprenderá todas las acciones necesarias para asegurar que se logre el objetivo y la meta prevista en este indicador</p>		
16	307: Comportamiento normativo	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	<p>Responsible del indicador: Representante Gestión Ambiental</p> <p>Planear: la alta gerencia a través del cumplimiento de toda la legislación ambiental asegura que no se presenten sanciones.</p> <p>Hacer: declaración del propósito del enfoque de gestión: mensualmente se lleva el control de incidentes, vigilando que no se presenten sanciones por incumplimientos ambientales e injustificados, velando así porque las metas de ambientales sean de posible cumplimiento.</p> <p>Verificar: enfoque de gestión:</p> <p>i. Políticas: comprometerse con el cumplimiento del marco legal ambiental controlado el cumplimiento de la operación a través de la sensibilización del personal involucrado.</p> <p>ii. Compromisos: asegurar el cumplimiento ambiental</p> <p>iii. Objetivos y metas: no se presenten sanciones ambientales</p> <p>iv. Responsabilidades: la el representante de gestión ambiental lleva control periódico de los incidentes en el indicador e implementa los planes de mejora para el logro del objetivo ambientales.</p> <p>v. Recursos: la organización sumista todo el recurso humano, físico, técnico y de cualquier índole necesario el desarrollo del sistema.</p> <p>Actuar:</p> <p>vi. Mecanismos formales de queja y/o reclamación: para el reporte de novedades quejas, reclamos o sugerencias SEGDECOL cuenta con línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia.</p> <p>vii. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: de presentarse alguna novedad en el desarrollo de este propósito la gerencia general emprenderá todas las acciones necesarias para asegurar que se logre el objetivo y la meta prevista en este indicador</p>	<p>Que se divulga: Reducir a cero el número de multas o sanciones en materia ambiental.</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos con resultados mensuales Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses Reporte de sostenibilidad cada año. Verificación por parte independiente cada año (lcontec) 	<ul style="list-style-type: none"> Sociedad Accionistas Gerencia Clientes



ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO SOCIAL 400

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	103-1 RELEVANCIA Y COBERTURA (MATERIALIDAD)	103-2 ENFOQUE DE GESTIÓN	103-3 presentación información	PARTES INTERESADAS
17	401: Empleo	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Relevancia: Una tasa de rotación elevada puede indicar niveles también elevados de incertidumbre y descontento entre los empleados, o puede ser una señal de profundos cambios en la estructura de las principales operaciones de la organización. • Cobertura: todo el personal de la organización: operativo, administrativo y gerencial de la organización para las operaciones realizadas para la prestación del servicio de vigilancia. • Limitaciones de cobertura: No se presentan limitaciones de cobertura 	<p>Responsable del indicador: Jefe de Personal</p> <p>Planear: explicación de cómo la organización gestiona el tema: Se ejecuta el procedimiento de selección y vinculación de personal, con una selección exigente, vinculando los mejores elementos de la sociedad, con una capacitación constante y especializada.</p> <p>Hacer: declaración del propósito del enfoque de gestión: asegurar la estabilidad laboral en la organización y analizar que cada retiro sea estrictamente voluntario.</p> <p>Verificar: enfoque de gestión:</p> <ol style="list-style-type: none"> Políticas: Se determinan causas por las cuales los empleados renuncian sin causa aparente y emprender las acciones en caso de requerirse. Compromisos: incentivar al personal, con capacitaciones, pagos puntuales de nómina, respetar sus descansos para compartir en familia, convenios con descuentos a través de sus nóminas, actividades de salud, etc. para un mayor sentido de pertenencia y estabilidad laboral. Objetivos y metas: estabilidad laboral, reducir al mínimo el retiro voluntario, meta retención superior al 95%. Responsabilidades: Seguimiento y análisis del porque los empleados se retiran, con el fin de controlar la rotación. Recursos: la organización suministra todos los recursos humanos, físicos, técnicos y de cualquier índole necesarios para asegurar la estabilidad de todos sus empleados. <p>Actuar:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mecanismos formales de queja y/o reclamación: Comité de Convivencia Laboral, línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: Proceso de selección y vinculación de personal (JPP01), Programa de capacitación formación y entrenamiento (RH22), convenio de estudio. 	<p>Que se divulga: la información relaciona con : ASEGURAR UNA RETENCIÓN SUPERIOR > 95%, y reducir la rotación menor al 5% de empleados que renuncian de forma voluntaria, VER: ANEXO #9 GRI 401-1 Rotación personal 2019</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos con resultados mensuales • Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses • Reporte de sostenibilidad cada año • Verificación por parte independiente cada año (Icontec) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sociedad • Accionistas • Gerencia y subgerencia • Clientes • Empleados



#	ASPECTO	INDICADOR GRI	103-1 RELEVANCIA Y COBERTURA (MATERIALIDAD)	103-2 ENFOQUE DE GESTIÓN	103-3 presentación información	PARTES INTERESADAS
18	402: relaciones trabajador empresa	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	<p>Relevancia: Los periodos mínimos de preaviso son indicativos de la capacidad de una organización para mantener satisfechos y motivados a los trabajadores mientras se lleva a cabo un cambio significativo en las operaciones.</p> <p>Este indicador revela si SEGDECOL tiene por costumbre dialogar sobre los cambios organizativos significativos y contar con los empleados y sus representantes para la negociación y aplicación de los mismos (que pueden tener consecuencias positivas o negativas para los trabajadores). Consultar de manera oportuna a los trabajadores y a otros interesados relevantes (por ejemplo, a las autoridades estatales), si es posible, ayuda a minimizar cualquier impacto adverso que los cambios operativos puedan provocar en los trabajadores y la comunidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cobertura: todo el personal de la organización: operativo, administrativo y gerencial de la organización para las operaciones realizadas para la prestación del servicio de vigilancia. • Limitaciones de cobertura: No se presentan limitaciones de cobertura 	<p>Responsable del indicador: Jefe De Personal</p> <p>Planear: explicación de cómo la organización gestiona el tema: Mensualmente se depuran listados, con aquellos empleados quienes cumplen un periodo laborado de tres meses o un año, con el fin de definir un periodo más de prórroga o la terminación a su contrato, De acuerdo al desempeño.</p> <p>Hacer: declaración del propósito del enfoque de gestión: Aquellos empleados que no pasan la evaluación del desempeño, se les envían carta de terminación del contrato con un periodo de aviso de 30 días.</p> <p>Verificar: enfoque de gestión:</p> <ol style="list-style-type: none"> Políticas: La organización, es conocedora de las normas legales en cuanto a procesos de terminaciones de contratos, por lo tanto se le garantiza a los empleados un proceso de preaviso de mínimo 30 días. Compromisos: Realizar una evaluación del desempeño de manera minuciosa y con criterio por parte del Gerente, Subgerente y Operaciones a cada uno de los empleados, siendo justos a la hora de prorrogar o terminar un contrato. Objetivos y metas: Informar con tiempo al empleado sobre su terminación al contrato y que cuente con el tiempo suficiente de encontrar otra oferta laboral, meta: Garantizar que el 100% de empleados cuenten con periodos mínimos de preaviso de 30 días. Responsabilidades: La Oficina de Personal en la responsable de enviar a tiempo las cartas de terminación al contrato mínimo con 30 días de preaviso. Recursos: la organización suministra todos los recursos humanos, físicos, técnicos y de cualquier índole necesarios para asegurar el debido proceso a la información y entrega oportuna del preaviso a sus empleados. <p>Actuar:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mecanismos formales de queja y/o reclamación: Línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e incentivos: Procedimiento desvinculación de personal - JPP04. 	<p>Que se divulga: la información relaciona con: Garantizar los periodos mínimos de preaviso de 30 días, a todos los empleados que van a ser retirados de la organización. Ver: ANEXO #10 GRI 402-1 Preaviso al personal 2019</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos con resultados mensuales • Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses • Reporte de sostenibilidad cada año • Verificación por parte independiente cada año (Icontec) 	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes • Empleados: administrativos • Supervisores • Guardas y sus familias
19	403: Salud y seguridad en el trabajo	403-4 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Relevancia: Un comité de seguridad y salud en el trabajo con representación conjunta puede generar una cultura positiva de seguridad y salud laboral. El empleo de comités es una forma de involucrar a los trabajadores en la mejora de la seguridad y la salud en el puesto de trabajo. Este indicador pone de 	<p>Responsable del indicador: Representan Gerencial Para Seguridad Y Salud En El Trabajo</p> <p>Planear: explicación de cómo la organización gestiona el tema: % empleados representados en comités formales seguridad y salud = 100%</p> <p>Hacer: declaración del propósito del enfoque de gestión: asegurar la representación de los trabajadores en las actividades de la organización</p> <p>Verificar: enfoque de gestión:</p> <ol style="list-style-type: none"> Políticas: se asegura cobertura al 100% de los empleados a través de comité de SST y 	<p>Que se divulga: la información relaciona con: Garantizar representación en los comités y participación del 100 % de los empleados en las decisiones de SST</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empleados: administrativos • Supervisores • Guardas y sus familias



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	103-1 RELEVANCIA Y COBERTURA (MATERIALIDAD)	103-2 ENFOQUE DE GESTIÓN	103-3 presentación información	PARTES INTERESADAS
			<p>manifiesto en qué medida el colectivo de trabajadores está implicado activamente en la seguridad y salud en el trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Cobertura: todo el personal de la organización: operativo, administrativo y gerencial de la organización para las operaciones realizadas para la prestación del servicio de vigilancia. Limitaciones de cobertura: No se presentan limitaciones de cobertura 	<p>convivencia</p> <p>ii. Compromisos: permitir la existencia y reuniones periódicas y tener actas de su normal funcionamiento</p> <p>iii. Objetivos y metas: % empleados representados en comités formales seguridad y salud = 100%</p> <p>iv. Responsabilidades: el representante de SST es el responsable del COPASST y el comité de convivencia lo lidera la jefe de recursos humanos</p> <p>v. Recursos: la organización suministra todos los recursos humanos, físicos, técnicos y de cualquier índole necesarios para asegurar el debido proceso a la información y entrega oportuna del preaviso a sus empleados.</p> <p>Actuar:</p> <p>vi. Mecanismos formales de queja y/o reclamación: Línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia.</p> <p>vii. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: Procedimiento desvinculación de personal - JPP04.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos con resultados mensuales Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses Reporte de sostenibilidad cada año <p>Verificación por parte independiente cada año (Icontec)</p>	
20	403: Salud y seguridad en el trabajo	403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	<ul style="list-style-type: none"> Relevancia: Asegurar que las prácticas de gestión de seguridad y salud OHSAS 18001 se traducen en un menor número de incidentes de seguridad y salud en el trabajo. Cobertura: Todo el personal de la organización: operativo, administrativo de la organización para las operaciones realizadas en la prestación del servicio de vigilancia. Limitaciones de cobertura: No se presentan limitaciones de cobertura 	<p>Responsable del indicador: Representan Gerencial Para Seguridad Y Salud En El Trabajo</p> <p>Planear: La organización cumple con la resolución 1401 la cual determina el reporte, investigación y el seguimiento de la accidentalidad a través del indicador de accidentalidad donde se reporta el # de at discriminados por género, y ubicación.</p> <p>Hacer: dentro de las actividades del sistema de SST se lleva a cabo el reporte de AT, la investigación correspondiente y el seguimiento al plan de mejora determinado por el grupo investigador.</p> <p>Verificar: enfoque de gestión:</p> <p>i. Políticas: Dentro de la política de SST se determina el compromiso con el reporte de AT, investigación y seguimiento de planes de mejora.</p> <p>ii. Compromisos: Contar con el reporte, investigación y seguimiento de los AT; Llevar control del indicador mensualmente</p> <p>iii. Objetivos y metas: Menor al 1% anual</p> <p>iv. Responsabilidades : Despacho reporta los AT a el asistente de SST y el grupo investigador se encarga de realizar todo el proceso de investigación y definición del plan de mejora; el asistente de SST lleva mensualmente el control del indicador de AT</p> <p>Recursos: la organización suministra todo el recurso humano, físico, técnico y de cualquier índole necesario para el desarrollo del sistema.</p> <p>Actuar:</p> <p>vi. Mecanismos formales de queja y/o reclamación: para el reporte de novedades quejas, reclamos o sugerencias SEGDECOL cuenta con línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia.</p> <p>vii. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: de presentarse alguna novedad en el desarrollo de este propósito la gerencia general emprenderá todas las acciones necesarias para asegurar que se logre el objetivo y la meta prevista en este indicador</p>	<p>Que se divulga: la información relaciona con: Reducir las tasas de accidentalidad, absentismo, enfermedad, profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo. VER: ANEXO #11 GRI 403-9 SST ACCIDENTALIDAD</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos con resultados mensuales Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses Reporte de sostenibilidad cada año Verificación por parte independiente cada año (Icontec) 	<ul style="list-style-type: none"> Socios Sociedad Clientes Proveedores Empleados: administrativos Supervisores Guardas y sus familias



#	ASPECTO	INDICADOR GRI	103-1 RELEVANCIA Y COBERTURA (MATERIALIDAD)	103-2 ENFOQUE DE GESTIÓN	103-3 presentación información	PARTES INTERESADAS
21	404: Formación Y Enseñanza	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	<ul style="list-style-type: none"> Relevancia: El aumento del nivel de formación de los guardas, supervisores y empleados permite un mejor desempeño laboral, bajar la siniestralidad, profesionalizar la carrera en la organización. Cobertura: todo el personal de la organización: operativo, administrativo y gerencial de la organización para las operaciones realizadas para la prestación del servicio de vigilancia. Limitaciones de cobertura: No se presentan limitaciones de cobertura 	<p>Responsable del indicador: Jefe de Personal</p> <p>Planear: explicación de cómo la organización gestiona el tema: Las áreas de Personal, Operaciones, Calidad y Salud Ocupacional son las responsables de ejecutar las actividades de capacitación en diferentes temas y periodos, con el fin de dar cumplimiento al PROGRAMA DE CAPACITACION-RH22.</p> <p>Hacer: declaración del propósito del enfoque de gestión: Capacitaciones que se realizan en su gran mayoría a través de plataformas virtuales; otras se realizan de manera presencial y se llevan registros de asistencia y las evaluaciones de eficacia correspondientes.</p> <p>Verificar: enfoque de gestión:</p> <ol style="list-style-type: none"> Políticas: SEGDECOL se compromete con asegurar la gestión del conocimiento para la seguridad, calidad, salud en el trabajo, protección del medio ambiente, derechos humanos, lucha contra la corrupción y las que sean requeridas. Compromisos: Ejecutar a cabalidad el PROGRAMA DE CAPACITACIÓN y realizar un seguimiento mensual en los periodos propuestos por las áreas encargadas. Objetivos y metas: Determinar el programa general de formación para el año que se inicia y asegurarse que todos los empleados reciban formación en los diferentes temas según sus cargos. Meta: mínimo garantizar 40 horas de formación para el personal operativo y 30 horas de formación para el personal administrativo. Responsabilidades: Cada área responsable debe montar sus planes de capacitación, ejecutarlos y realizar seguimiento a su cumplimiento en temas y periodos convenidos. Recursos: la organización suministra todos los recursos humanos, físicos, técnicos y de cualquier índole necesarios para asegurar una formación integral a todos sus empleados. <p>Actuar:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mecanismos formales de queja y/o reclamación: Línea ética, reporte a despacho, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia, Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: Procedimiento competencia y entrenamiento (JPP02) – Programa de Capacitación formación y entrenamiento (RH22) – Política de Formación y Entrenamiento – Planes – Boletín empresarial – Bonificación por examen. 	<p>Que se divulga: la información relaciona con: Suministrar formación a empleados operativo superior a 40 horas y administrativos superior a 30 horas. VER: ANEXO #12 GRI 404-1 HORAS DE FORMACIÓN- ACTUALIZADO</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos con resultados mensuales Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses Reporte de sostenibilidad cada año Verificación por parte independiente cada año (Icontec) 	<ul style="list-style-type: none"> Clientes Empleados: administra supervisores Guardas y sus familias
22	404: Formación Y Enseñanza	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	<p>Relevancia: Los programas de gestión de competencias permiten a las organizaciones planificar la adquisición de las capacidades con las que los empleados deben dotarse para alcanzar los objetivos estratégicos en un entorno laboral cambiante. Un colectivo de trabajadores bien cualificado y consciente enriquece el capital humano de la organización y</p>	<p>Responsable del indicador: SUBGERENTE</p> <p>Planear: Explicación de cómo la organización gestiona el tema: SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA, desde hace 5 años viene realizando las certificaciones en competencias laborales relacionadas con el ejercicio y práctica de la Seguridad Privada. Nuestra empresa mantiene el liderazgo en este sector gracias a la persistencia y constancia de las directivas y a la participación decidida de toda la fuerza laboral.</p> <p>Hacer: Declaración del propósito del enfoque de gestión:</p> <ul style="list-style-type: none"> En convenio con el Sena se conformaran grupos de personas a formar a través de la ALIANZA 	<p>Que se divulga: la información relaciona con: Incrementar el número de guardas con por lo menos una competencia por encima de 60%. Asegurar que el 100% de los empleados próximos a pensionarse, reciban la formación para el retiro laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Clientes Empleados: administrativo s supervisores Guardas y sus familias



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	103-1 RELEVANCIA Y COBERTURA (MATERIALIDAD)	103-2 ENFOQUE DE GESTIÓN	103-3 presentación información	PARTES INTERESADAS
			<p>contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que se relaciona con la mejora del rendimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cobertura: todo el personal de la organización que interviene en las operaciones realizadas para la prestación del servicio de vigilancia. <p><u>Limitaciones de cobertura:</u> No se presentan limitaciones de cobertura</p>	<p>con los requisitos exigidos por el Sena a nivel de experiencia y formación según la capacitación a recibir.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se realizará el proceso de evaluación en cuanto a la inducción y autodiagnóstico, inscripción, plan de evaluación, recolección de evidencias, emisión de juicio y auditoria de los candidatos. Una vez realizado el trabajo de campo y evaluado el empleado, obtendrá su certificado en competencias laborales. <p>Contenidos desarrollo de competencias para titulación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Controlar accesos - N.C.L 260401013 • Prevenir incidentes - N.C.L 260401002 • Atender situaciones de emergencia - N.C.L 260401003 (N.C.L.= numero competencia laboral) <p>Titulación: en vigilancia, seguridad y control de instalaciones Sena requiere el desarrollo de las tres competencias anteriores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programas de ayuda a la transición: PREPARACIÓN PARA EL RETIRO LABORAL <p>Verificar: enfoque de gestión:</p> <ol style="list-style-type: none"> Políticas: Suministra formación para el desarrollo de competencias laborales al personal operativo, de tal manera que se logre mejorar el desempeño laboral y el personal desarrolle aptitudes nuevas para mejorar el desempeño laboral Compromisos: Realizar los convenios con el Sena para el desarrollo de competencias. Las competencias laborales permiten a nuestros operadores validar el conocimiento y capacidad para ejercer sus funciones desde los objetos específicos de su quehacer misional y se convierten en importantes herramientas para la adquisición de habilidades y destrezas en el desarrollo de nuestros servicios y son garantía excepcional para nuestros usuarios. Objetivos y metas: Para el presente año nos hemos propuesto sobrepasar el 80% de la totalidad de nuestra fuerza efectiva, haciendo claridad que el faltante por certificar aún no cumple el año de experiencia requerido por el SENA como organismo certificador Responsabilidades: El subgerente es responsable de montar sus planes de capacitación, ejecutarlos y realizar seguimiento a su cumplimiento en temas y periodos convenidos. Recursos: la organización suministra todos los recursos humanos, físicos, técnicos y de cualquier índole necesarios para asegurar una formación integral a todos sus empleados. <p>Actuar:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mecanismos formales de queja y/o reclamación: Línea ética, reporte a despacho, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: Procedimiento competencia y entrenamiento (JPP02) – Programa de Capacitación formación y entrenamiento (RH22) – Política de Formación y Entrenamiento – Planes – Boletín empresarial – Bonificación por examen. 	<p>VER: ANEXO #13 GRI 404-2 competencias laborales y jubilación</p> <p><u>Mecanismo de Evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos con resultados mensuales • Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses • Reporte de sostenibilidad cada año • Verificación por parte independiente cada año (Icontec) 	



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	103-1 RELEVANCIA Y COBERTURA (MATERIALIDAD)	103-2 ENFOQUE DE GESTIÓN	103-3 presentación información	PARTES INTERESADAS
23	404: Formación Y Enseñanza	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> Relevancia: Evaluar el rendimiento de los trabajadores respecto a objetivos comunes ayuda al desarrollo personal de los individuos y contribuye tanto a la gestión de habilidades como al desarrollo del capital humano dentro de la organización. Cobertura: todo el personal de la organización que interviene en las operaciones realizadas para la prestación del servicio de vigilancia. Limitaciones de cobertura: No se presentan limitaciones de cobertura 	<p>Responsable del indicador: SUBGERENTE</p> <p>Planear: Explicación de cómo la organización gestiona el tema: cada años se realiza una evaluación del desempeño, tanto a personal administrativo como operativo, y con estos resultados se retroalimenta a los empleados en los casos que se requieran compromisos de mejora se formalizan documentalmente, estos resultados son comunicados.</p> <p>Hacer: Declaración del propósito del enfoque de gestión: mejorar el desempeño laboral , identificaron la debilidades puntuales de cara empleado y los temas colectivo que requiere intervención para mejorar el desempeño laboral</p> <p>Verificar: Enfoque de gestión:</p> <ol style="list-style-type: none"> Políticas: Cada año realizar evaluación del desempeño Compromisos: Evaluar el rendimiento de los trabajadores respecto a objetivos comunes ayuda al desarrollo personal de los individuos y contribuye tanto a la gestión de habilidades como al desarrollo del capital humano dentro de la organización. Además, la satisfacción de los empleados puede aumentar, con la consiguiente mejora del desempeño de la organización. Objetivos y metas: Mejorar el desempeño laboral <ul style="list-style-type: none"> al 90% de empleados evaluados promedio de evaluación del desempeño > al 80% Responsabilidades : Subgerente con la ayuda del director de operaciones para el personal administrativos y la psicóloga personal administrativo Recursos: La organización sumista todo el recurso humano, físico, técnico y de cualquier índole necesario el desarrollo del sistema. <p>Actuar:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mecanismos formales de queja y/o reclamación: Para el reporte de novedades quejas, reclamos o sugerencias Segdecol cuenta con línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia. Acciones específicas: Como procesos, proyectos, programas e iniciativas: de presentarse alguna novedad en el desarrollo de este propósito la gerencia general emprenderá todas las acciones necesarias para asegurar que se logre el objetivo y la meta prevista en este indicador 	<p>Que se divulga: la información relaciona con: Mejorar el desempeño laboral en un nivel superior al 90% de evaluados con calificación 80% en el desempeño. VER: ANEXO #14 GRI 404-3 Eva desempeño</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos con resultados mensuales Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses Reporte de sostenibilidad cada año Verificación por parte independiente cada año (lcontec) 	<ul style="list-style-type: none"> Socios Y Accionistas Clientes Empleados: administrativos
24	406: No Discriminación	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	<ul style="list-style-type: none"> Relevancia: Para garantizar la igualdad y el respeto de los derechos es necesario que se asegure que no se presentan casos de discriminación Cobertura: todo el personal de la organización que interviene en las operaciones realizadas para la prestación del servicio de vigilancia. 	<p>Responsable del indicador: Jefe de Personal</p> <p>Planear: Explicación de cómo la organización gestiona el tema: a cada uno de los empleados se les hace de forma verbal y escrita la notificación de que si se presenta algún caso de violación de los DDHH, en especial Discriminación debe reportarlo A través de la línea ética, comité de convivencia laboral y estudio sociodemográfico, se asegura que todo caso por discriminación sea reportado y atendido.</p> <p>Hacer: Declaración del propósito del enfoque de gestión: evitar cualquier caso de discriminación, y si se llegara presentar sea reportado de forma inmediata para reestableces los derechos afectados.</p>	<p>Que se divulga: la información relaciona con: Asegurar que no se presenten casos de discriminación 100% de personal sin casos de discriminación. VER: ANEXO #15 GRI 406-1 DISCRIMINACIÓN</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p>	<ul style="list-style-type: none"> Clientes, Sociedad Empleados:



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	103-1 RELEVANCIA Y COBERTURA (MATERIALIDAD)	103-2 ENFOQUE DE GESTIÓN	103-3 presentación información	PARTES INTERESADAS
			<ul style="list-style-type: none"> Limitaciones de cobertura: No se presentan limitaciones de cobertura 	<p>Se tiene en cuenta solo los empleados a quienes se consideren fueron discriminados por motivos de raza, color, sexo, religión, política etc. y se compara con toda la población laboral.</p> <p>Verificar: Enfoque de gestión:</p> <ol style="list-style-type: none"> Políticas: SEGDECOL no participa, ni incentiva o se hace cómplice de ningún tipo de discriminación, bajo ninguna justificación. Compromisos: Citar, escuchar y dar solución a los implicados en los casos de discriminación que sean reportados. Objetivos y metas: No tolerar casos de discriminación y realizar reuniones trimestrales del comité de convivencia o cuando se requieran, con las actas en donde se evidencia el seguimiento y control. Meta. 100% de personal operativo sin discriminación Responsabilidades: El comité de convivencia será el área responsable, y recibirá los posibles casos de discriminación y será el encargado de dar manejo y seguimiento a cada una de las quejas reportadas. Recursos: La organización suministra todos los recursos humanos, físicos, técnicos y de cualquier índole necesarios para asegurar el 100% de personal operativo sin discriminación. <p>Actuar:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mecanismos formales de queja y/o reclamación: Línea ética, comité de convivencia, reporte a despacho, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia, Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: Procedimiento Población Vulnerable (HP03) – estudio sociodemográfico -Actas comité de convivencia – Boletín empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos con resultados mensuales Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses Reporte de sostenibilidad cada año Verificación por parte independiente cada año (Icontec) 	
25	408: Trabajo Infantil	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	<ul style="list-style-type: none"> Relevancia: La existencia y la implementación efectiva de políticas sobre trabajo infantil constituyen expectativas básicas de una conducta socialmente responsable, seguridad de Colombia vigila que este tipo de comportamientos no se presenten Cobertura: todo el personal de la organización que interviene en las operaciones realizadas para la prestación del servicio de vigilancia. Limitaciones de cobertura: No se presentan limitaciones de cobertura 	<p>Responsable del indicador: Jefe de Personal</p> <p>Planear: explicación de cómo la organización gestiona el tema: En toda nuestra área de influencia no permitiremos que se presente trabajo infantil de forma directa o indirecta y no seremos cómplices de estos actos Según el procedimiento para la selección y vinculación de personal (JPP01), no se permite el ingreso de personal con menos de 18 años.</p> <p>Hacer: declaración del propósito del enfoque de gestión: no permitiremos que se presente trabajo infantil de forma directa o indirecta y no seremos cómplices de estos actos Se vincula personal mayor de 18 años; edad mínima para laborar y según perfil de la empresa, donde se realizó una verificación a través de la cédula de ciudadanía de cada empleado.</p> <p>Verificar: enfoque de gestión:</p> <ol style="list-style-type: none"> Políticas: Políticas: Segdecop, no vincula menores de edad; además asegura la no utilización de trabajo infantil en las instalaciones de los proveedores, la cual se realiza a través de seguimientos y visitas, asegurándose con la firma de acuerdos. Compromisos: Asegurar las contrataciones de empleados, verificando con su cedula de ciudadanía el perfil exigido, evitando así contrataciones e incidentes por explotación infantil. Objetivos y metas: No permitir el ingreso de personal con menos de 18 años, bajo 	<p>Que se divulga: la información relaciona con: Asegurar que no se presenten casos de trabajo infantil, en la organización y su área de influencia. VER: ANEXO #16 GRI 408-1 TRABAJO INFANTIL</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos con resultados mensuales Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses Reporte de sostenibilidad cada año. Verificación por parte independiente cada año (Icontec) 	<ul style="list-style-type: none"> Clientes, Proveedores Sociedad Empleados:



#	ASPECTO	INDICADOR GRI	103-1 RELEVANCIA Y COBERTURA (MATERIALIDAD)	103-2 ENFOQUE DE GESTIÓN	103-3 presentación información	PARTES INTERESADAS
				<p>ninguna causa o circunstancia. Meta: Garantizar el 100% de personal contratado sean mayores de edad (18 AÑOS).</p> <p>iv. Responsabilidades: Solicitar y verificar edad con el documento (cedula de ciudadanía)</p> <p>v. Recursos: la organización suministra todos los recursos humanos, físicos, técnicos y de cualquier índole necesarios para asegurar el debido proceso de selección y contratación de empleados mayores de edad.</p> <p>Actuar:</p> <p>vi. Mecanismos formales de queja y/o reclamación: Línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia.</p> <p>vii. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: Procedimiento competencia y entrenamiento (JPP02) – procedimiento de proveedores – visita a proveedores</p>		
26	409: Trabajo Forzoso u Obligatorio	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	<p>El trabajo forzoso u obligatorio existe en todo el mundo de diversas formas. Los ejemplos más extremos son la esclavitud y la servidumbre. Las deudas también pueden utilizarse para mantener a los trabajadores en una situación de trabajo forzoso.</p> <ul style="list-style-type: none"> Cobertura: todo el personal de la organización que interviene en las operaciones realizadas para la prestación del servicio de vigilancia. <p><u>Limitaciones de cobertura:</u> No se presentan limitaciones de cobertura</p>	<p>Responsable del indicador: Jefe de Personal</p> <p>Planear: explicación de cómo la organización gestiona el tema: En toda nuestra área de influencia no permitiremos que se presente trabajo forzoso de forma directa o indirecta y no seremos cómplices de estos actos A través de la línea ética, comité de convivencia laboral y estudio sociodemográfico, se asegura que todo caso por trabajo forzoso sea reportado y atendido.</p> <p>Hacer: declaración del propósito del enfoque de gestión: En toda nuestra área de influencia no permitiremos que se presente trabajo forzoso de forma directa o indirecta y no seremos cómplices de estos actos Los empleados deben reportar situaciones que consideren como trabajo forzoso a las áreas encargadas y así iniciar el debido proceso.</p> <p>Verificar: enfoque de gestión:</p> <ol style="list-style-type: none"> Políticas: SEGDECOL no participa, ni incentiva o se hace cómplice de ningún tipo de caso por trabajo forzoso, bajo ninguna justificación. Compromisos: Citar, escuchar y dar solución a los empleados quienes reporten casos por trabajo forzoso. Objetivos y metas: No participar, ni tolerar casos por trabajos forzosos en la organización. Meta. 100% de personal operativo sin trabajo forzoso. Responsabilidades: El comité de ética y comité de convivencia serán los responsables, de recibir los posibles casos por trabajo forzoso y le darán el manejo y seguimiento a cada uno de los casos. Recursos: la organización suministra todos los recursos humanos, físicos, técnicos y de cualquier índole necesarios para asegurar el 100% de personal operativo sin trabajo forzoso. <p>Actuar:</p> <p>vi. Mecanismos formales de queja y/o reclamación: Línea ética, comité de convivencia, reporte a despacho, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia,</p>	<p>Que se divulga: la información relaciona con: Asegurar que no se presenten casos de Trabajo Forzoso u Obligatorio. VER: ANEXO #17 GRI 409-1 TRABAJO FORZOSO</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos con resultados mensuales Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses Reporte de sostenibilidad cada año Verificación por parte independiente cada año (Icontec) 	<ul style="list-style-type: none"> Clientes, Proveedores Sociedad Empleados:



#	ASPECTO	INDICADOR GRI	103-1 RELEVANCIA Y COBERTURA (MATERIALIDAD)	103-2 ENFOQUE DE GESTIÓN	103-3 presentación información	PARTES INTERESADAS
				ix. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: Procedimiento Población Vulnerable (HP03) – estudio sociodemográfico -Actas comité de convivencia		
27	410: Prácticas en materia de seguridad	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	El comportamiento del personal de seguridad hacia terceros se sustenta en su formación en temas de derechos humanos, especialmente respecto al uso de la fuerza. Formar al personal de seguridad puede evitar litigios y riesgos para la reputación derivados de acciones inapropiadas o comportamientos no Admitidos por la organización.	<p>Responsable del indicador: Jefe de Personal</p> <p>Planear: explicación de cómo la organización gestiona el tema: a través de la capacitaciones que se realizan con las academias de formación 3 horas, y la reinducción anual que realiza sedecol 1 hora,</p> <p>Hacer: declaración del propósito del enfoque de gestión: Asegurar que el personal es consciente de la importancia de los derechos humanos en la prestación de servicios, e impedir cualquier violación de estos.</p> <p>Verificar: enfoque de gestión:</p> <ol style="list-style-type: none"> Políticas: SEGDECOL no participa, ni incentiva o se hace cómplice de ningún tipo de violación de los DDHH, bajo ninguna justificación. Compromisos: Extenderemos nuestra área de influencia a todos nuestros procesos, servicios clientes y proveedores, para impedir la violación de DDHH. Objetivos y metas: no participa, ni incentiva o se hace cómplice de ningún tipo de violación de los ddhh. Meta: (0) cero casos de violación de DDHH. Responsabilidades: todos los empleados son vigilantes de que no se presenten casos de violación DDHH, y están en la obligación de denunciar inmediatamente se tengan indicios de cualquier situación anormal que permita la violación a los ddhh. Recursos: la organización suministra todos los recursos, humanos, físicos, técnicos y de cualquier índole necesarios para impedir la violación de los ddhh. <p>Actuar:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mecanismos formales de queja y/o reclamación: línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: Procedimiento competencia formación y entrenamiento (JPP02) - Programa de capacitación formación y entrenamiento (RH22) – Política de Formación y Entrenamiento – Planes – Boletín empresarial – Bonificación por examen 	<p>Que se divulga: la información relaciona con: Asegurar personal capacitado en ddhh al 100% de la población de empleados. VER: ANEXO #18 GRI 410 -412-1 FORMACIÓN DDHH</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos con resultados mensuales Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses Reporte de sostenibilidad cada año. Verificación por parte independiente cada año (lcontec) 	<ul style="list-style-type: none"> Clientes, Proveedores Sociedad Empleados:
28	412: Evaluación de derechos humanos	412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos •	<ul style="list-style-type: none"> Relevancia: La capacidad de Seguridad de Colombia para implementar sus políticas y procedimientos en materia de derechos humanos depende directamente de la cantidad y calidad de la formación suministrada en derechos humanos. Cobertura: todo el personal de la organización: operativo, administrativo y gerencial de la 	<p>Responsable del indicador: Jefe de Personal</p> <p>Planear: explicación de cómo la organización gestiona el tema: a través de la capacitaciones que se realizan con las academias de formación 3 horas, y la reinducción anual que realiza sedecol 1 hora,</p> <p>Hacer: declaración del propósito del enfoque de gestión: Asegurar que el personal es consciente de la importancia de los derechos humanos en la prestación de servicios, e impedir cualquier violación de estos.</p> <p>Verificar: enfoque de gestión:</p> <ol style="list-style-type: none"> Políticas: SEGDECOL no participa, ni incentiva o se hace cómplice de ningún tipo de violación de los DDHH, bajo ninguna justificación. 	<p>Que se divulga: la información relaciona con: Suministrar formación en derechos humanos al 100% de la población de empleados VER: ANEXO #18 GRI 410 - 412-1 FORMACIÓN DDHH</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos con resultados mensuales 	<ul style="list-style-type: none"> Clientes, Sociedad Empleados:



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	103-1 RELEVANCIA Y COBERTURA (MATERIALIDAD)	103-2 ENFOQUE DE GESTIÓN	103-3 presentación información	PARTES INTERESADAS
			<p>organización para las operaciones realizadas para la prestación del servicio de vigilancia.</p> <ul style="list-style-type: none"> Limitaciones de cobertura: No se presentan limitaciones de cobertura 	<p>ii. Compromisos: Extenderemos nuestra área de influencia a todos nuestros procesos, servicios clientes y proveedores, para impedir la violación de DDHH.</p> <p>iii. Objetivos y metas: no participa, ni incentiva o se hace cómplice de ningún tipo de violación de los ddhh. Meta: (0) cero casos de violación de DDHH.</p> <p>iv. Responsabilidades: todos los empleados son vigilantes de que no se presenten casos de violación DDHH, y están en la obligación de denunciar inmediatamente se tengan indicios de cualquier situación anormal que permita la violación a los DDHH.</p> <p>v. Recursos: la organización suministra todos los recursos, humanos, físicos, técnicos y de cualquier índole necesarios para impedir la violación de los DDHH.</p> <p>Actuar:</p> <p>vi. Mecanismos formales de queja y/o reclamación: línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia.</p> <p>vii. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: Procedimiento competencia formación y entrenamiento (JPP02) - Programa de capacitación formación y entrenamiento (RH22) – Política de Formación y Entrenamiento – Planes – Boletín empresarial – Bonificación por examen</p>	<ul style="list-style-type: none"> Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses Reporte de sostenibilidad cada año. Verificación por parte independiente cada año (Icontec) 	
29	417: Marketing Y Etiquetado	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	<p>El marketing es un modo de comunicación importante entre organizaciones y clientes y se rige por numerosos reglamentos, leyes y códigos voluntarios, como el Código Consolidado en Materia de Publicidad Comercial y Mercadotecnia de la Cámara de Comercio Internacional (CCI).</p>	<p>Responsable del indicador: SUBGERENTE</p> <p>Planear: explicación de cómo la organización gestiona el tema: desde la gerencia se Asegura que no se presentan casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing. Toda la publicidad es vigilada directamente por el gerente para evitar incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing, nuestras tarifas están reguladas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada</p> <p>Hacer: declaración del propósito del enfoque de gestión: impedir Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing</p> <p>Verificar: enfoque de gestión:</p> <p>i. Políticas: toda la publicidad es supervisada directamente por el gerente y se asegura que no se realicen mal interpretación es o errores en nuestra publicidad y marketing</p> <p>ii. Compromisos: toda nuestra publicidad respetara los DDHH, no seremos cómplices de abusos publicitarios en contra de la mujer , los niños , animales o cualquier otro mal uso de la imagen corporativa</p> <p>iii. Objetivos y metas: cero Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing</p> <p>iv. Responsabilidades: la alta dirección o gerente es vigilante de que no se presenten casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing, y los empleados están en la obligación de denunciar inmediatamente se tengan indicios de cualquier situación anormal que permita esta situación.</p> <p>Recursos: la organización sumista todos los recurso humanos, físicos, técnicos y de cualquier índole necesario el desarrollo del sistema.</p> <p>Actuar:</p> <p>vi. Mecanismos formales de queja y/o reclamación: para el reporte de novedades quejas,</p>	<p>Que se divulga: la información relaciona con: Asegurar que no se presentan casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing.</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos con resultados mensuales Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses Reporte de sostenibilidad cada año. Verificación por parte independiente cada año (Icontec) 	<ul style="list-style-type: none"> Clientes, Proveedores Sociedad Empleados:



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	103-1 RELEVANCIA Y COBERTURA (MATERIALIDAD)	103-2 ENFOQUE DE GESTIÓN	103-3 presentación información	PARTES INTERESADAS
				<p>reclamos o sugerencias SEGDECOL cuenta con línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia.</p> <p>vii. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: de presentarse alguna novedad en el desarrollo de este propósito la gerencia general emprenderá todas las acciones necesarias para asegurar que se logre el objetivo y la meta prevista en este indicador</p>		
30	418: Privacidad del cliente	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	<p>Relevancia: La protección de la privacidad del cliente es un objetivo reconocido generalmente en la legislación nacional y políticas de las organizaciones. Como se estipula en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), se espera que las organizaciones hagan lo siguiente: “respetar la privacidad de los consumidores y adoptar medidas razonables para garantizar la seguridad de los datos de carácter personal que recaban, almacenan, procesan o difunden”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cobertura: Todo los clientes de la organización: para las operaciones realizadas para la prestación del servicio de vigilancia. • Limitaciones de cobertura: No se presentan limitaciones de cobertura 	<p>Responsable del indicador: SUBGERENTE</p> <p>Planear: explicación de cómo la organización gestiona el tema: para la protección de los datos de los empleados la organización cuenta con procedimientos documentados que aseguran que tanto la información de clientes, proveedores y empleados se preserven, se impide el uso de no intención o intencional para cualquier actividad diferente a las relacionadas con la prestación del servicio de vigilancia</p> <p>Hacer: declaración del propósito del enfoque de gestión: cada uno de los responsables de procesos es responsable que la información de clientes, proveedores y empleados no presenten violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos</p> <p>Verificar: enfoque de gestión:</p> <ol style="list-style-type: none"> Políticas: aseguraremos que no se presenten violaciones de la privacidad y pérdida de datos del cliente Compromisos: cada uno de los responsables de procesos es responsable de salvaguardar los datos bajo su responsabilidad Objetivos y metas: cero casos de violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente Recursos: la organización suministra todo el recurso humano, físico, técnico y de cualquier índole necesario el desarrollo del sistema. <p>Actuar:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mecanismos formales de queja y/o reclamación: para el reporte de novedades quejas, reclamos o sugerencias Segdecop cuenta con línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: de presentarse alguna novedad en el desarrollo de este propósito la gerencia general emprenderá todas las acciones necesarias para asegurar que se logre el objetivo y la meta prevista en este indicador 	<p>Que se divulga: la información relaciona con: Asegurar que no se presentan casos de Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.</p> <p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos con resultados mensuales • Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses • Reporte de sostenibilidad cada año. • Verificación por parte independiente cada año (Icontec) 	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes, • Proveedores • Sociedad Empleados:
31	419: Cumplimiento Socioeconómico	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	<ul style="list-style-type: none"> • Relevancia: La falta de cumplimiento de una organización puede indicar una capacidad de gestión limitada para garantizar que las operaciones se ajusten a determinados parámetros de desempeño. En algunos casos, la falta de cumplimiento puede dar 	<p>Responsable del indicador: SUBGERENTE</p> <p>Planear: la alta gerencia a través del cumplimiento de toda la legislación se asegura que no se presenten sanciones.</p> <p>Hacer: declaración del propósito del enfoque de gestión: mensualmente se lleva el control del cumplimiento de todo el marco legal, vigilando que no se presenten sanciones por incumplimientos legales, velando así porque las metas de los procesos sean de posible</p>	<p>Que se divulga: la información relaciona con: Asegurar que no se presentan casos de Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes, • Proveedores • Sociedad Empleados:



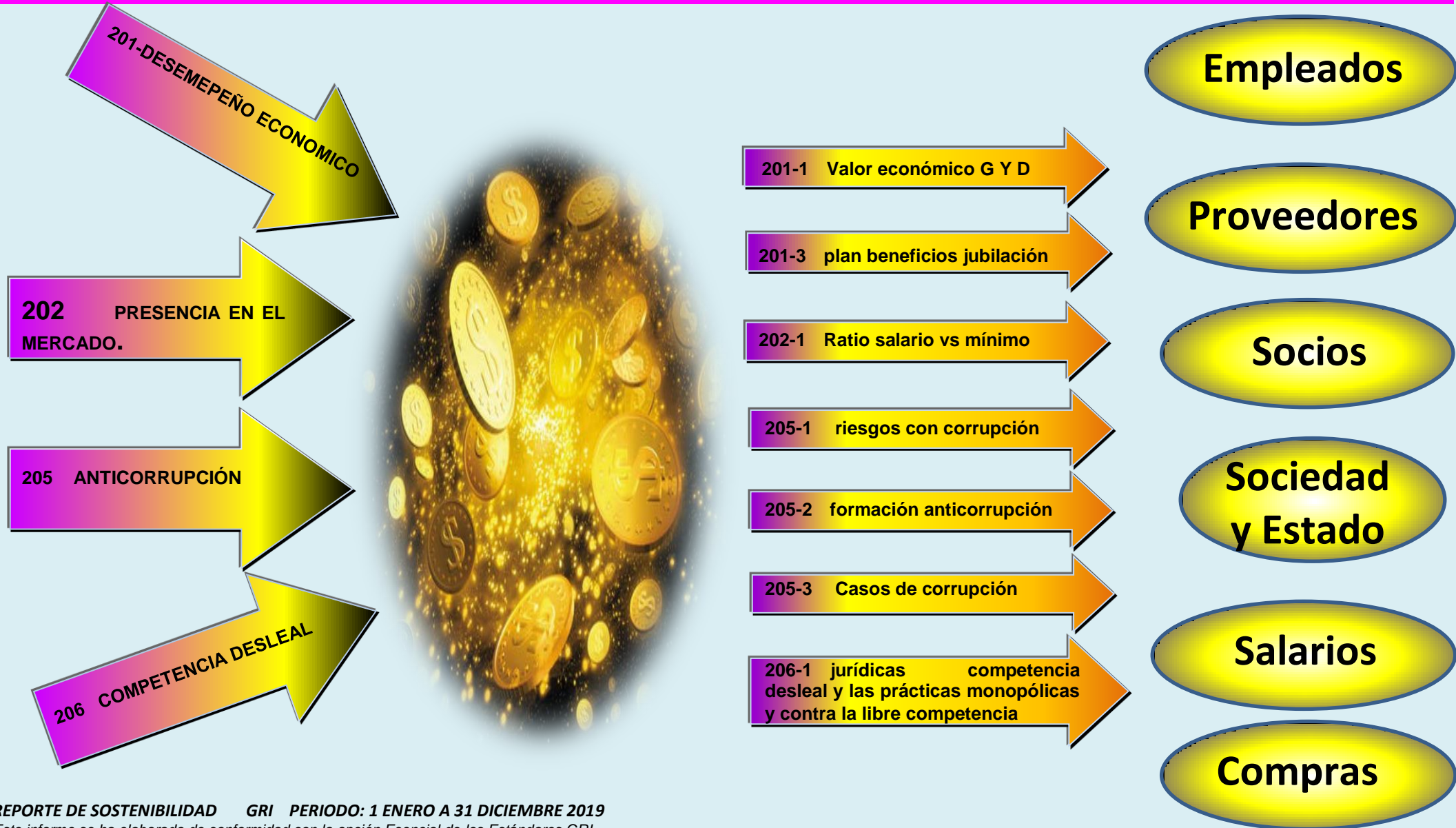
SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Del 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	103-1 RELEVANCIA Y COBERTURA (MATERIALIDAD)	103-2 ENFOQUE DE GESTIÓN	103-3 presentación información	PARTES INTERESADAS
			<p>lugar a obligaciones de medidas correctivas y otras responsabilidades costosas. La solidez del historial de cumplimiento de una organización también puede afectar a su capacidad para ampliar operaciones u obtener permisos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • cobertura: toda la operación para la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada: clientes, proveedores y el personal de la organización: operativo, administrativo y gerencial para las operaciones realizadas para la prestación del servicio de vigilancia. • Limitaciones de cobertura: No se presentan limitaciones de cobertura 	<p>cumplimiento sin infringir la ley.</p> <p>Verificar: enfoque de gestión:</p> <ol style="list-style-type: none"> Políticas: comprometerse con el cumplimiento del marco legal controlado el cumplimiento de la operación a través de la sensibilización del personal involucrado. Compromisos: asegurar el cumplimiento total de la legislación Objetivos y metas: no se presentan sanciones por ningún ente de control. Responsabilidades: el representante del cumplimiento del marco legal es el gerente, quien lleva control periódico de los incidentes en el indicador e implementa los planes de mejora para el logro del objetivo Recursos: la organización suministra todo el recurso humano, físico, técnico y de cualquier índole necesario el desarrollo del sistema. <p>Actuar:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mecanismos formales de queja y/o reclamación: para el reporte de novedades quejas, reclamos o sugerencias Segdecol cuenta con línea ética, reporte a despachos, al supervisor, jefe inmediato a la subgerencia o gerencia. Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas: de presentarse alguna novedad en el desarrollo de este propósito la gerencia general emprenderá todas las acciones necesarias para asegurar que se logre el objetivo y la meta prevista en este indicador 	<p>Mecanismo de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos con resultados mensuales • Rendición de cuentas a la gerencia cada 4 meses • Reporte de sostenibilidad cada año • Verificación por parte independiente cada año (Icontec) 	

7.1 DESEMPEÑO DIMENSIÓN ECONÓMICA 200

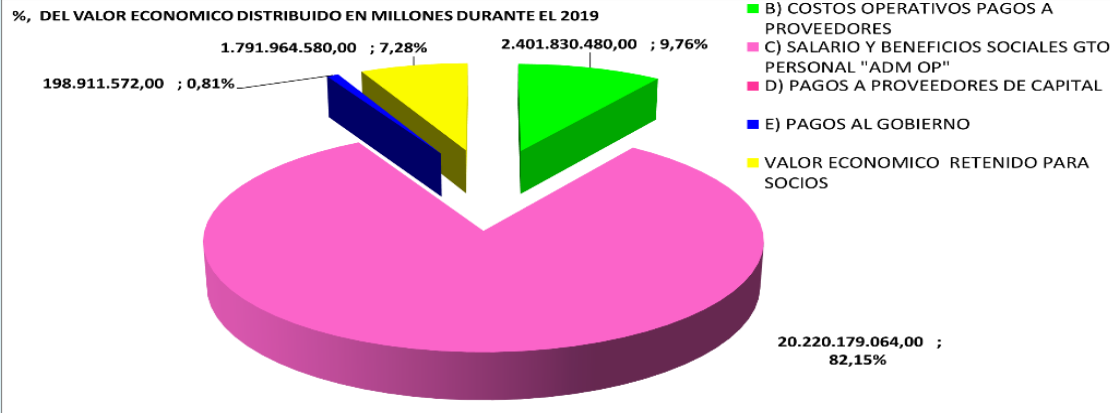




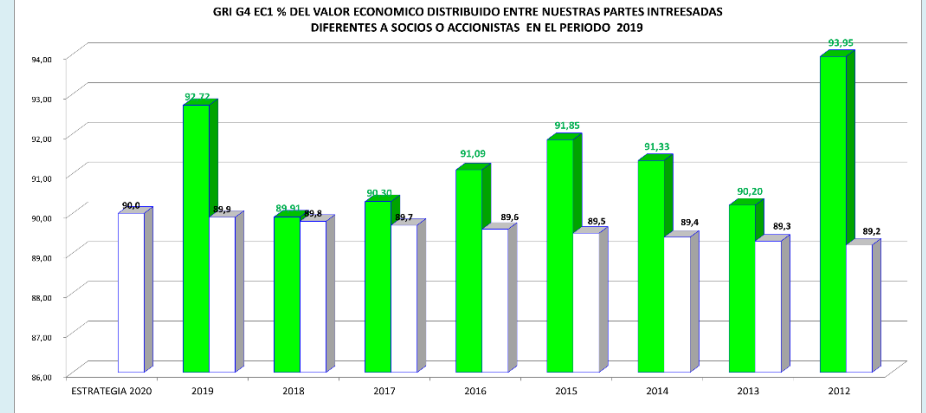
DESEMPEÑO ECONÓMICO 200

1: 201-1 Valor económico directo generado y distribuido

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2019



RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



ANÁLISIS DEL AÑO 2019

DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2019	
% VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	92,72
ESTRATEGIA 2018	89,90
% VALOR ECONÓMICO RETENIDO	7,28
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	22.820.921.116,00
VALOR ECONÓMICO RETENIDO	1.791.964.580,00
A) VALOR ECONÓMICO CREADO	24.612.885.696,00
DISTRIBUCIÓN DEL VALOR ECONÓMICO CREADO	
B) COSTOS OPERATIVOS PAGOS A PROVEEDORES	2.401.830.480,00
C) SALARIO Y BENEFICIOS SOCIALES GTO PERSONAL "ADM OP"	20.220.179.064,00
D) PAGOS A PROVEEDORES DE CAPITAL	
E) PAGOS AL GOBIERNO	198.911.572,00
VALOR ECONÓMICO RETENIDO PARA SOCIOS	1.791.964.580,00

>> El valor económico generado del año 2018 al 2019 aumento en \$ 334.691.434 lo que representa un 1,37% más con respecto al año anterior.

>>El valor económico distribuido del año 2018 al 2019 aumento en la suma de \$ 948.378.107 millones (4.33%)

>> Los salarios y beneficios sociales aumentaron en la suma de 7.578.43.209 millones (3,89%) por la fuerza laboral que fue mayor en el año 2018

ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

Los datos sobre creación y distribución de valor económico demuestran que SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA es un ente social creador de valor en gran medida para nuestra partes interesadas, pues más del 92,7% del valor creado se distribuye en valores cercanos así: 80,15 % en nuestros empleados, 9,76 en nuestros proveedores, lo que nos genera en más de un 90% del valor creado repartido a la sociedad. Lo cual proporciona indicaciones básicas sobre la forma en que la organización ha creado riqueza para sus grupos de interés.

Durante los últimos 13 años (2019, al 2006) tiempo en el que se ha realizado esta medición, siempre se ha distribuido más del 90% del valor creado

El valor económico distribuido durante el año 2019 fue del 92,721% del VEG Valor Económico Generado, correspondiente a \$ 24.612.885.696 millones entre empleados, proveedores y gobierno. Concluimos que la empresa generó una distribución para nuestros accionistas del 7,28% del valor económico generado siendo muy INFERIOR A LOS DE LOS AÑOS ANTERIORES Concluimos que la empresa generó una distribución para nuestros accionistas del 8,91% del valor económico generado siendo muy ajustado al de los años anteriores.

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



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

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

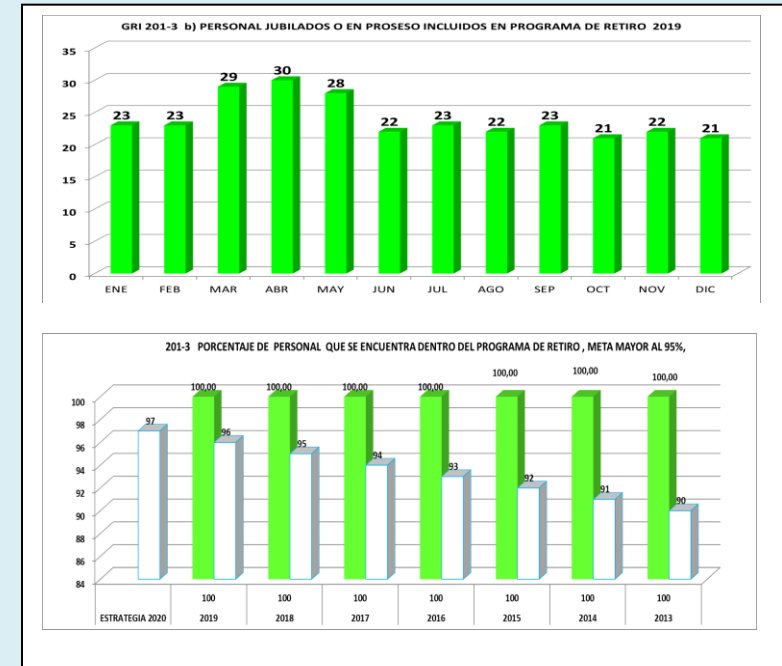
Los valores para el año 2019 son: para un total de **2.135.212.800**

- La empresa \$ 1.597.375.699
- Los empleados \$ 537.837.101

VALORES PAGADOS \$2.135.212.800 VS VALORES OBLIGADOS A PAGAR \$2.135.212.800 INCIDENCIA 1:1

- No existe un fondo distinto para pagar las obligaciones del plan de pensiones. Los fondos son: Colpensiones, Protección, Porvenir y Colfondos autorizados por el gobierno nacional.
- El porcentaje del salario con el que contribuye el empleado o el empleador
 - el porcentaje del salario con que contribuye el empleado es el 4%
 - el porcentaje del salario con que contribuye el empleador es el 12%
- El nivel de participación en los planes de retiro, como la participación en programas obligatorios o voluntarios, programas regionales o nacionales o programas con un impacto financiero: la organización cuenta con el programa de retiro laboral con el apoyo con las cajas de compensación, la asistencia a estos programas es voluntaria.
- El 100% de los empleados que tiene derechos a una jubilación la disfrutan.

Nota: los cargos críticos cuentan con un plan de entrenamiento del nuevo empleado que recibe al personal que se está jubilando, y se permite que estos empleados continúen trabajando como: jefe de contabilidad, jefe de compras y guardas (8) que por su buen desempeño el cliente solicita su permanencia, todos estos ya jubilados continúan en la organización.



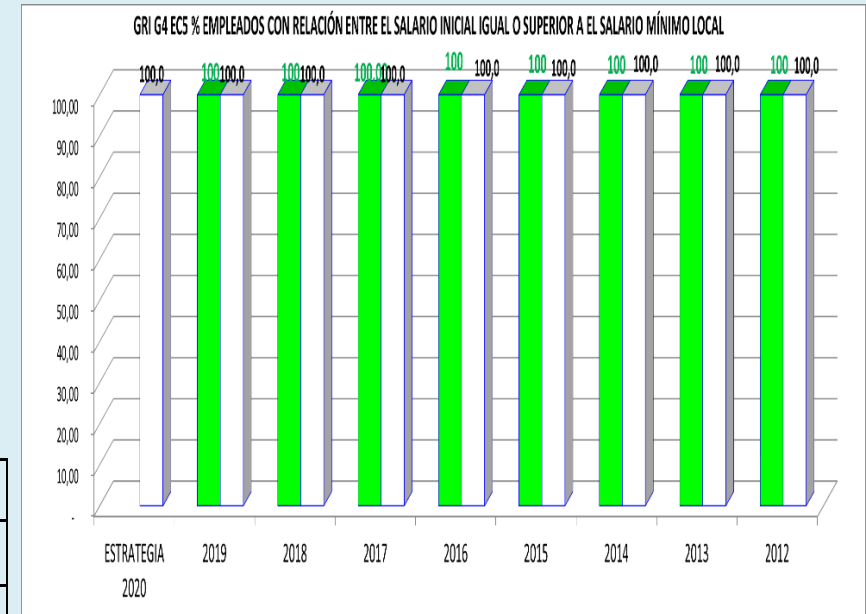


3: 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local COMPORTAMIENTO DE AÑO 2019 RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA

SALARIO MÍNIMO LEGAL VIGENTE: \$877.803 Mensual, Mas subsidio de transporte

DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2019													
Valor Hora Según SMMLV	\$ 3.450,48												
PROMEDIO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEM	OCTUBRE	NOVIEMB	DICIEMB	
RELACION	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
PROMEDIO HOMBRE Y MUJERES	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	
PROMEDIO	todas las operaciones relacionadas con el objeto de lo organización (Prestación de Servicios de Vigilancia), no se tiene ningún trabajador fuera de esa actividad bajo ninguna clase de contrato o relación laboral y todos están dentro del marco legal colombiano con un SMMLV como base mínima,												
HOMBRES - (OPERATIVOS)	740	780	798	790	771	787	728	698	714	697	695	704	723
VALOR HORA	3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48
MUJERES - (OPERATIVOS)	63	62	64	66	67	67	60	63	63	61	62	62	61
VALOR HORA	3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48	\$ 3.450,48
PERSONAL ADMINISTRATIVO	41	41	41	41	41	41	41	41	41	40	40	41	41
TOTAL PERSONAL	844	883	903	897	879	895	829	802	818	798	797	807	825

a	a. Cuando una proporción significativa de los empleados recibe su salario en función de las reglas sobre salarios mínimos, se debe informar del ratio del salario de categoría inicial por sexo en las ubicaciones con operaciones significativas y el salario mínimo.	1,00
b	b. Cuando una proporción significativa de los trabajadores (excluidos los empleados) que llevan a cabo las actividades de la organización recibe su salario en función de las reglas sobre salarios mínimos, se describen las medidas tomadas para determinar si a estos trabajadores se les paga por encima del salario mínimo.	la base para todos los trabajadores es el smmlv, ninguno está por debajo de este valor
c	c. Si el salario mínimo local no existe o es variable en las ubicaciones con operaciones significativas por sexo. En caso de que sea posible usar diferentes mínimos como referencia, se debe informar del salario mínimo que se utiliza.	No es posible usar diferentes mínimos como referencia, la base para todos los trabajadores es el smmlv, ninguno está por debajo de este valor
d	d. La definición utilizada para "las ubicaciones con operaciones significativas".	Prestación de Servicios de Vigilancia



ANÁLISIS DEL AÑO 2019

- El 95.1% de nuestros empleados es remunerado mediante la legislación de salario mínimo legal vigente para Colombia (resolución 2360 del 26 dic. 2019)
- El 92.15% de los salarios de la organización son pagados a hombres y el 7.85% es pagado a mujeres
- En la organización el 100% de los hombres y el 100% de las mujeres tienen un salario inicial estándar no inferior del salario mínimo local. (ver tabla)
- El 100% de las operaciones se hace en Colombia con los estándares del salario mínimo local el valor básico de una hora es \$3.657.51 para el año 2020 (resolución 2360 del 26 dic. 2019)
- El promedio de contratación de personal femenino es menor que el masculino porque los clientes exigen el perfil masculino para esta profesión
- El promedio de contratación de personal femenino es menor que el masculino porque los clientes exigen que la labor de la mujer sea diurno
- En porterías, recepción y horarios de oficina, porque en la noche es de mucho riesgo para la mujer

ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

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

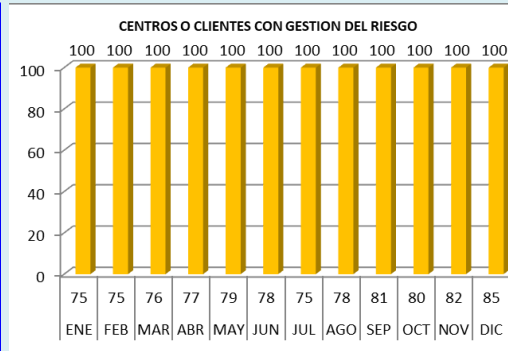
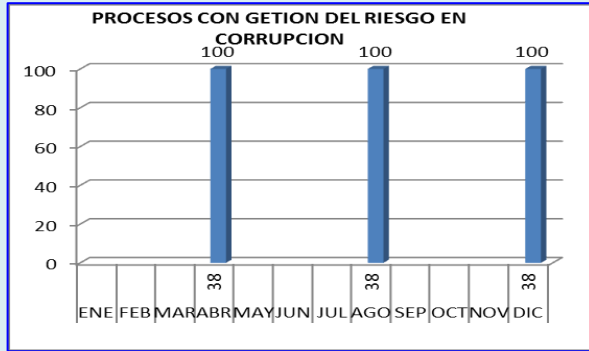
Durante el año 2019 y los años anteriores se ha logrado asegurar que el salario mensual de todos los trabajadores tiene como base el salario mínimo legal mensual vigente, cumpliendo con lo establecido la legislación vigente con relación a salarios, horas de trabajo, horas extras, recargos, descansos semanales, vacaciones, salud y seguridad, seguridad social, entre otros. lo que nos da un cumplimiento del 100% de los empleados recibiendo como salario igual o superior al mínimo legal vigente (SMMLV)

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

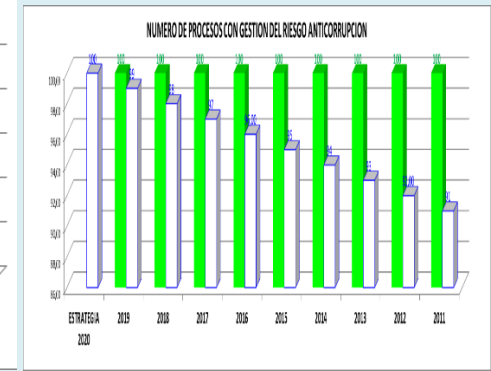
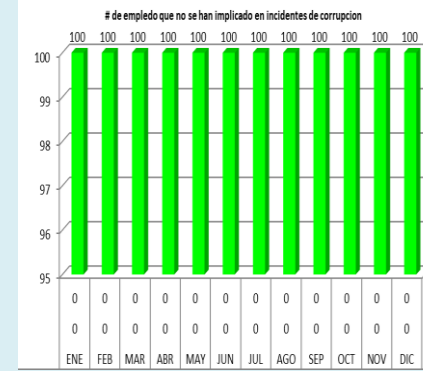


- 4: 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción
- 5: 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2019



RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



ANÁLISIS DEL AÑO 2019

- La única sede es la ubicada en Medellín y cuenta con gestión de riesgos de todos los 38 procesos, lo que nos da el 100% de de proceso con gestión de riesgos anticorrupción, y tratamiento a los procesos y también el 100% de las operaciones de servicios de vigilancia cuenta evaluación de riesgos de corrupción.
- No se presentaron casos de corrupción en lo corrido del año 2019.
- Se realizó capacitación a todo el personal operativo a través del módulo metodológico diseñado para la socialización, aprendizaje y evaluación para la prevención de la corrupción.
 - a) La comunicación y divulgación se realiza al 100% de empleados cliente y proveedores a través del boletín de junio que se envía por correo electrónica a cada uno de ellos. Y todos se encuentran en Antioquia.
 - b) el órgano de gobierno conformado por los directores y jefes de área (12 empleados) recibieron formación y divulgación de las políticas anticorrupción. Que representan el 100%, todos ellos en Medellín en la sede principal.
 - c) El número total y el porcentaje de empleados a quienes se haya formado en procedimientos anticorrupción de la organización, son el 91,2% así: guardas 721 y supervisores 27 y región. todos ellos en Medellín en la sede principal.
 - d) El número total y el porcentaje de socios de negocio a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, desglosados por tipo de socio de negocio y región. Describir si las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización se han comunicado a alguna otra persona u organización. Se socializó el tema con los clientes y se divulgo al 100% de clientes y proveedores el conocimiento sobre SIPLAFT y la autorización para el uso de datos personales.

ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

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

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

No se presentaron casos de corrupción durante el año 2019

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

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

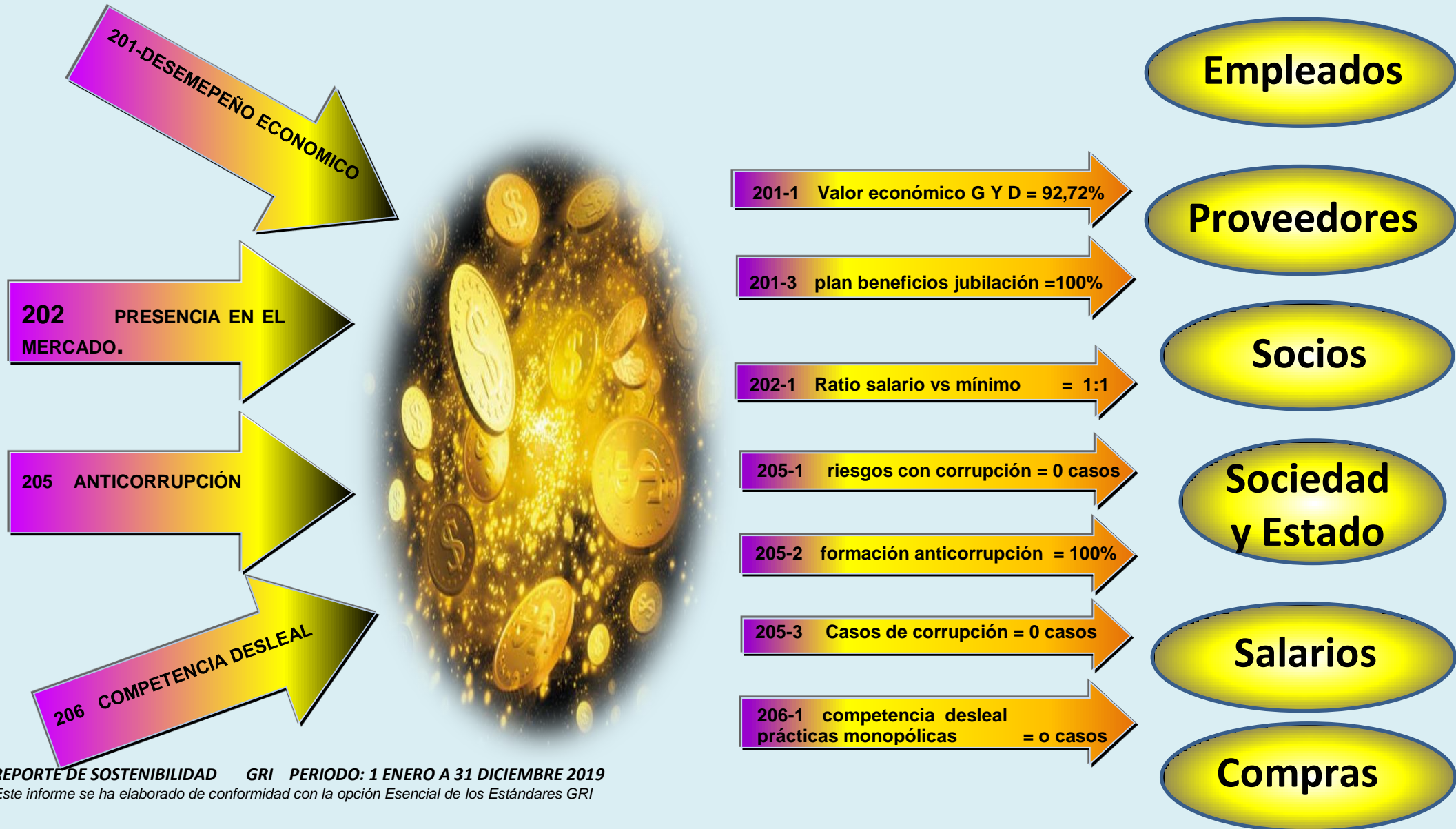
6: 206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia

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

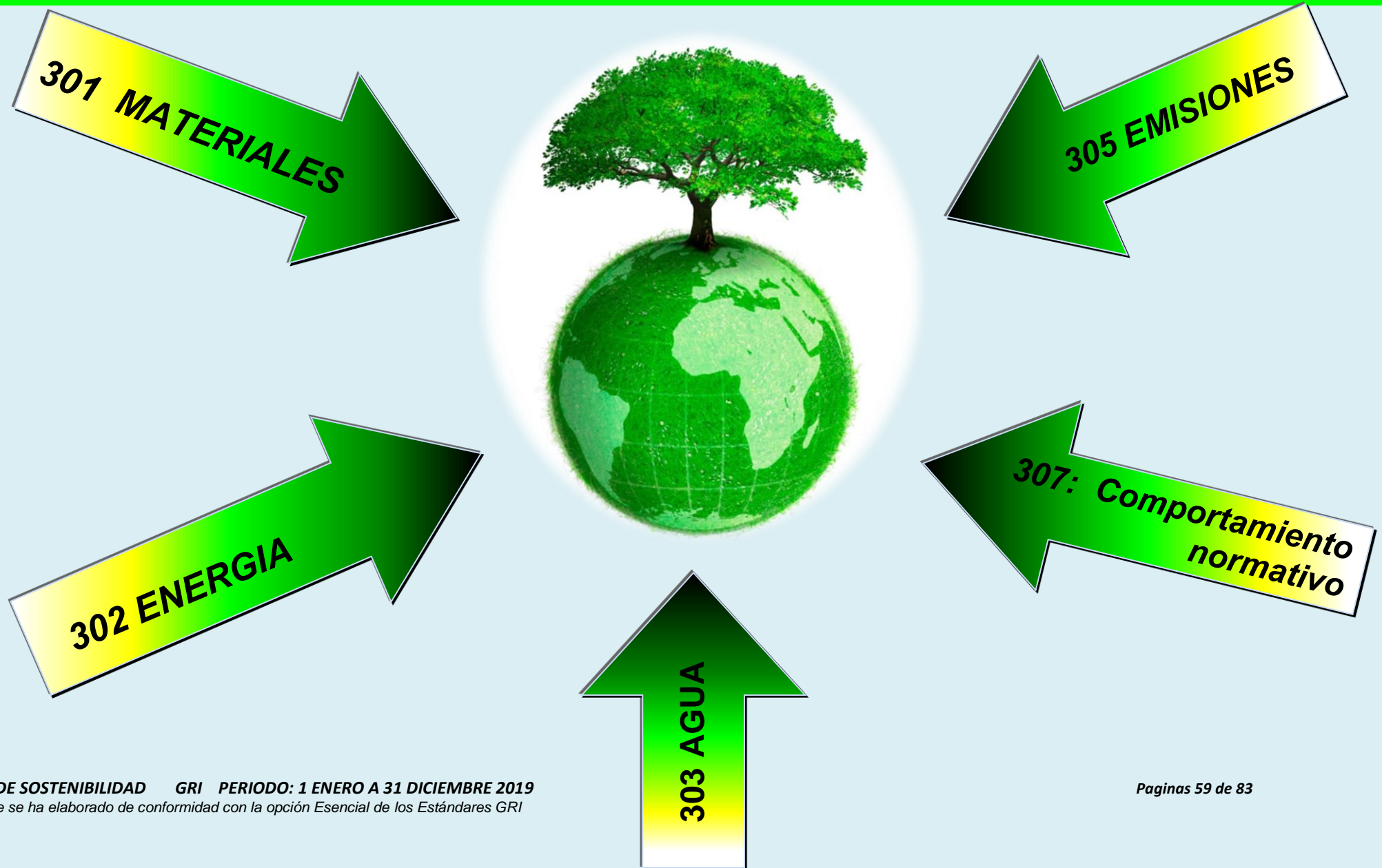
No Se Presentan Acciones Jurídicas



DESEMPEÑO ECONÓMICA 200



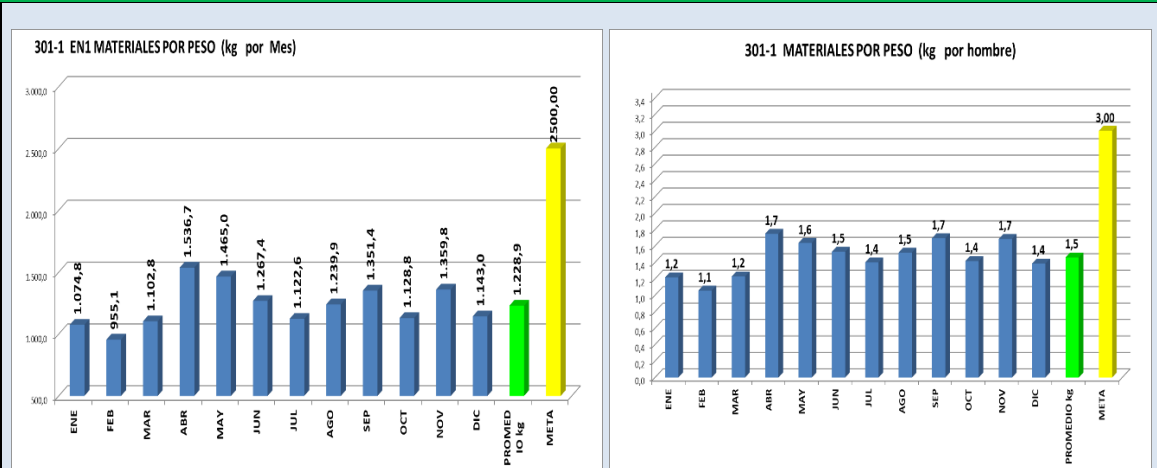
7.2 DIMENSIÓN AMBIENTAL





7: 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2019



EL PERIODO ANALIZADO AÑO 2019

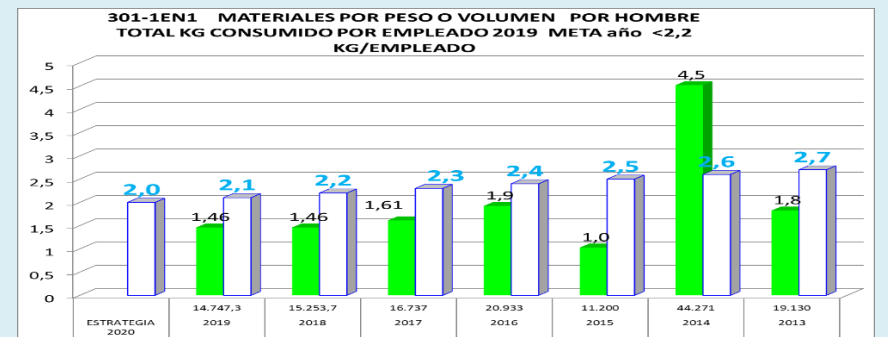
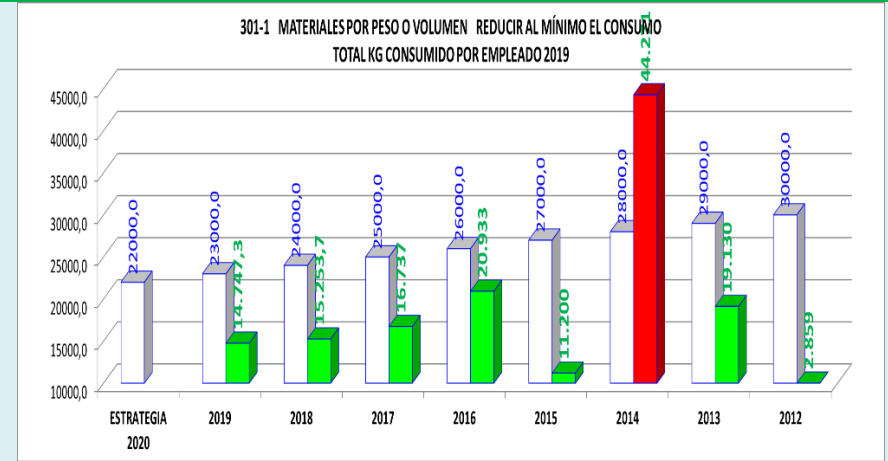
Materiales consumidos	VARIABLE	unidades	PROMEDIO kg	total
Informar del peso o volumen total de: Materiales renovables empleados y Materiales directos empleados	Varios: Dotación, camisas, calzado, papel, equipos.	(en kg)	307,6	3.691,6
Indicar materiales directos y no renovables empleados	consumo de gasolina	gasolina (en kg)	933,32	11.199,81
total peso en kilogramos consumidos			1.228,8	14.747,3
promedio fuerza efectiva			844	
kilogramos consumidos por fuerza efectiva			1,46	

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

ANÁLISIS DEL AÑO 2019

El consumo en kg durante el año 2019 es de **14.747,3** kg, con un promedio de 1,46 kg por hombre de la fuerza efectiva, permitiendo concluir que se logró una reducción 506,4 kg lo que representa una reducción de 3,32%, y estamos por debajo de la meta del año 2,2 kg por hombre, hubo una reducción del 0,22 Kg /HOMBRE con respecto al año 2018.

RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



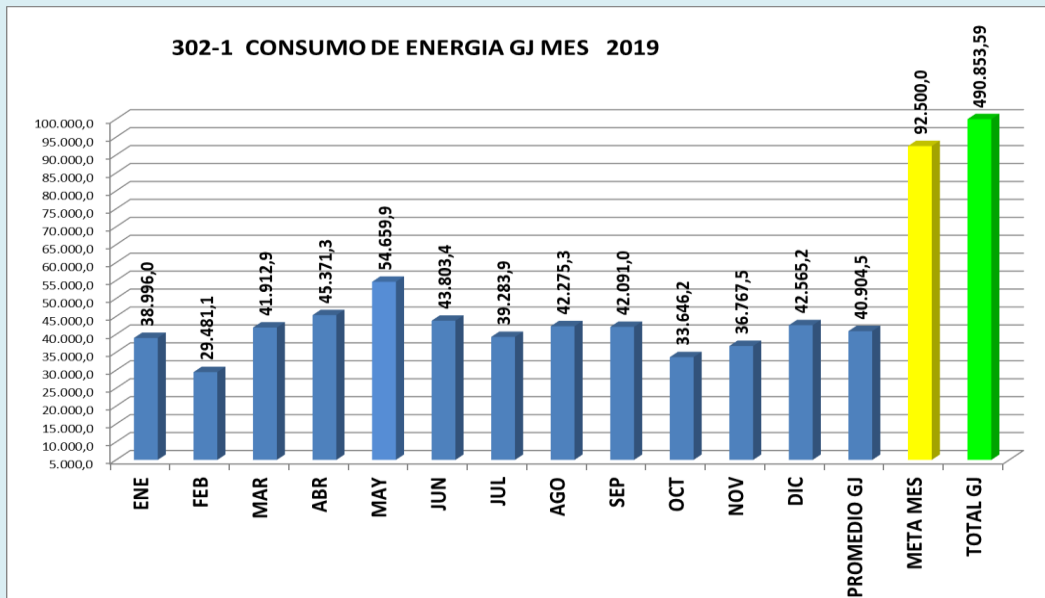
ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

La estrategia para el año 2020 es estar por debajo de 2kg por hombre, se replanteo para estar por debajo de 3kg por hombre., a la fecha dicha meta se encuentra cumpliéndose, excepto en el 2014 donde no fue posible cumplir la meta debido al incremento de supervisores, la meta estratégica se mantendrá para el 2020.

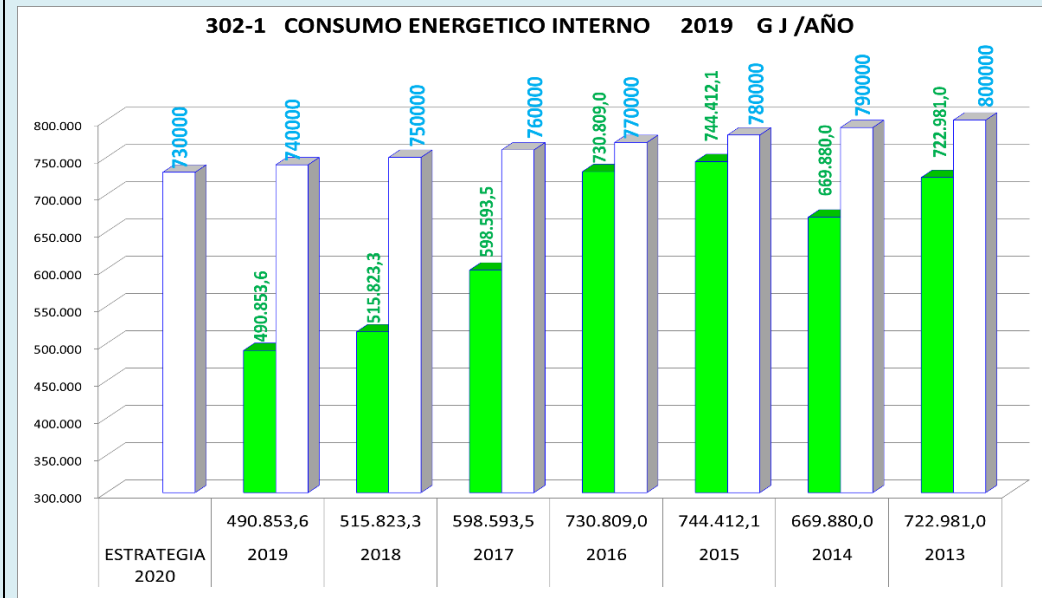


8: 302-1 Consumo energético dentro de la organización
10: 302-4 Reducción del consumo

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2019



RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



Análisis del año 2019

El consumo total de energía interna: durante el 2019 fue de 490.853 Gj para un promedio de 40.904 GJ y el consumo promedio mes por empleado de 48,5 Gj, estando por debajo de la meta de 740.000 Gj Año, este resultado nos permite dar cumplimiento a nuestra meta 2019 en la reducción en el consumo de energía en Giga julios totales consumidos por la empresa.

La reducción en el consumo: del año 2018 al 2019 fue de 24.970 Gj, lo que representa una reducción en el consumo del 4,8%, con respecto a la meta del año 2019 de 740.000 Gj , esto representa el 66.33% de reducción.

ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

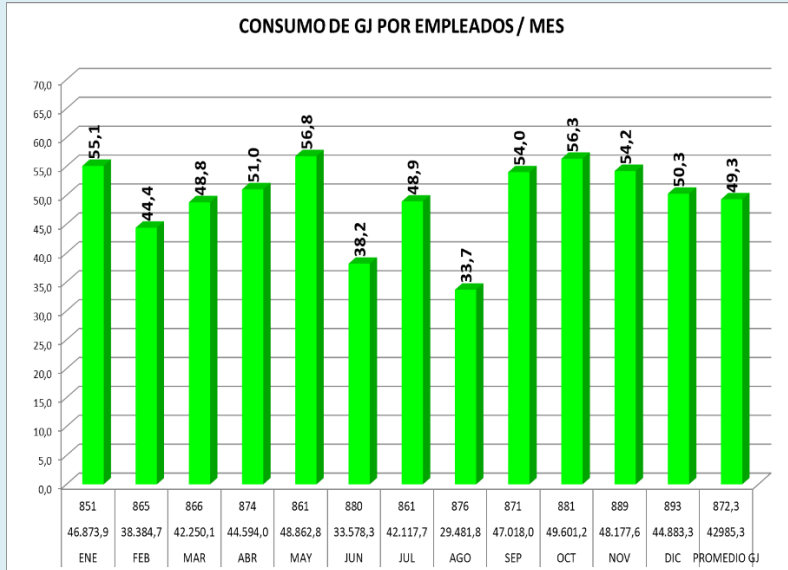
Este es un objetivo logrado, al estar por debajo de 740.000 Gj Año 2019, con un resultado 490.853Gj año y lo hemos mantenido el cumplimiento durante los últimos años a pesar de los incremento en el número de Guardas y lo exigentes de las supervisiones demandados por los clientes, para logra reducciones por debajo de 730.000 gj en 2020 se requieren mantener un consumo racional, control los vehículos y mantener las campañas de uso racional de energía, es de anotar que un reto de la organización es la sostenibilidad y por qué no lograr se auto suficiente en energía eléctrica, este sería un gran logro.

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

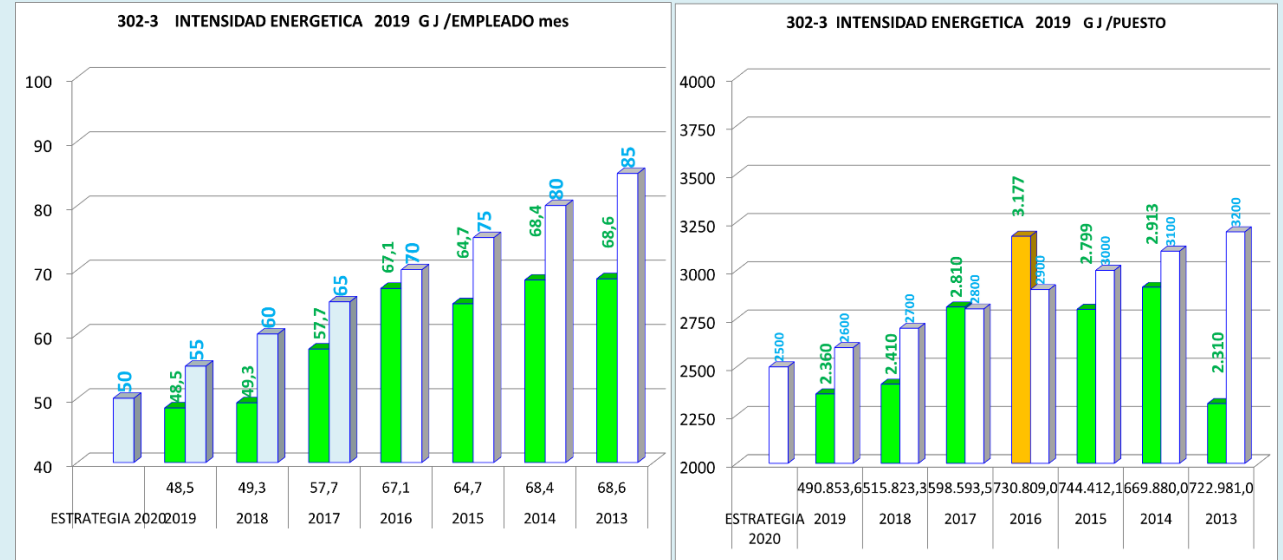


9: 302-3 Intensidad energética

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2019



RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



ANÁLISIS DEL AÑO 2019

Este es un objetivo logrado al estar por debajo de 70 Gj mes por empleado, y lo hemos mantenido durante los últimos años, para el 2019 se presenta una reducción de 49,3 Gj en 2018 a 48,5 Gj en 2019 una reducción de más de 1,64% en el consumo de energía por persona, en el caso del consumo de energía por los puestos de vigilancia se baja de 2410 Gj a 2360 Gj, una reducción para ambos casos, estamos cumpliendo las metas del año y seguimos alineados con la estrategia de la organización de reducir los consumos de energía por hombre: las causas están asociadas a las del indicador de reducción del consumo energético

ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

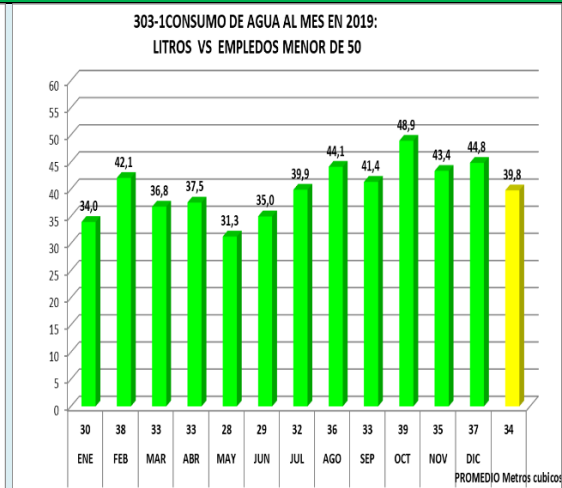
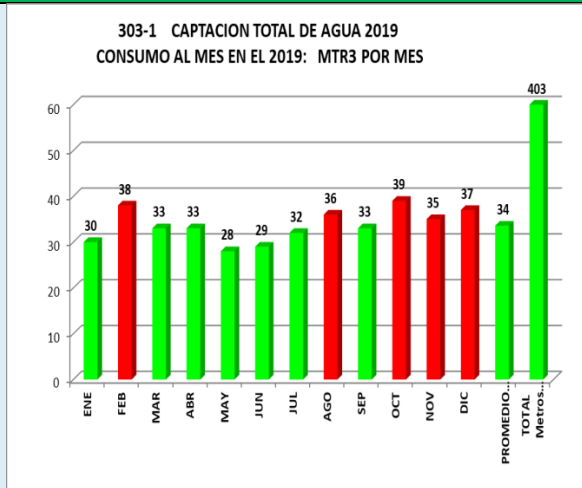
Se presenta una reducción de más de 1,622% en el número de puestos del año 2018 a 2019, los que a pesar de tener un número de guardas estable, no se ha incrementado el consumo de manera significativa, esto nos ha llenado de confianza de que las metas de nuestra estrategia para una intensidad energética el 2020 en 50 Gj por hombre y 2.500 GJ por puesto, se logrará, para ambos casos estamos cumpliendo las metas del año y seguimos alineados con la estrategia de la organización de reducir los consumos de energía por hombre

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



11: 303-1 Extracción de agua por fuente

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2019



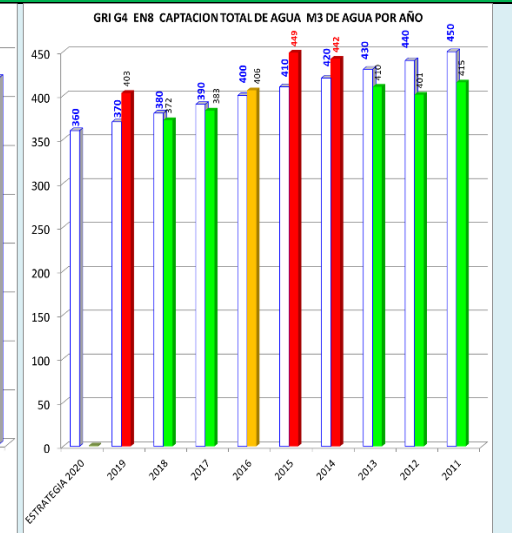
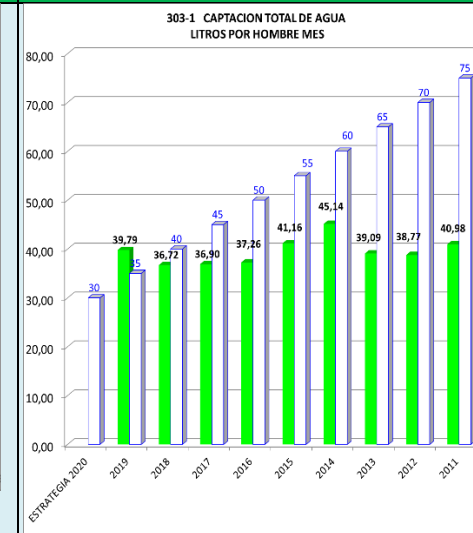
La cantidad de agua consumida por la organización, proviene del acueducto de servicios públicos de EPM.

ANÁLISIS DEL AÑO 2019

Para el año 2019 se obtuvo un promedio de 34 mtr cúbicos promedio mes, se presentaron cuatro meses en los que se sobrepasó la meta de 33 metros cúbicos a pesar de lo anterior se logró la meta de estar por debajo de 35 litros por empleados, con un resultado 37.5 litros/empleador, esto representa estar por debajo de la meta un 9.67 litros, que una reducción del 21,5% por debajo de la meta

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

RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



El promedio del año 2019 en consumo de agua fue de 34, m3 promedio mes, con un total de captación de 403 m3/año. El resultado del año 2019 reporta un incremento de 31 mtr cúbicos con respecto al consumo del 2018, esto significa un incremento de 8,3% por encima del consumo del año 2018 y de la meta propuesta en 2019 de estar por debajo de 370 mtr cúbicos m3. desde el 2014 la línea de tendencia mostraba una reducción cada año, en este 2019, el incremento en los 31 metros se debió en febrero se presenta un daño en los baños de hombres, y los meses de octubre noviembre y diciembre por el aseo general de la sede



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

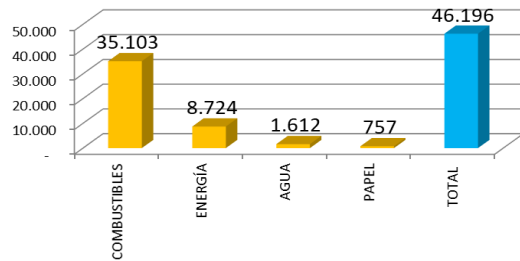
13: 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)

14: 305-4 Intensidad de las Emisiones indirectas de GEI

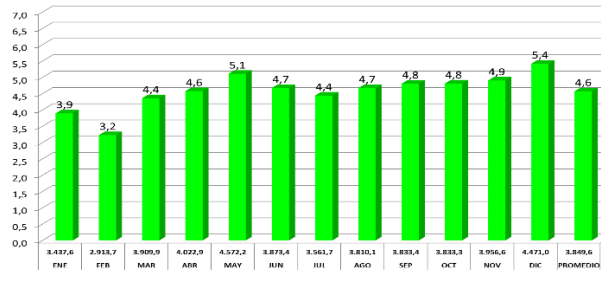
15: 305-5 reducción de las Emisiones indirectas de GEI

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2019

Toneladas de CO2 equi. Por fuente 2019



305-1 Emisiones directas de gases de efecto invernadero
KG CO2 equivalente por empleado META < 8 KG por empleado



La fuente de los factores de emisión utilizados se han obtenido: Estos datos de consumo de CO2 han sido obtenidos por medio de la herramienta para calcular las emisiones de gases de efecto invernadero, de la página web E-CO2, <http://www.rsc02.es/calculadora/index.htm>, : GHG Protocolo "CO2 emisiones from transport or mobile sources"

%	GEI	Cantidad (Kg CO2- eq)	Cantidad (Ton CO2- eq)	% del total
94,04	CO2	43.442,40	43,44	94,04
0,31	CH4	143,20	0,14	0,31
0,23	N2O	106,25	0,11	0,23
5,40	SF6	2.494,57	2,49	5,4
0,02	HCFC – CFC	9,24	0,01	0,02
100,00	Total	46.196	46,20	100

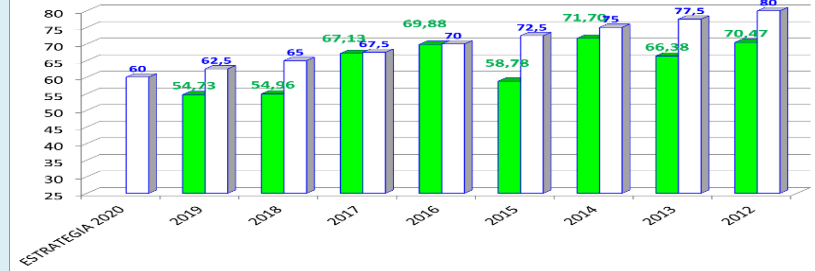
	Factor emisión		
	unidad	valor	fuelle
ENERGÍA	Kg Co2/Kw	0,400	E-CO2 Calculadora
AGUA	Kg Co2/m3	4,000	E-CO2 Calculadora
PAPEL	Kg Co2/folio	0,015	E-CO2 Calculadora
COMBUSTIBLES	Kg Co2/ litro	2,382	E-CO2 Calculadora

ANÁLISIS DEL AÑO 2019

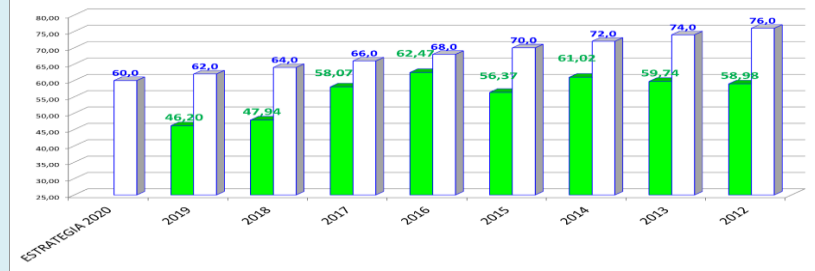
Durante el año 2019 se generaron 46.196 toneladas de CO2 Equivalente, con un promedio 3.849 kg de CO2 Equivalente por mes, este resultado está por debajo de la meta de tener menos de 60 ton CO2eq, con un resultado para el año de reducción del 1,74 ton en comparación con el 2018 que se tuvo un resultado de 47,94 toneladas de CO2 equivalente por año. Esto nos da una reducción de 3,63% en la generación de gases efecto invernadero.

RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA

GRI G4 - EN15 Emisiones directas de gases de efecto invernadero
TONELADAS CO2 equivalente por empleado



GRI G4 - EN15 Emisiones directas de gases de efecto invernadero
TONELADAS CO2 equivalente POR AÑO



ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA

La meta de estar por debajo del 8 kg co2 equivalente por empleado para el año 2019 está cumplida con resultado promedio de 4,6 kg Co2 eq por empleado mes, para el 2020 debemos estar por debajo de 4 kg de co2 eq por empleado, según la línea de tendencia esto es logre en la medida que se cambie hábitos y se implementen actualizaciones tecnológicas que reduzcan el consumo de combustible, energía eléctrica, papel entre otros aportantes a la reducción del consumo.

Para más información ver : Anexo 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)



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

Durante el periodo reportado en este informe, no se han presentado multas y no hemos recibido sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental, este nivel de cumplimiento indica la capacidad de la dirección para asegurar que las operaciones cumplen con la normativa vigente. Asegurar el cumplimiento legal ayuda a reducir el riesgo financiero directo que implican las multas y el indirecto por los impactos sobre la reputación.

El incumplimiento puede dar lugar a sanciones económicas y obligaciones de limpieza u otras responsabilidades ambientales onerosas. La solidez del historial de cumplimiento nos da la capacidad de ampliar las operaciones u obtener permisos.

RESULTADOS DIMENSIÓN AMBIENTAL



301 MATERIALES
14.7 toneladas de materiales
1,46 kg / hombre promedio mes

305 EMISIONES
46,196 ton. CO2 equiv
Reduccion del 3,63%

302 ENERGIA
490.853 Gj año, reduccion del 4,8%

307: Comportamiento normativo
cero sanciones ambientales

303 AGUA
403mt 3 año
39,8 lt /empleado-

7.3 DIMENSIÓN SOCIAL





ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO SOCIAL 400

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

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2019

El número y el índice de nuevas contrataciones laborales en el periodo objeto de la memoria, desglosados por edad, sexo y región.

El número y el índice de nuevas contrataciones laborales en el periodo objeto de la memoria, desglosados por edad, sexo y región.

INGRESOS	ene-	feb	mar	abr	may	jun	ju	ago	sep	oct	nov	dic
# CONTRATACIONES	3	35	7	5	33	3	20	38	1	16	26	37
# HOMBRES	0	33	4	3	33	3	13	34	1	14	26	35
# MUJERES	3	2	3	2	0	0	7	4	0	2	0	2
MENORES DE 18 AÑOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18 A 30 AÑOS	1	12	4	0	13	0	9	13	1	6	16	18
31 A 40 AÑOS	2	12	2	3	14	2	6	19	0	7	6	10
41 A 50 AÑOS	0	11	1	0	6	0	4	0	0	3	4	6
51 A 60 AÑOS	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	3
MAYORES DE 60	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

El número y la tasa de rotación de empleados en el periodo objeto de la memoria, desglosados por edad, sexo y región.

RETIROS	ene-	feb	mar	abr	may	jun	ju	ago	sep	oct	nov	dic
UNICAMENTE POR RETIRO VOLUNTARIO	12	16	13	19	14	65	40	15	15	13	13	18
# HOMBRES	12	16	13	18	14	58	36	15	14	12	13	15
# MUJERES	0	0	0	1	0	7	3	0	1	1	0	3
MENORES DE 18 AÑOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18 A 30 AÑOS	2	7	5	3	5	15	12	4	4	5	6	9
31 A 40 AÑOS	4	6	6	7	4	18	9	6	6	7	5	7
41 A 50 AÑOS	4	2	1	4	2	12	12	3	3	1	1	3
51 A 60 AÑOS	2	1	1	4	2	14	7	2	2	0	1	0
MAYORES DE 60	0	0	0	1	1	6	0	0	0	0	0	0

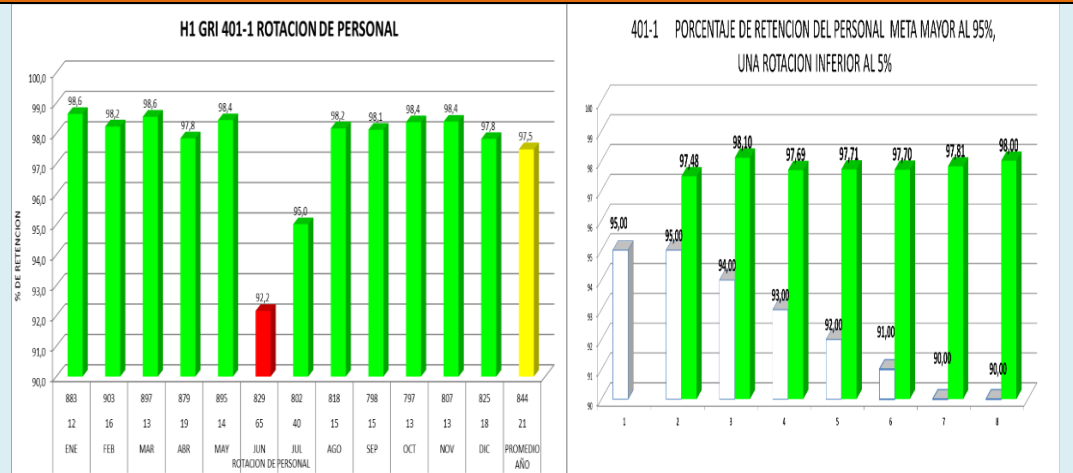
- **Región** : tanto la contratación como los retiros son en región de Antioquia
- **# CONTRATACIONES**: 224: # hombres 199, el 88,8% , y mujeres : 25 el 11,2%
- **Rotación total empleados en 2019**: 297 retiros, un índice 2,9 prom/mes. 35,2 % anual, 236 hombre 79,4%
- **Rotación personal retiro voluntario**: 253 retiros, para un índice 2,52 % promedio mes
- **Índice de nuevas contrataciones durante todo el año 2019**: 221 contrataciones
- **Índice de rotación , hombre y mujeres**: %R = #Retiros (HoM)/(PIP+PFP)/2*100: índice 7,26 %

ANÁLISIS DEL AÑO 2019

Durante el 2019, se presenta un mes por incumplimiento por debajo del 95% de retención, porque 52 empleados renunciaron para realizar empalme con puestos ESU con otra empresa de vigilancia, por esta razón no se cumple con la asegurabilidad en la retención del 92,2% - los mejores meses del año fueron enero y marzo donde solo 1,4% se retiró de la organización (3empleados). Anualmente se presenta un porcentaje del 97,5 % de retención del personal, La rotación total 2,52% mensual, esto ocurre cuando se terminan contratos con los usuarios, justa causa, retiro voluntario, pensionados, entre otros. En términos generales fue un buen resultado.

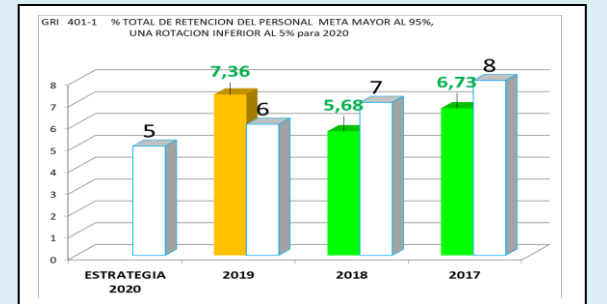
Para más información ver : Anexo: 401-1 Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados

RESULTADOS ESTRATÉGICO



Causas de retiro: 297 casos así:

- Renuncias - voluntaria 253
- Terminación contrato 10
- Justa causa 17
- Pensionados 7
- Periodo de prueba 8
- Muerte : 2



Análisis del comportamiento del resultado vs. la Estrategia

Se Cumple con el objetivo durante el año al ASEGURAR UNA RETENCIÓN LABORAL DEL 97.5%. No se emprende ninguna acción de mejora debido a que los motivos por los cuales los empleados renunciaron de manera voluntaria, son ajenos a la prestación del servicio. Se observa que las mayores deserciones por retiro voluntario fueron: Evadir procesos disciplinarios con 36 retiros; Empalme con otra empresa 81 retiros, mejores ofertas laborales 35 retiros, 14 retiros porque se les envió carta de terminación de contrato pero decidieron renunciar y 14 retiros voluntarios porque tenían que viajar fuera de la ciudad. Arrojando un 70% de la deserción laboral, por lo tanto, no se emprenden acciones de mejora por no ser viable su gestión por los motivos ya enunciados...



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

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2019														RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA																																																																							
<ul style="list-style-type: none"> # empleados con terminación de contrato = 10 # empleados que tuvieron 30 días mínimo de preaviso= 10 % empleados con terminación de contrato que tuvieron 30 días mínimo de preaviso (4 semanas)= 100% 														<p>402 - 1 PREAVISO , MINIMO DE 30 DIAS</p> <table border="1"> <caption>Data for 402 - 1 PREAVISO, MINIMO DE 30 DIAS</caption> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>100%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2019</td><td>100</td></tr> <tr><td>2018</td><td>100</td></tr> <tr><td>2017</td><td>100</td></tr> <tr><td>2016</td><td>100</td></tr> <tr><td>2015</td><td>100</td></tr> <tr><td>2014</td><td>100</td></tr> <tr><td>2013</td><td>100</td></tr> </tbody> </table>								Año	100%	2019	100	2018	100	2017	100	2016	100	2015	100	2014	100	2013	100																																																
Año	100%																																																																																				
2019	100																																																																																				
2018	100																																																																																				
2017	100																																																																																				
2016	100																																																																																				
2015	100																																																																																				
2014	100																																																																																				
2013	100																																																																																				
<p>DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2019</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>VARIABLE</th> <th>ENE</th> <th>FEB</th> <th>MAR</th> <th>ABR</th> <th>MAY</th> <th>JUN</th> <th>JUL</th> <th>AGO</th> <th>SEP</th> <th>OCT</th> <th>NOV</th> <th>DIC</th> <th>TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>total empleados con terminación de contrato que tuvieron 30 días mínimo de preaviso</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>total empleados con terminación de contrato</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Resultado</td> <td></td> <td>100</td> <td></td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> <td></td> <td>100</td> <td>100</td> <td></td> <td>100</td> <td>100</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>														VARIABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL	total empleados con terminación de contrato que tuvieron 30 días mínimo de preaviso	0	1	0	1	1	2	0	1	2	0	1	1	10	total empleados con terminación de contrato	0	1	0	1	1	2	0	1	2	0	1	1	10	Resultado		100		100	100	100		100	100		100	100	100	<p>ANÁLISIS DEL AÑO 2019</p> <p>Para este año se terminaron únicamente 10 contratos laborales de empleados quienes por su bajo rendimiento en el servicio salieron de la empresa. SEGDECOL protegió al trabajador contra los despidos arbitrarios y proporcionó al trabajador mejores garantías para defender sus derechos y protegerlo contra la inseguridad de sus ingresos.</p> <p>SEGDECOL no presenta sindicato y esta política de preaviso se da sin distinciones a todos los empleados, QUE SE RETIRAN POR TERMINACIÓN DE CONTRATO, asegurando como mínimo 30 días de preaviso.</p>								<p>ANÁLISIS COMPORTAMIENTO DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA</p> <p>Con el motivo de no desmejorar, por una parte, la sostenibilidad del trabajador y por otra parte para no desmejorar el sostenimiento de la organización, se les garantizó a los empleados retirados de la empresa en los años 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019, el debido proceso; informando con 30 días de anticipación sobre la decisión de la empresa de dar por terminado el contrato laboral, cumpliendo así con un retiro justo para los empleados y sus familias. La estrategia de Seguridad de Colombia será asegurar la estabilidad, y esta recae en ambas partes (Segdecol y empleado) o sea, mientras el empleado genere valor agregado a su trabajo, sea más competente y Segdecol lo genere y reconozca, habrá estabilidad laboral.</p>							
VARIABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL																																																																								
total empleados con terminación de contrato que tuvieron 30 días mínimo de preaviso	0	1	0	1	1	2	0	1	2	0	1	1	10																																																																								
total empleados con terminación de contrato	0	1	0	1	1	2	0	1	2	0	1	1	10																																																																								
Resultado		100		100	100	100		100	100		100	100	100																																																																								
<p>Para más información ver : Anexo # 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales</p>																																																																																					



19: 403-4 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad

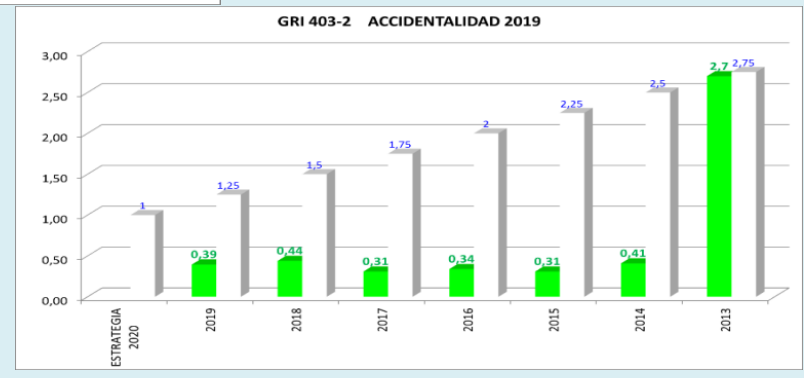
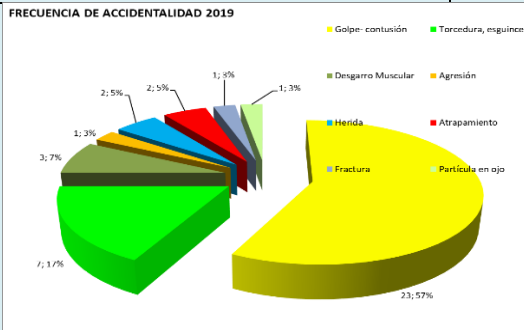
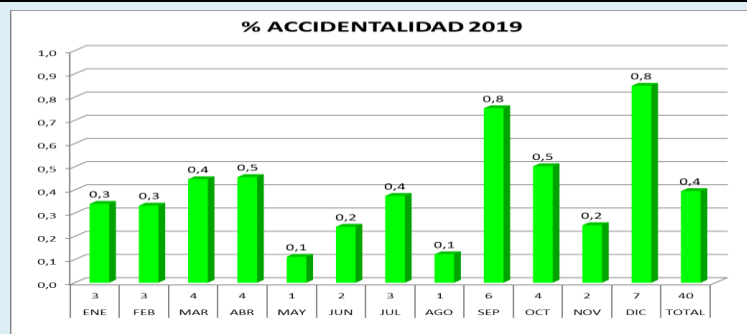
COMPORTAMIENTO DE AÑO 2019	RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA
<p>● El Copasst (Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✧ % empleados representados en comités formales seguridad y salud = 100% ✧ ha sido conformado según lo dispuesto por la resolución 2013 de 1986; se encuentra conformado por: <ul style="list-style-type: none"> ○ 12 personas; ○ 6 elegidos por la gerencia ○ 6 fueron elegidos por el personal operativo por medio del sistema de votación, acatando lo establecido en la norma mencionada ✧ Se reúnen una vez al mes y cada integrante cumple con actividades que se planifican en el cronograma anualmente; El COPASST cumple con todas las funciones de ley como: la investigación de accidentes, identificación de riesgos, atención a sugerencias del personal; inspecciones de seguridad, preparación de emergencias, análisis de casos relacionados con la reubicación de empleados por dificultades médicas, entre otras. <p>● Comité de convivencia laboral</p> <p>Dando cumplimiento a las exigencias de la Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012 que modifica los artículos 3, 4 y 9 de la Resolución 652 del Ministerio de Trabajo, Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., tiene conformado el Comité de Convivencia Laboral, mediante Acta del 8 de junio de 2018, por el periodo 2018-2020. Integrada por 4 representantes por parte del empleador y 4 representantes por parte los trabajadores. Comité con función de recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituirse como acoso laboral. Por lo tanto, para el año 2019, el comité recibió 15 quejas en total, pero ninguna fue tipificada como acoso laboral por parte del comité de convivencia, al no ser considerados como eventos persistentes por los acusados sino hechos eventuales. El comité trabajó durante el año en sus reuniones trimestrales, llevando a cabo todos los mecanismos para minimizar las quejas por acoso laboral.</p>	<p>Durante la historia reciente de SEGDECOL siempre se ha contado con el COPASST y del Comité De Convivencia, y como evidencia de esto se cuenta con las actas mensuales de sus reuniones. En donde se asegura que se atienden los temas pertinentes en cuanto a seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>El Copasst y Comité De Convivencia laboral fueron elegidos de manera democrática entre los empleados de la empresa quienes decidieron ser representados en un 100% por los operadores y funcionarios seleccionados mediante el voto.</p>
ANÁLISIS DEL AÑO 2019	ANÁLISIS RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA
<p>Todos los empleados tienen acceso al comité paritario de SST y Comité De Convivencia laboral, es de carácter público y se reciben requerimientos de todos los empleados, lo que asegura la representatividad de todas las partes interesadas: empleados, administrativos, operativos contratistas, clientes y otros.</p>	<p>El comité de seguridad y salud en el trabajo y el Comité De Convivencia laboral con representación conjunta, generan una cultura positiva de seguridad y salud laboral y sana convivencia en el trabajo. Estos comités reflejan la forma de involucrar e integrar a los trabajadores en la mejora de la seguridad, salud y armonía laboral en el puesto de trabajo.</p> <p>Este indicador pone de manifiesto en qué medida el total de trabajadores está implicado activamente en la seguridad, salud y armonía laboral en el puesto de trabajo.</p>



20: 403-9 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2019 RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA

VARIABLE	TOTAL	Tasa
Total de Víctimas Mortales y tasa	0	0
El número y la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).	0	0
# de casos de accidentalidad	40	2.88
Total Accidentes Hombres Área Metropolitana	33	
Total Accidentes Hombres Oriente	4	
Total Accidentes Mujeres Área Metropolitana	2	
Total Accidentes Mujeres Oriente	1	
# de empleados a dic 31 de 2019	825	
# de empleados promedio año 2019	844	
#accidentesx100/# de empleados	0,4	
El número de horas trabajadas.	2.779.367	



ANÁLISIS DEL AÑO 2019

- El indicador de accidentalidad durante el año de 2019 fue de 0,39% reduciéndose 0,05% con respecto al año 2018; dicha reducción se debió al, es un resultado muy parecido al año 2018, debido a eventos típicos en relación a los anteriores años, sin embargo, se continúa por debajo de la meta trazada anualmente del 1%.
- SEGDECOL no cuenta con contratistas o tercero realizando trabajos en sus instalaciones o en representación de la organización.
- Para la identificación de riesgos y peligros la organización aplica la guía técnica 45, con la que ha identificado como sus principales riesgos: conducción vehicular, manejo de herramientas (armas), riesgo público, y osteomuscular: sin presentarse accidentes laborales que represente muerte o lesiones graves
- las tasas se han calculado por cada 200.000 horas trabajadas.

ANÁLISIS COMPORTAMIENTO DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA

- Se puede evidenciar que: El índice de accidentalidad se encuentra por debajo del promedio propuesto 1.0% y fue de 0.39%, disminuyendo en 0.05% con respecto al 2018,
- Se puede evidenciar que se está logrando la estrategia de tener para EL 2020 menos de 1% de accidentes, esto es debido a las diferentes actividades capacitación, epp, boletín autocuidado, panoramas de factores de riesgos de cada uno de los puestos, asegurando condiciones seguridad.
- Los tipos de lesiones no generaron enfermedades profesionales ni estados de gravedad detonante de discapacidad.
- La tasa de enfermedad profesional se encuentra en el 0% lo cual denota eficacia en el desarrollo de las actividades del sistema general de seguridad y salud en trabajo.
- El índice de absentismo por enfermedad y accidente de trabajo se encuentran por debajo de la meta propuesta 10% y dio 8.4%, lo cual indica un promedio aceptable en relación a la ausencia pronosticada para la organización
- La organización no tuvo muertes por accidentes de trabajo, si se presentó un suicidio en el corrido del 2019
- Una víctima mortal durante los últimos 6 años indirectas
- Cero enfermedades laborales en la historia de la empresa relacionadas con la Prestación de Servicios de Vigilancia

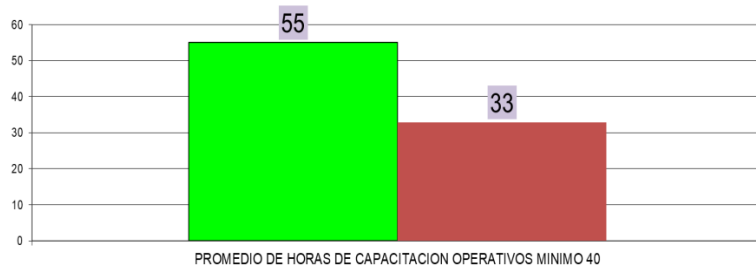
Para más información ver : Anexo #4: Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo



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

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2019

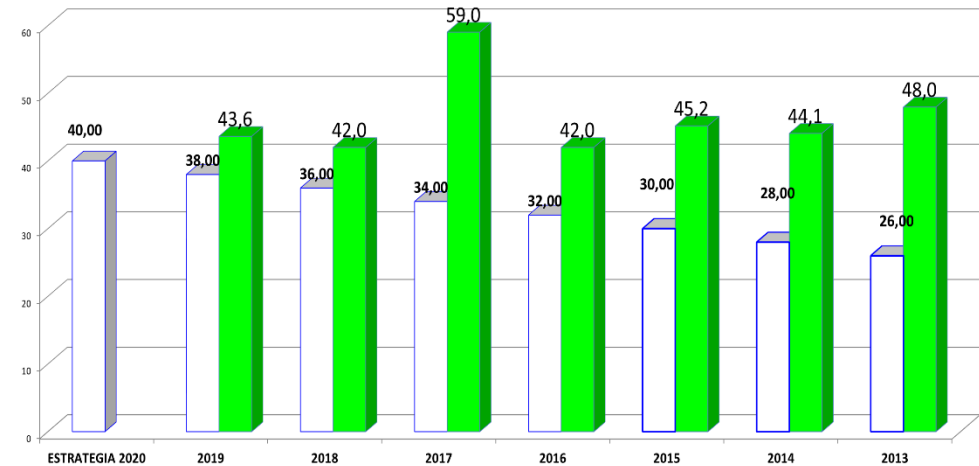
HORAS DE FORMACION ADMINISTRATIVO Y OPERATIVOS



- Total horas de capacitación Hombres Operativos: 41.096 horas suministradas a 747 Hombres Operativos para un promedio de 55 horas por empleado
- Total horas de capacitación mujeres operativo: 3666 horas suministradas a 63 Mujeres Operativas para un promedio de 58 horas por empleado.
- Total horas de capacitación hombres administrativos: 611 horas suministradas a 21 Hombres admin para un promedio de 29 horas por empleado
- Total horas de capacitación mujeres administrativos: 509 horas suministradas a 14 Mujeres admin. para un promedio de 36,3 horas por empleado

RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA

404-1 PROMEDIO DE HORAS DE FORMACION



ANÁLISIS DEL AÑO 2019

Seguridad de Colombia Ant. Ltda., consiente de la importancia de complementar los conocimientos e incrementar la formación y desempeño de su Recurso Humano y mejorar el desarrollo profesional como también personal del equipo de trabajo, se dio a la tarea en el 2019 de continuar con la certificación en "COMPETENCIAS LABORALES", (tanto personal operativo como administrativo) terminando el año con 449 hombres certificados por el Sena. Se cumplieron los procesos En "MANEJO SEGURO CON ARMAS DE FUEGO" y "REENTRENAMIENTO ANUAL EN VIGILANCIA, además, "se capacitó al 100% del personal a través de los módulos metodológicos dispuestos cada mes en la página web y que fueron evaluados y valorados con el propósito de mantener un personal más preparado, adaptado a su cargo y a su entorno organizacional.

ANÁLISIS COMPORTAMIENTO DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA

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

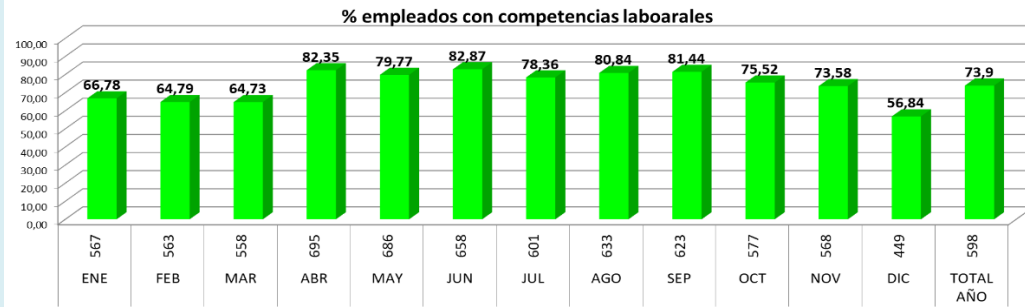
Para SEGDECOL, el recurso humano es su principal activo porque cada miembro de la organización forma parte de su funcionamiento, por lo tanto, busca el mejoramiento en su desempeño, proporcionándole formaciones integrales, y a la utilización adecuada de las herramientas de trabajo (armamento-radios,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

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

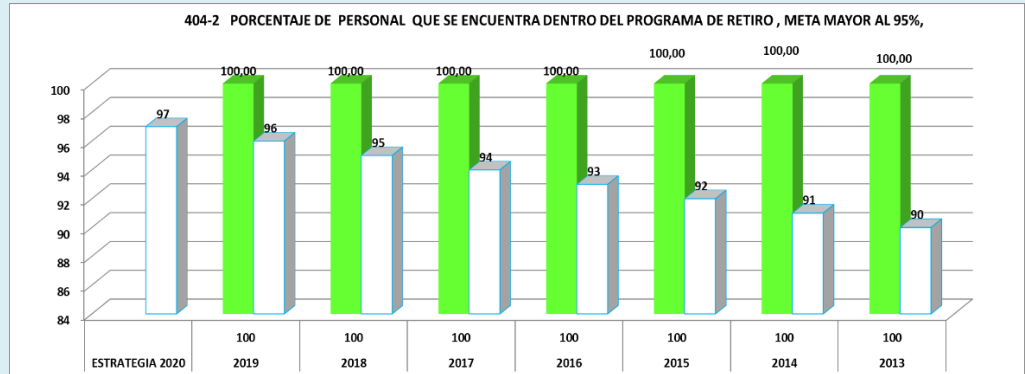
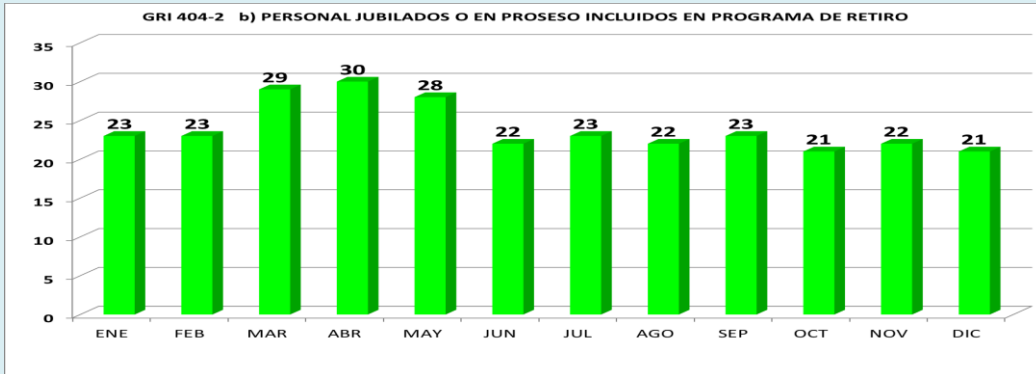
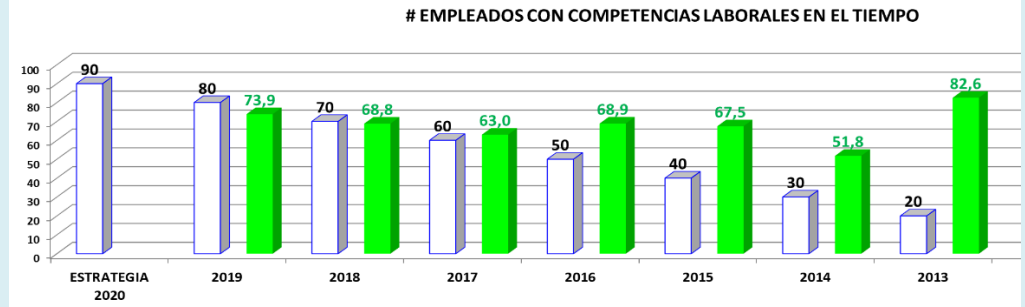


22: 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2019



RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



ANÁLISIS DEL AÑO 2019

De acuerdo con la planeación realizada, lo más perentorio para la vigencia 2019 era la recertificación del personal que se había titulado en tres competencias y que su vigencia se empezó a perder desde el mes de diciembre de 2017 y consecuentemente durante el 2018. En virtud que esta certificación ha generado un diferencial de alto valor para la empresa, se decidió poner todo el empeño en el cumplimiento de esta meta antes de terminar 2019. Teniendo un **73.9%** de personal con competencias laborales y 4 evaluadores, superando la meta del 60% para el año 2019. La certificación es emitida por el SENA, previa evaluación de competencias por personal competente y un auditor que realiza la evaluación final la cual es enviada a través del acta levantada a Bogotá solicitando la autorización para la certificación de los aspirantes; el informe de la evaluación más los soportes que la acreditan, y 8 días después el Sena emite certificado que puede ser consultado en la página web con el número de la cédula del acreditado.

ANÁLISIS COMPORTAMIENTO DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA

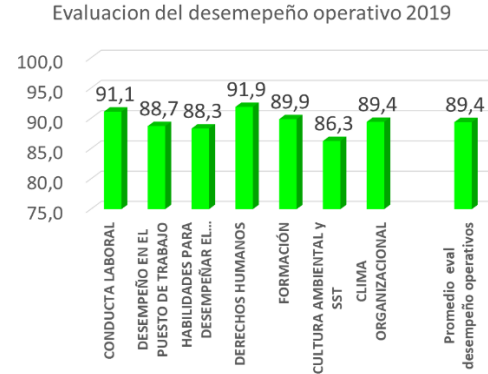
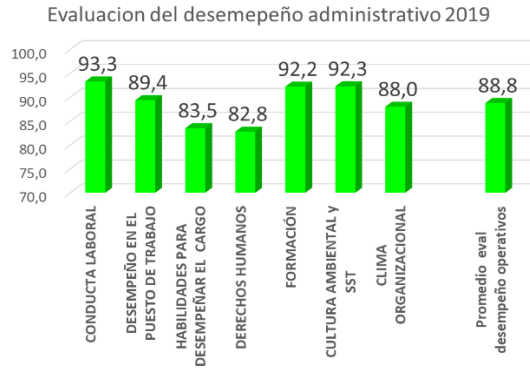
- SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA, desde hace 5 años viene realizando en convenio con el Sena, las certificaciones en competencias laborales relacionadas con el ejercicio y práctica de la Seguridad Privada.
- Nuestra empresa mantiene el liderazgo en este sector gracias a la persistencia y constancia de las directivas y a la participación decidida de toda la fuerza laboral.
- Desde el 2016, SEGDECOL se dio a la tarea de preparar al personal para su vida de jubilado. Por lo tanto, creo un espacio de reflexión e intercambio que permite a los participantes elaborar estrategias de vida y abrir nuevas perspectivas a partir del retiro laboral. En el 2019, se montó una capacitación muy completa a través de Comfama para Promover un cambio de actitud frente al retiro laboral en el pre-pensionado y su familia, en aspectos fisiológicos, psicológicos y sociales. De esta manera, contribuimos a facilitar la transición al retiro laboral de nuestros empleados.
- El personal próximo a su retiro inicia un proceso de formación del nuevo empleado que lo remplazara, asegurando que el nuevo empleado esté debidamente capacitado, y en los casos que, por la experiencia, conocimiento y compromiso del empleado, se permite la continuación de sus labores si el pensionado los solicita.

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



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

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2019



CATEGORÍA PROFESIONAL	SEXO	RESULTADO EVALUACIÓN	# EVALUADOS	
OPERATIVOS	HOMBRE	88,24	503	88,24
	MUJERES	88,23	41	
ADMINISTRATIVOS	HOMBRE	88,2	50	88,15
	MUJERES	88,1	12	
TOTAL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2019		%	88,2	606
PROMEDIO DE EMPLEADOS DEL AÑO 2019			663	
% DE EMPLEADOS CON EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL 2019			91,4	

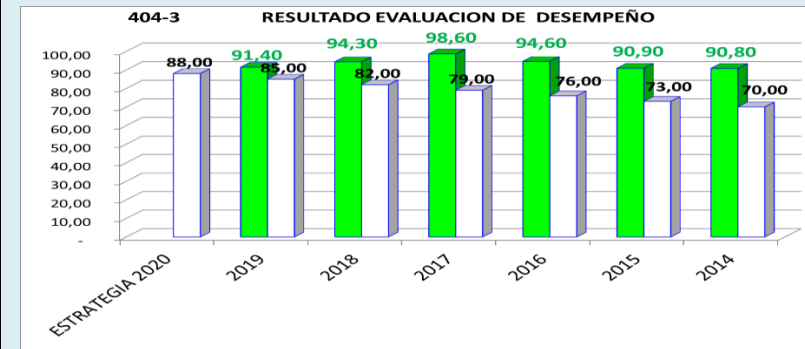
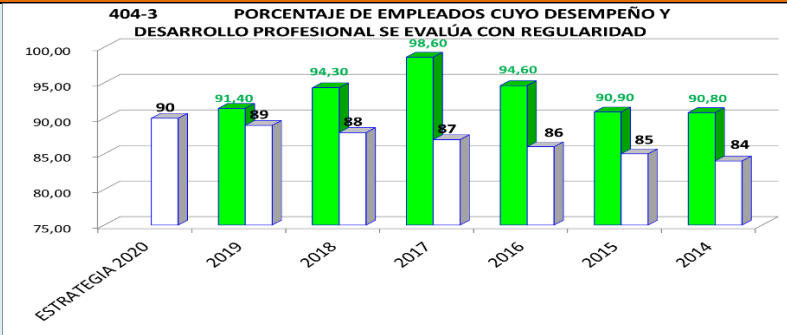
ANÁLISIS DEL AÑO 2019

Resultado global evaluación de desempeño: El resultado de este indicador demuestra el gran desempeño de nuestro personal el compromiso que tiene con su trabajo y con la organización, pues hemos logrado que el personal administrativo tenga una evaluación del desempeño del 88,2% y los operativos de 88,2 % lo que nos da una media de 88,2 y una cobertura del 91.4% de los empleados que tienen 1 año vinculados, lo que está por encima de nuestra meta de superar el 80%, el resultado de la encuesta es muy positivo con un 88,2% en la evaluación del desempeño.

% personal evaluado: esto teniendo una cobertura 544 empleados y un total de empleados a la fecha 693 empleados lo que nos da un porcentaje del 91.4% de empleados administrativos y operativo

Acciones de mejora: todos los elementos evaluados presenta resultados superiores al 80% , por lo que no emprendemos acciones de mejora

RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



ANÁLISIS DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA

Durante el año 2019 se logró un resultado del 88,2% en la evaluación del desempeño, comparado con la estrategia anual que era de 89% , logramos la meta del año y estamos alineados con la meta del 2020 de tener una evaluación del desempeño superior al 90%.

Para más información ver : Anexo # 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño



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

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2019

SEGURIDAD DE COLOMBIA cuenta con múltiples mecanismos debidamente divulgados, para poder detectar o que nuestras partes interesadas reporten eventos de discriminación de nuestro personal o hacia nuestro personal, entre otros están:

- La línea Ética,
- Comité de convivencia,
- Comité paritario de seguridad y salud en trabajo,
- Comité de responsabilidad social
- Las rendiciones de cuenta
- Gestión del riesgo a derechos humanos

Por ninguno de estos mecanismos se han recibido reportes de eventos o riesgos de discriminación, ya que del promedio por mes de 844 empleados, no se cuenta con ningún caso durante el periodo de la memoria.

- No se presentaron casos de discriminación en 2019, por lo que no se han emprendido acciones puntuales correctivas, ni correctores para dar solución o impedir que se presente casos de discriminación.

ANÁLISIS DEL AÑO 2019

Para el 2019, no se registraron casos sobre discriminación; Se capacitó al 100% del personal donde se informaron los mecanismos para denunciar posibles casos por discriminación. Seguridad de Colombia continúa trabajando en la igualdad de oportunidades y en mejorar la autoestima de nuestros trabajadores.

ANÁLISIS COMPORTAMIENTO DE RESULTADO VS. LA ESTRATEGIA

Cero casos reportados en el año. Por lo tanto, Seguridad de Colombia continúa comprometida en la erradicación de todas las formas de discriminación. Será permanente la capacitación sobre temas relacionados y el seguimiento y control por parte del comité.

Nuestro compromiso:

- Lograr la igualdad de oportunidades para que la gente sea más productiva.
- trabajo digno.
- No a la discriminación.

Para más información ver: Anexo # 406-1 Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas. (Aspecto: No Discriminación)



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

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2019	RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA
----------------------------	---------------------------

SEGURIDAD DE COLOMBIA cuenta con múltiples mecanismos debidamente divulgados, para poder detectar o que nuestras partes interesadas reporten eventos de trabajo infantil de nuestros proveedores, clientes o directamente en la vinculación de personal.

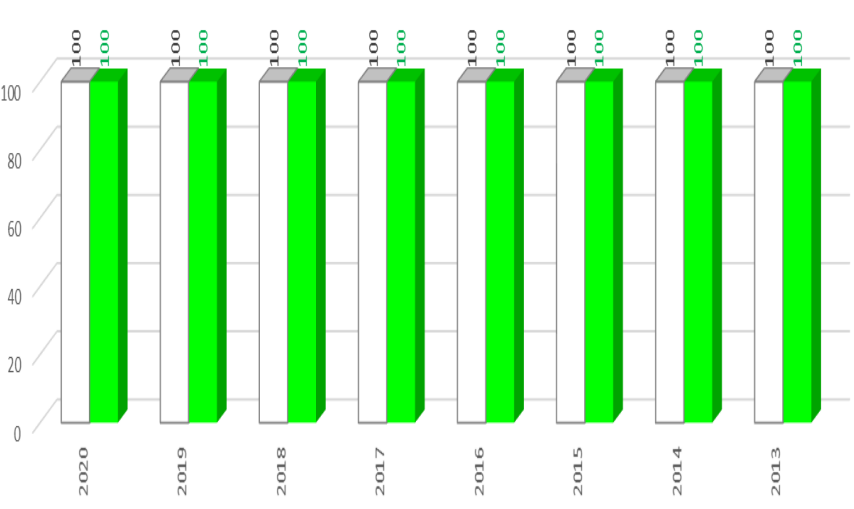
Por ninguno de estos mecanismos se han recibido reportes de eventos o riesgos de trabajo infantil, por lo que con un promedio de mes de 844 empleados clientes y 24 proveedores rutinarios no se cuenta con ningún caso de trabajo infantil durante el periodo de la memoria.

Herramientas directas para impedir que se presenten casos de trabajo infantil

- PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL: 100% de los empleados son mayores de 18 años en el 2019
- PROVEEDORES: 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 2017, 2018 y 2019 Con proveedores = 0 Con cero riesgos de trabajo infantil
 - ~ Cada uno de los proveedores cuentan con acuerdo firmado en donde se comprometen a respetarle a los trabajadores, e impedir que se presenta trabajo infantil en sus operaciones
 - ~ Se realiza exploración en RSE en donde los proveedores nos aseguran y evidencia que no tiene trabajo infantil en sus organizaciones.
 - ~ Anualmente se realiza una visita a proveedores en donde verifican con consulta a los proveedores como se encuentran en derechos humanos y se indaga el trabajo infantil. Es un aspecto evaluado.

a. Operaciones y proveedores que se ha considerado que corren un riesgo significativo de presentar casos de: i. trabajo infantil; ii. Trabajadores jóvenes expuestos a trabajo peligroso.	Durante el año, no se vincularon menores de edad, además de asegurar la no utilización de trabajo infantil en las instalaciones de los proveedores, la cual se realizó a través de seguimientos y visitas, asegurándose con la firma de acuerdos de seguridad con todos nuestros proveedores.
b. Operaciones y proveedores que corran un riesgo significativo de presentar casos de trabajo infantil en cuanto a: i. tipo de operación (como una planta de fabricación) y proveedor; ii. Países o áreas geográficas con operaciones y proveedores que se considere que están en riesgo.	Se cuenta con gestión del riesgos a los derechos humanos para cada uno de los procesos de la organización, se identifican , analizan , valoran y tratan los riesgos significativos para los DDHH, como trabajo infantil, además de asegurar la no utilización de trabajo infantil en las instalaciones de los proveedores, la cual se realizó a través de seguimientos y visitas, asegurándose con la firma de acuerdos de seguridad con todos nuestros proveedores.
c. Las medidas adoptadas por la organización en el periodo objeto del informe y que tengan por objeto contribuir con la abolición del trabajo infantil.	>>Nuestra Área de influencia se reduce a nuestros proceso, clientes y proveedores, y en todos ellos nos aseguramos de no ser cómplices , beneficiarnos o permitir ningún tipo de trabajo infantil
c. Las medidas adoptadas por la organización en el periodo objeto del informe y que tengan por objeto contribuir con la abolición del trabajo infantil.	no se han emprendido medidas especiales por no presentarse casos de trabajo infantil en nuestra área de influencia : proceso, clientes y proveedores

GRI 408-1 TRABAJO INFANTIL, # EMPLEADOS MAYOR DE 18 AÑOS



ANÁLISIS DEL AÑO 2019	ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA
-----------------------	---

En el 2019, no se vincularon menores de edad, además de asegurar la no utilización de mano de obra infantil en las instalaciones de los proveedores, lo anterior se realizó por medio de seguimientos y visitas, asegurándonos con la firma de los acuerdos de seguridad por parte nuestros proveedores.

Desde su fundación, Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., está cumpliendo con la contratación de ley en cuanto a edad, contratando únicamente personal a partir de 18 años de edad. La empresa realizó visitas periódicas a sus proveedores tendientes a garantizar las condiciones laborales, encontrando un cabal cumplimiento en cuanto a la no vinculación laboral de menores de edad.

Para más información ver: Anexo # 408-1 Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil



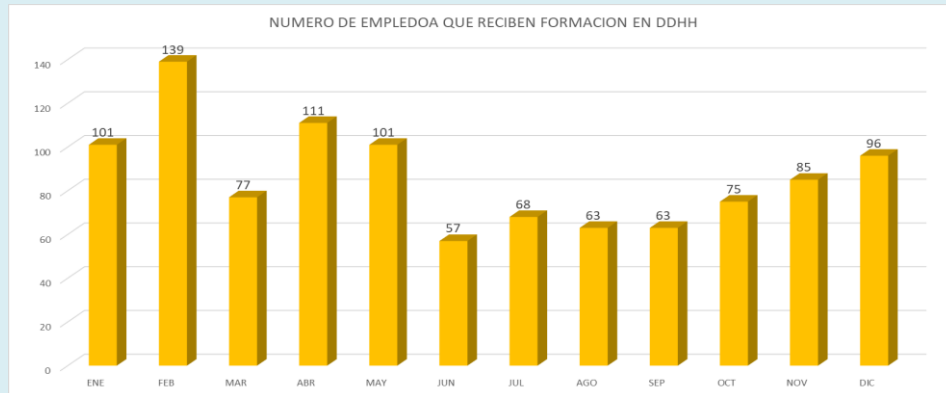
26: 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2019	RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA																		
<p>SEGURIDAD DE COLOMBIA cuenta con múltiples mecanismos debidamente divulgados, para poder detectar o que nuestras partes interesadas reporten eventos de trabajo forzoso de nuestros proveedores, clientes o directamente en la vinculación de personal, entre otros están:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Gestión del riesgo a derechos humanos ● La línea Ética, ● Visita de asociado de negocio a clientes ● Visita inspectiva de seguridad a clientes ● Visita de asociado de negocio a proveedores ● Acuerdo de seguridad y Responsabilidad social con proveedores ● Evaluación de proveedores con Responsabilidad social ● Proceso de selección y vinculación que asegura que no se incorpore a menores de edad <p>Por ninguno de estos mecanismos se han recibido reportes de eventos o riesgos de trabajo forzoso u obligatorio, por lo que con un promedio de mes de 844 empleados, 98 clientes y 24 proveedores rutinarios no se cuenta con ningún caso de trabajo forzoso u obligatorio durante el periodo de la memoria.</p> <p>Herramientas directas para impedir que se presenten casos de trabajo forzoso u obligatorio</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 100% de los empleados no presentan ningún tipo de trabajo forzoso en el 2019 ● PROVEEDORES: 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 2017,2018. y 2019 Con proveedores = 0 Con cero riesgos de trabajo forzoso u obligatorio <ul style="list-style-type: none"> ~ Cada uno de los proveedores cuentan con acuerdo firmado en donde se comprometen a respetarle a los trabajadores, e impedir que se presente trabajo forzoso u obligatorio en sus operaciones ~ Se realiza exploración en RSE en donde los proveedores nos aseguran y evidencian que no se practica el trabajo forzoso u obligatorio en sus organizaciones. ~ Anualmente se realiza una visita a proveedores en donde verifican con consulta a los proveedores como se encuentran en derechos humanos y se indaga el trabajo forzoso u obligatorio. Es un aspecto evaluado. 	<table border="1"> <caption>GRI 409-1 TRABAJO FORZOSO, # EMPLEADOS QUE NO SE HAN VISTO AFECTADOS POR T. F.</caption> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>% CUMPLIMIENTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2020</td><td>100</td></tr> <tr><td>2019</td><td>100</td></tr> <tr><td>2018</td><td>100</td></tr> <tr><td>2017</td><td>100</td></tr> <tr><td>2016</td><td>100</td></tr> <tr><td>2015</td><td>100</td></tr> <tr><td>2014</td><td>100</td></tr> <tr><td>2013</td><td>100</td></tr> </tbody> </table>	Año	% CUMPLIMIENTO	2020	100	2019	100	2018	100	2017	100	2016	100	2015	100	2014	100	2013	100
Año	% CUMPLIMIENTO																		
2020	100																		
2019	100																		
2018	100																		
2017	100																		
2016	100																		
2015	100																		
2014	100																		
2013	100																		
ANÁLISIS DEL AÑO 2019	ANÁLISIS COMPORTAMIENTO VS. LA ESTRATEGIA																		
<p>En el 2019, no se vincularon menores de edad, además de asegurar la no utilización de mano de obra en trabajo forzoso u obligatorio en las instalaciones de los proveedores, lo anterior se realizó por medio de seguimientos y visitas, asegurándonos con la firma de los acuerdos de seguridad por parte nuestros proveedores.</p>	<p>Desde su fundación, Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., está cumpliendo con los derechos humanos. Prestando los servicios dentro del marco legal y siendo un garante que en nuestras operaciones y área de influencia no se presente acto de trabajo forzoso u obligatorio. La empresa realizó visitas periódicas a sus proveedores tendientes a garantizar las condiciones laborales, encontrando un cabal cumplimiento en cuanto a la no realización de prácticas de trabajo infantil u obligatorio</p>																		
<p>Para más información ver : Anexo # 409-1 Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio</p>																			



- 27: 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos
- 28: 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos

COMPORTAMIENTO DE AÑO 2019



VARIABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
acumulado de horas de formación en DH	303	417	231	333	303	171	204	189	189	225	255	288	3.108

- El 100% de los empleados DE SEGDECOL tienen procesos de formación en derechos humanos, esta formación no se extiende a terceros contratistas que nos suministren servicios para la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada.
- En promedio reciben 3 horas de formación por empleado.
- El número de personal que recibió evaluación en la formación en ddhh es del 100%.

ANÁLISIS DEL AÑO 2019

La empresa no tolera conductas irrespetuosas o inadecuadas, trato injusto o represalias de ningún tipo, el acoso es inaceptable en el lugar de trabajo y en cualquier circunstancia relacionada con el trabajo y son principios que se aplican no solo a los empleados de la empresa, sino también a los socios, proveedores y clientes. Por lo tanto, durante el año, se dio capacitación al 100% del personal en DDHH y fue difundida a clientes, proveedores y socios. Además, en la evaluación anual se verifica la eficacia de la formación suministrada en DDHH al 100% del personal.

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

RESULTADOS Vs. ESTRATEGIA



ANÁLISIS COMPORTAMIENTO DE RESULTADO VS. ESTRATEGIA

A través de los años, la empresa ha respetado la diversidad de sus empleados; por lo tanto, continuamos trabajando, para que haya igualdad de oportunidades. Nuestro compromiso es mantener lugares de trabajo en los que no haya discriminación, ni acoso, por cuestiones de raza, sexo, color, nacionalidad, origen social, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, opinión política, ni por ninguna otra categoría protegida por la Ley. Dar continuidad al cumplimiento de política, capacitaciones, boletines informativos, página web, código de ética y gestión del riesgo en DDHH.



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

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

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

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

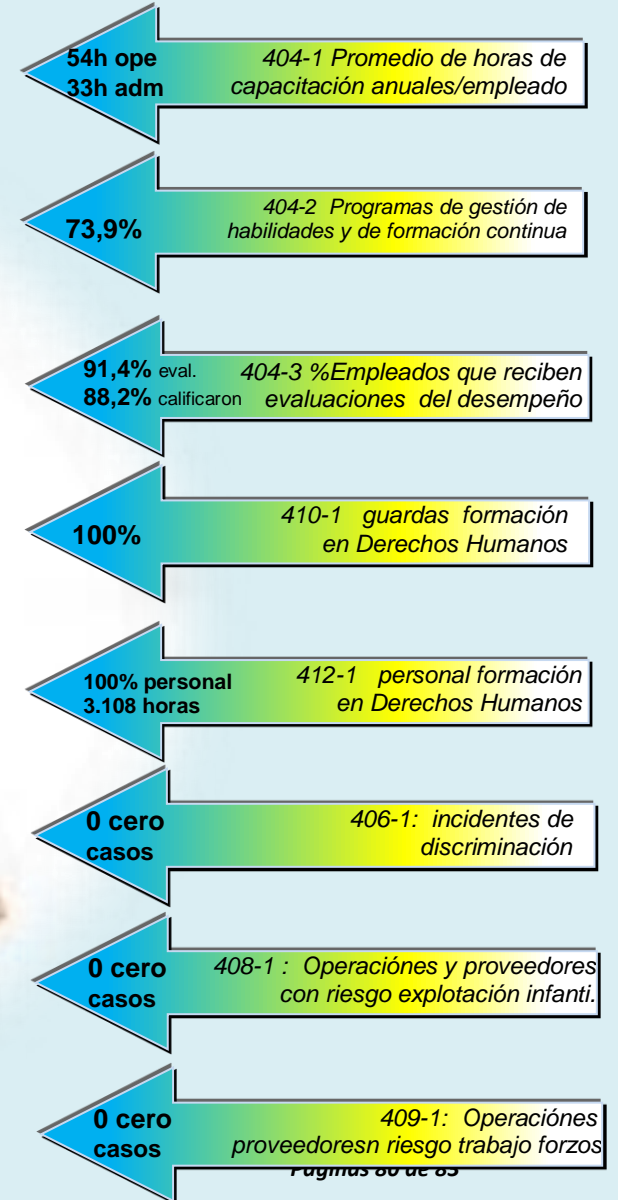
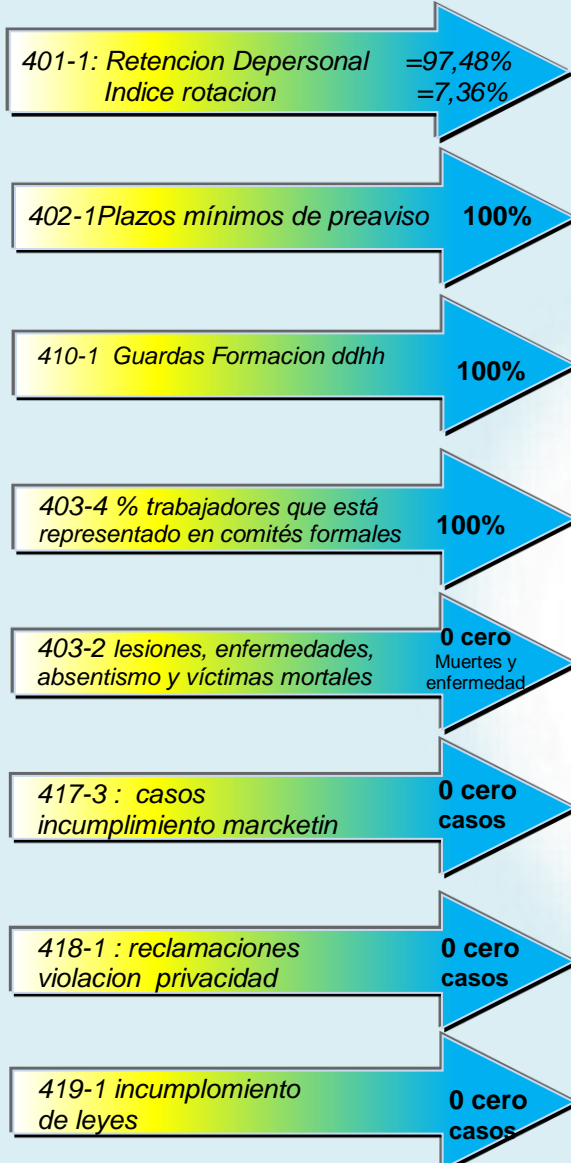
Seguridad de Colombia Antioquia cuenta con todos los mecanismos que le permiten dar cumplimiento a la ley de Habeas Data, que garantiza la privacidad y protección de la información sensible de clientes proveedores y empleados.

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

Seguridad de Colombia Antioquia no presenta casos de multas y/o las sanciones no monetarias significativas por el incumplimiento de leyes o normativas en materia social o económica. El sector de la vigilancia privada se encuentra regulado por la SVSP Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.



RESULTADOS DIMENSIÓN SOCIAL





8. RESULTADO GLOBALES 2019 Y RETOS 2020

CATEGORÍA ECONÓMICA				
#	ASPECTOS RELEVANTES	ESTÁNDAR GRI	ESTADO DE CUMPLIMIENTO	VER DOCUMENTOS DE REFERENCIA
1	201: Desempeño económico	1: 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	CUMPLIDO	ANEXO #1 GRI 201-1 Valor Económico Distribuido
2	201: Desempeño económico	2: 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	CUMPLIDO	ANEXO #2 GRI 201-3 Obligaciones del plan de beneficios
3	202: Presencia en el mercado	3: 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo	CUMPLIDO	ANEXO #3 GRI 202-1 Ratio de salario relación entre el salario
4	203: Lucha contra la corrupción	4: 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	CUMPLIDO	ANEXO #4 GRI 205-1 Operaciones eval. riesgos corrupción
5	203: Lucha contra la corrupción	5: 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	CUMPLIDO	ANEXO #4 GRI 205-1 Operaciones eval. riesgos corrupción
6	206: Competencia Desleal	6: 206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal	CUMPLIDO	

CATEGORÍA DESEMPEÑO AMBIENTAL				
#	ASPECTOS RELEVANTES	ESTÁNDAR GRI	ESTADO DE CUMPLIMIENTO	VER DOCUMENTOS DE REFERENCIA
7	301: Materiales	7: 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	CUMPLIDO	ANEXO #5 GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen
8	302: Energía	8: 302-1 Consumo energético dentro de la organización	CUMPLIDO	ANEXO #6 GRI 302-1-3-4 Consumo intensidad y reducción energía
9	302: Energía	9: 302-3 Intensidad energética	CUMPLIDO	ANEXO #6 GRI 302-1-3-4 Consumo intensidad y reducción energía
10	302: Energía	10: 302-4 Reducción del consumo energético	CUMPLIDO	ANEXO #6 GRI 302-1-3-4 Consumo intensidad y reducción energía
11	303: Agua	11: 303-1 Extracción de agua por fuente	CUMPLIDO	ANEXO #7 GRI 303-1 Captación AGUA
12	305: Emisiones	12: 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	CUMPLIDO	ANEXO #8 GRI 305-1 Emisiones ALC 1Y2, Reducción intensidad
13	305: Emisiones	13: 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	CUMPLIDO	ANEXO #8 GRI 305-1 Emisiones ALC 1Y2, Reducción intensidad
14	305: Emisiones	14: 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI generar energía	CUMPLIDO	ANEXO #8 GRI 305-1 Emisiones ALC 1Y2, Reducción intensidad
15	305: Emisiones	15: 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	CUMPLIDO	ANEXO #8 GRI 305-1 Emisiones ALC 1Y2, Reducción intensidad
16	307: Cumplimiento normativo	16: 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	CUMPLIDO	



CATEGORÍA DESEMPEÑO SOCIAL

#	ASPECTOS RELEVANTES	ESTÁNDAR GRI	ESTADO DE CUMPLIMIENTO	VER DOCUMENTOS DE REFERENCIA
17	401: Empleo	17: 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	CUMPLIDO	ANEXO #9 GRI 401-1 Rotación personal
18	402: relaciones trabajador empresa	18: 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	CUMPLIDO	ANEXO #10 GRI 402-1 Preaviso al personal
19	403: Seguridad y salud en el trabajo	19: 403-1 Representación trabajadores en comités formales trabajador-empresa SST	CUMPLIDO	
20	403: Seguridad y salud en el trabajo	20: 403-2 Tipos y tasas de accidentes, enfermedades, días, absentismo, muertes	CUMPLIDO	ANEXO #11 GRI 403-9 SST ACCIDENTALIDAD
21	404: Formación Y Enseñanza	21: 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	CUMPLIDO	ANEXO #12 GRI 404-1 HORAS DE FORMACIÓN
22	404: Formación Y Enseñanza	22: 404-2 Programas para mejorar las aptitudes y programas de ayuda a la transición	CUMPLIDO	ANEXO #13 GRI 404-2 competencias laborales y jubilación
23	404: Formación Y Enseñanza	23: 404-3 Porcentaje que reciben evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional	CUMPLIDO	ANEXO #14 GRI 404-3 Eva desempeño
24	406: No discriminación	24: 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	CUMPLIDO	ANEXO #15 GRI 406-1 DISCRIMINACIÓN
25	408: Trabajo Infantil	25: 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo de trabajo infantil	CUMPLIDO	ANEXO #16 GRI 408-1 TRABAJO INFANTIL
26	409: Trabajo Forzoso u Obligatorio	26: 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de trabajo forzoso	CUMPLIDO	ANEXO #17 GRI 409-1 TRABAJO FORZOSO
27	410: Prácticas en seguridad	27: 410-1 Personal de seguridad capacitado en derechos humanos	CUMPLIDO	ANEXO #18 GRI 410 -412-1 FORMACIÓN DDHH
28	412: Evaluación De Derechos H.	28: 412-2 Formación de empleados en derechos humanos	CUMPLIDO	ANEXO #18 GRI 410 -412-1 FORMACIÓN DDHH
29	417: Marketing Y Etiquetado	29: 417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	CUMPLIDO	
30	418: Privacidad del cliente	30: 418-1 Reclamaciones por violaciones de privacidad y pérdida de datos del cliente	CUMPLIDO	
31	419: Cumplimiento Socioeconómico	31: 419-1 Incumplimiento de leyes y normativas en los ámbitos social y económico	CUMPLIDO	



RESPUESTA A NUESTROS RETOS 2019

EXPECTATIVA	RETO	RESULTADO
Gestión Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar nuestro desempeño ambiental Buscar ser carbono neutro reduciendo al mínimo posible las emisiones GEI reducir el consumo de agua, combustible, energía y materiales por empleado 	<ul style="list-style-type: none"> Se realiza la compensación por la generación de gases efecto invernadero Se reduce el consumo de agua, combustible, energía por empleado
Gestión Social	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar la inversión en los programas de bienestar social Mejorar los indicadores de desempeño del estudio sociodemográfico No presenta casos de discriminación, trabajo infantil, trabajo forzado, acoso laboral 	La inversión social se mantuvo por encima de la meta del año de 185.000 pesos por empleado con un resultado total de \$ 230.689 pesos, y una inversión total de 194.797.532 pesos
Gestión Económica	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar que la inversión para el recurso humano se incremente 	Se Supera el 80% del valor económico creado se retorna a los empleados con un resultado año de 92,72% del valor creada se distribuye entre: empleados 82%, proveedores 9,76%, a los socios el 7,28%

NUESTROS RETOS 2020

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



9: CRÉDITOS DE DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DEL REPORTE GRI PERIODO 2019:

La alta dirección de la organización garantiza que este reporte de sostenibilidad suministra información veraz del desempeño de la organización en sostenibilidad (dimensión económica, ambiental y social) y que cumple con los principios de elaboración de informes, relativos a los principios de contenido del informe (inclusión de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad, materialidad, exhaustividad) y a la calidad de la información (precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, fiabilidad, puntualidad).

En la elaboración del reporte participaron todos los procesos de la organización, se elaboraron de conformidad con la opción esencial de los estándares GRI y es verificado por una parte independiente ICONTEC

IVÁN CASTRO LONDOÑO -SUBGERENTE

Dirección General

Juan Carlos Castaño Hurtado
GERENTE

Coordinación y realización General

Julián D. Rendón Parra
Dirección de Sistema de Gestión

Diseño y Producción

Julián D. Rendón Parra
Dirección de Sistema de Gestión

Ajustes, revisión y corrección

Iván Castro Londoño
Subgerente

Gestión de la información

- Subgerencia: Iván Castro Londoño
- Operaciones: Robert Kennedy Muñoz
- Jefe de Recursos Humanos: Patricia Marín Jaramillo
- División Ambiental: Psicólogo: Maria Victoria Orozco Gallego.
- Nomina: Raúl Higueta Suarez
- Comercial: Sandra Milena Ortiz
- Compras: Jairo Vásquez Quiceno
- Contabilidad y finanzas: Jorge Andrés Castaño Hurtado, Adolfo León Hernández Castaño
- Sistemas computo: Ana Maricela Velásquez Caro
- Programación Álvaro Jaimes Peñaloza

Fotografías

- Archivo Grupo SEGDECOL
- Google imágenes