



Informe de Sostenibilidad 2019

HONOR & LAUREL

Jorge Luis Vega Martínez
Presidente

Punto Contacto

Edith Vergara Tovar
Gerente de Cultura y Desarrollo
3203901223
evergara@honorlaurel.com.co

www.honorlaurel.com

Informe Integrado de Gestión
2019



Tabla de Contenido



1. Mensaje a Nuestros Grupos de Interés
2. Nosotros
3. Acerca de este Informe
4. Desempeño Económico
5. Gestión Ambiental
6. Desarrollo Social
7. Tabla de Indicadores GRI

Honor & Laurel

Informe Sostenibilidad 2019

1. Mensaje a Nuestros Grupos de Interés

Para HONOR & LAUREL es un orgullo presentar nuestro primer Informe de Sostenibilidad bajo metodología GRI Standards; este informe integra nuestra estrategia 2019, año en el cual avanzamos en la implementación de un modelo cada vez más sostenible que reconoce la importancia de integrar el desarrollo social, la protección ambiental, la gestión ética y transparente como eje central de crecimiento. Somos conscientes de la importancia de vincular a todos nuestros grupos de interés, por eso diariamente trabajamos en consolidar una cultura humanística que nos permita aportar al desarrollo y bienestar de las personas desde un modelo de servicio, dando a los demás lo mejor de nosotros mismos, esa es nuestra pasión.



En este informe nuestros grupos de interés podrán encontrar la información social, económica, ambiental, la planeación estratégica e información de gestión de nuestra organización durante el año 2019; nuestra compañía ha logrado cumplir las metas propuestas para este periodo, así como contribuir a la construcción de tejido social, mejorar los procesos y criterios de innovación, enfocando nuestras acciones en ofrecer alternativas al mercado y soluciones a nuestros clientes basadas en criterios de calidad, ética, integridad, responsabilidad, eficiencia y efectividad.

Para el año 2020 hemos establecido un plan de crecimiento que nos permita afrontar los retos y oportunidades del mercado, con el propósito de continuar generando condiciones más seguras a nuestros clientes, sus familias y a la comunidad en general, y avanzar así en la consolidación de una gestión sostenible y socialmente responsable.

Finalmente, aprovechamos este espacio para agradecer a nuestros Grupos de Interés, Colaboradores, Clientes, Proveedores y todos aquellos que hacen parte de nuestra cadena de valor, por el HONOR de servir.

Cordialmente,

Jorge Luis Vega Martínez

Presidente





2. Nosotros

Nosotros

Propiedad y Forma Jurídica

Somos una compañía conformada por por 3 (tres) empresas HONOR SERVICIOS DE SEGURIDAD LTDA., LAUREL RMS LTDA. y HONOR TECNOLOGÍA SAS.

Sede Principal

Avenida Calle 80 No. 55A - 13



Compañía líder en la prestación de servicios de seguridad privada y soluciones costo – efectivas únicas y de valor para nuestros clientes, conformada por 3 (tres) razones sociales diferentes según la línea de servicio brindada.

Servicios

SEGURIDAD A INSTALACIONES

- Vigilancia fija con o sin armas
- Vigilancia móvil
- Operadores de medios tecnológicos
- Recepcionistas de seguridad
- Vigilancia fija con medio canino (biosensores)
- Contravigilancia
- Técnicos en Protección
- Monitoreo de alarmas y televigilancia

SEGURIDAD A PERSONAS

- Escolta acompañante
- Conductor Escolta
- Escolta motorizado

SEGURIDAD DE PROCESOS

- Escolta carga critica
- Rastreo satelital (AVL)

RESPUESTA A EMERGENCIA (HONOR LINE)

Líneas de emergencia permanente 7/24, con cobertura en las seis principales ciudades del país.





Diseñamos soluciones adecuadas a sus necesidades, enfocadas en prevención de riesgos y disminución de costos operativos para su compañía.

Servicios

- Gerencia de riesgo (protege la cadena de valor de los clientes)
- Investigaciones preventivas
- Investigaciones reactivas
- Manejo de crisis
- Estudios de confiabilidad (vettings)
- Manejo de riesgo en el transporte de carga crítica
- Redes de información especial
- Auditorias y diagnósticos de seguridad
- Capacitación y entrenamiento



Ofrecemos soluciones de seguridad electrónica adaptadas a cada situación y necesidad de nuestros clientes, buscando la optimización de recursos.

Servicios

- Sistema de Alarma
- Circuito cerrado de TV
- Video Analítico
- Sistemas de Control de acceso
- Sistemas de detección de incendio
- Detección temprana por aspiración
- Fire& Gas
- Plataformas de integración y Automatización
- Seguridad perimetral





Líderes en el sector, estamos dentro de las 20 empresas más grandes y exitosas de la vigilancia y seguridad privada en Colombia.

Más de 200 clientes a nivel nacional en vigilancia física y más de 2900 empleados.

El Grupo H&L está comprometido con un enfoque de gerencia humanística como base de nuestro programa EL HONOR DE SERVIR.

Contamos con dos pólizas de RCE, una por 400 SMLMV (SVSP) y otra por \$4.000.000.000.

Nuestra Propuesta de Valor

Generar una estrategia para NUESTROS CLIENTES soportada en la Gestión de Riesgos que integre de manera óptima, capital humano calificado, tecnología, procedimientos y protocolos que permitan impactar de manera positiva sus procesos, generando una percepción de seguridad y **logrando una tangible rentabilización de su inversión.**

¿Cómo lo hacemos?

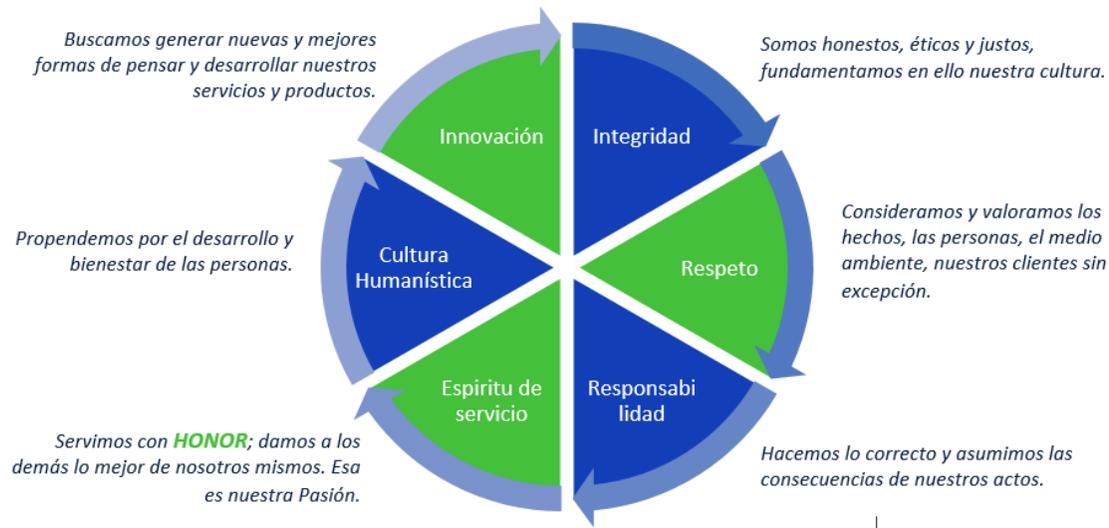


Misión
Proteger con Honor y enfoque preventivo para generar las condiciones más seguras a nuestros clientes.

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

Trayectoria
Más de 27 años de experiencia en el mercado de la vigilancia y seguridad privada en Colombia.
Vigilados por la SVSP, Resolución No.20204100015547





Nuestros Compromisos



Grupos de Interés



Nuestros Compromisos

✓ Con la calidad:



✓ Con la Seguridad y el Control:



✓ Con la Seguridad y la Salud en el trabajo



✓ Con en Ambiente



✓ Con la cadena de suministros



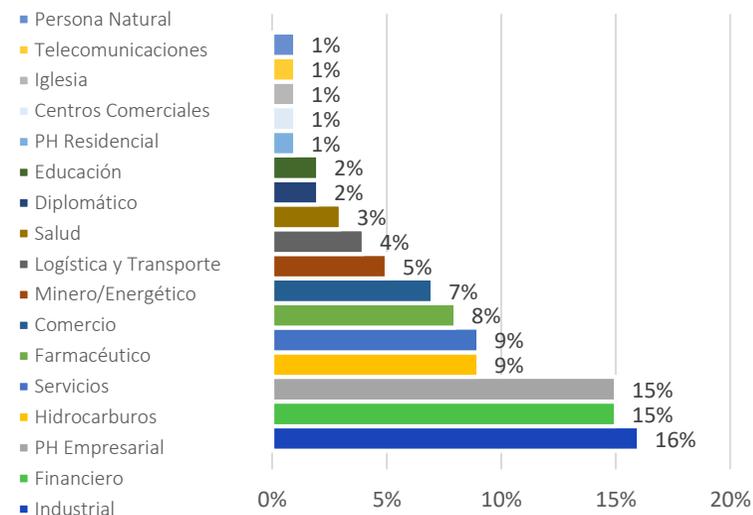
Nuestra Presencia en el País

Ubicación	No. Servicios Prestados	% Representación
Bogotá D.C.	1075	58%
Cundinamarca	151	8%
Antioquia	102	6%
Casanare	92	5%
Meta	82	4%
Atlántico	59	3%
Putumayo	54	3%
Valle	45	2%
Arauca	36	2%
Bolívar	27	1%
Tolima	25	1%
Huila	25	1%
Santander	18	1%
Risaralda	14	1%
Caldas	8	0%
Cesar	7	0%
Boyacá	4	0%
Córdoba	4	0%
Norte de Santander	4	0%
Magdalena	3	0%
Sucre	2	0%
Quindío	1	0%
Guajira	1	0%
Total	1.839	100%

Mercados Servidos

Sector	No. Clientes	%
Industrial	28	16%
Financiero	25	15%
PH Empresarial	25	15%
Hidrocarburos	16	9%
Servicios	15	9%
Farmacéutico	14	8%
Comercio	12	7%
Minero/Energético	9	5%
Logística y Transporte	7	4%
Salud	5	3%
Diplomático	4	2%
Educación	4	2%
PH Residencial	2	1%
Centros Comerciales	2	1%
Iglesia	1	1%
Telecomunicaciones	1	1%
Persona Natural	1	1%
Total	171	100%

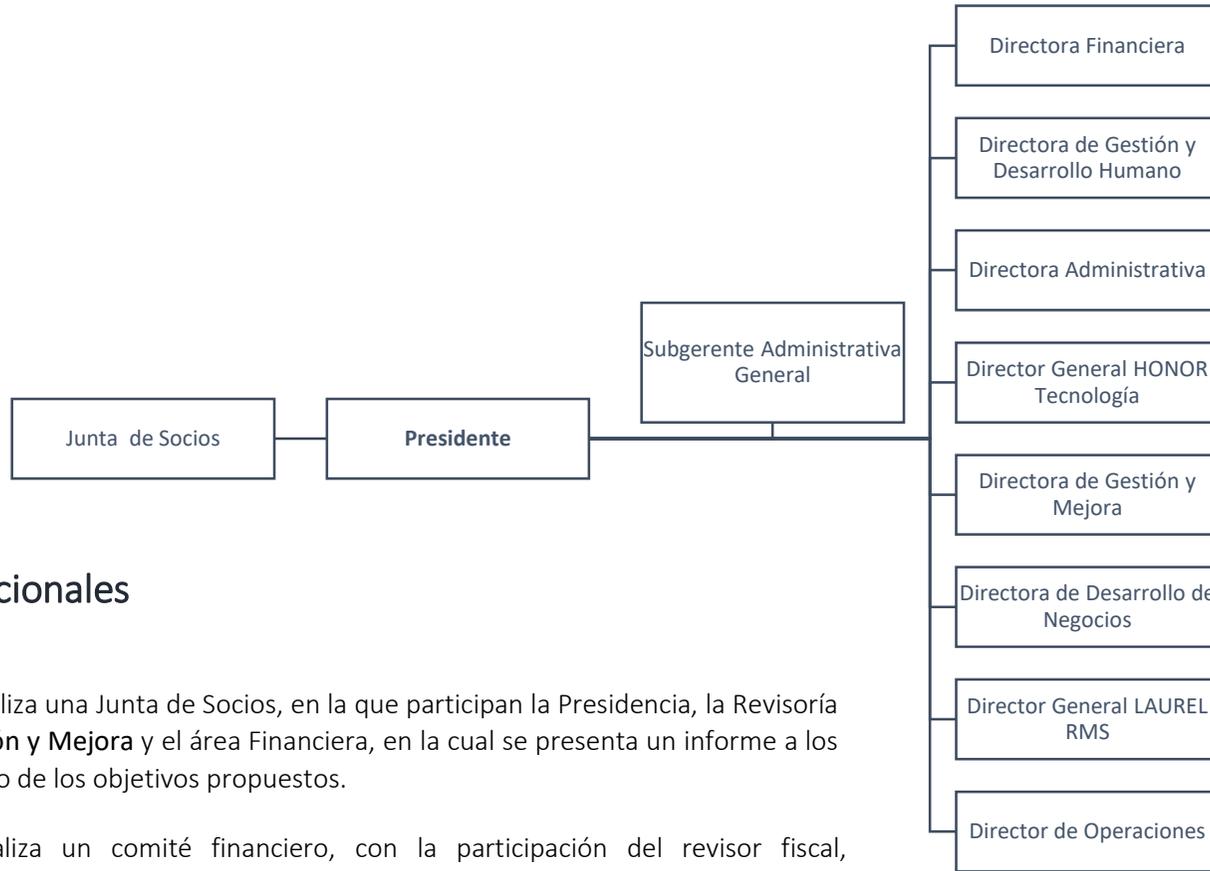
Mercados Servidos



Nuestras Ventas Netas durante el año 2019 (para organizaciones del sector privado) fueron de \$133,375,751,777 y hemos sido clasificados como **Grandes Contribuyentes**.



Gobernanza



Comités Organizacionales

- Trimestralmente se realiza una Junta de Socios, en la que participan la Presidencia, la Revisoría Fiscal, el área de **Gestión y Mejora** y el área Financiera, en la cual se presenta un informe a los socios del cumplimiento de los objetivos propuestos.
- Mensualmente se realiza un comité financiero, con la participación del revisor fiscal, presidencia, Gestión y Mejora, financiera y el asesor de los socios en materia financiera con el fin de hacer seguimiento al cumplimiento financiero de la Compañía.
- Semanalmente se realizan reuniones de comité directivo, en el cual participan los líderes de los procesos de la organización encargados de la dirección de la misma, haciendo seguimiento detallado del cumplimiento de la promesa de valor a nuestros clientes y de las novedades internas que se presentan para asegurar que no impactan la prestación de nuestros servicios ni su continuidad.
- Semanalmente, los líderes de procesos tienen reunión con sus equipos de trabajo para hacer seguimiento de las actividades puntuales de su proceso.

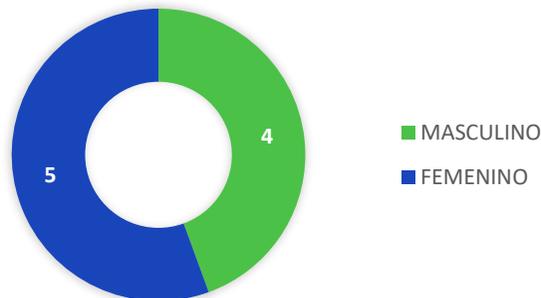


Órganos de gobierno de la organización

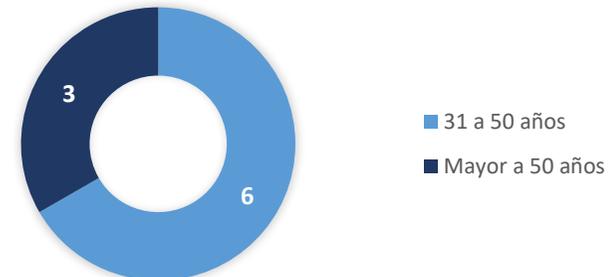
GRI 405-1
GRI 102-8

El equipo directivo de la organización se encuentra conformado por el presidente y los directores de cada uno de los procesos.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



RANGOS DE EDAD



Estructura de la Gobernanza

La Junta de Socios es el máximo órgano social de las Compañías, conformado por los Socios de las Organizaciones, que tiene como función adoptar las medidas que estime necesarias para garantizar la existencia y cumplimiento del conjunto de políticas, procedimientos y mecanismos de gobierno corporativo y control interno, definir los intereses estratégicos de mediano y largo plazo de las Compañías, evaluar y controlar las actividades de los administradores, examinar la situación de las Compañías, dentro de los límites que impone la ley, aprobar o improbar, el balance y el estado de resultados, considerar y aprobar los informes de los administradores sobre el estado de los negocios sociales y el informe del Revisor Fiscal que ordena la Ley, remover libremente a cualquier empleado de las Compañías cuya designación le corresponda y autorizar a los administradores cuando se lo soliciten previa presentación de la información pertinente, para participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia de las Compañías o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses.

El revisor fiscal, acorde con lo estipulado en el Código de Comercio de Colombia, esta encargado de cerciorarse de que las operaciones que se desarrollan en la Compañía cumplan con estatutos y las decisiones de la junta de socios, debe dar oportuna cuenta, por escrito, a la junta de socios y al presidente de irregularidades si las hubiere en el desarrollo de su objeto social y velar por que se cumplan las normas contables legales y establecidas dentro de las políticas contables, impartiendo las instrucciones necesarias para tal fin, firmando cualquier balance que se haga, con su dictamen o informe correspondiente. Finalmente, cumplir las demás atribuciones que le señalen las leyes o los estatutos y las que, siendo compatibles con las anteriores, le encomiende la junta de socios.



Estructura de la Gobernanza

Presidente administrador de la Compañía, tiene la obligación de cumplir con los deberes de integridad, lealtad, legalidad, diligencia, no competencia y confidencialidad. Así mismo, tiene el deber de dar tratamiento a los Conflictos de Interés que se le presenten, informando sobre los mismos a la junta de socios. Sus funciones generales son las de llevar la representación legal de las Compañías, asegurar la debida ejecución de las políticas definidas por la junta de socios, implementando un sistema de seguimiento y control que asegure su cumplimiento, comunicar dichas políticas y las decisiones adoptadas por la junta de socios a todos y cada uno de los funcionarios dentro de la organización, quienes en desarrollo de sus funciones y con la aplicación de procesos operativos apropiados, deberán procurar el cumplimiento de los objetivos trazados por la dirección. Adicionalmente debe presentar al máximo órgano, la planeación estratégica de la Compañías y los planes y programas para su cumplimiento y hacer seguimiento a su ejecución, fijar los lineamientos tendientes a crear la cultura de control, mediante la definición y puesta en práctica de las políticas y los controles suficientes, la divulgación de las normas éticas y de integridad dentro de las Compañías y la definición y aprobación de canales de comunicación, de tal forma que el personal de todos los niveles comprenda la importancia del Control Interno e identifique su responsabilidad frente al mismo, articular la estructura corporativa para la ejecución y cumplimiento de los objetivos y metas trazadas para la Compañía, velar por la correcta preparación y presentación de los reportes y estados financieros que den a conocer la verdadera situación de las operaciones o patrimonial de la Compañía. También debe Asegurar el relacionamiento y niveles de servicio requeridos para satisfacer los clientes externos y realizar el seguimiento y control de los procesos y resultados claves del negocio y asegurar su mejora continua. Finalmente, las demás funciones que le correspondan de conformidad con la ley aplicable, los Estatutos o las delegadas por la junta de socios

Junta de Socios	Comité Financiero	Comité Operativo	Comité Directivo
<ul style="list-style-type: none">•Es el máximo órgano social de las Compañías, conformado por los Socios de las Compañías.	<ul style="list-style-type: none">•Con la participación del revisor fiscal, presidencia, gestión y mejora, financiera y el representante de los socios en materia financiera con el fin de hacer seguimiento al cumplimiento financiero de la Compañía.	<ul style="list-style-type: none">•Semanalmente, los líderes de los procesos se reúne con sus equipos para hacer seguimiento del desarrollo de las actividades puntuales asociadas al proceso a su cargo.	<ul style="list-style-type: none">•Tiene una periodicidad quincenal y participan los líderes de los procesos de la Compañía para hacer seguimiento detallado del cumplimiento de la promesa de valor a nuestros clientes y de las novedades internas que se presentan para asegurar que no impactan la prestación de nuestros servicios ni su continuidad.



Anticorrupción

GRI 205-1
GRI 205-3
GRI 102-17

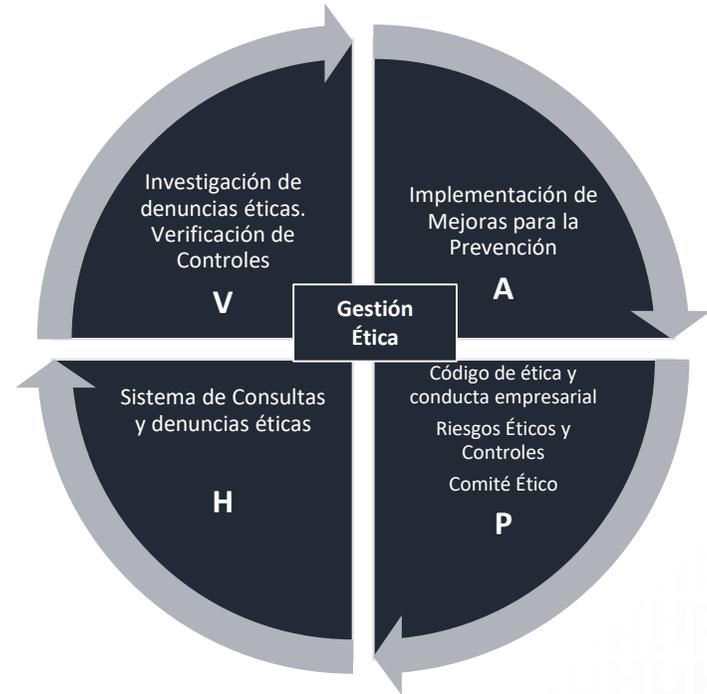
HONOR comprometido y alineado con las políticas estatales de lucha contra la corrupción en Colombia, establece los lineamientos para promover medidas para la prevención de la corrupción de una manera eficiente, en nuestro Código de Ética y Conducta, lineamientos que son de obligatorio cumplimiento para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

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

Nuestro Compromiso con los 10 principios del Pacto Global

Principio 10

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



Canales:
Correo Electrónico
Denuncia Física
Línea Ética:

Tels.: +57 (031) 3258880 Ext. 2310 o 3144397598
**** Deje su mensaje **e-mail: lineaetica@honorlaurel.com.co**



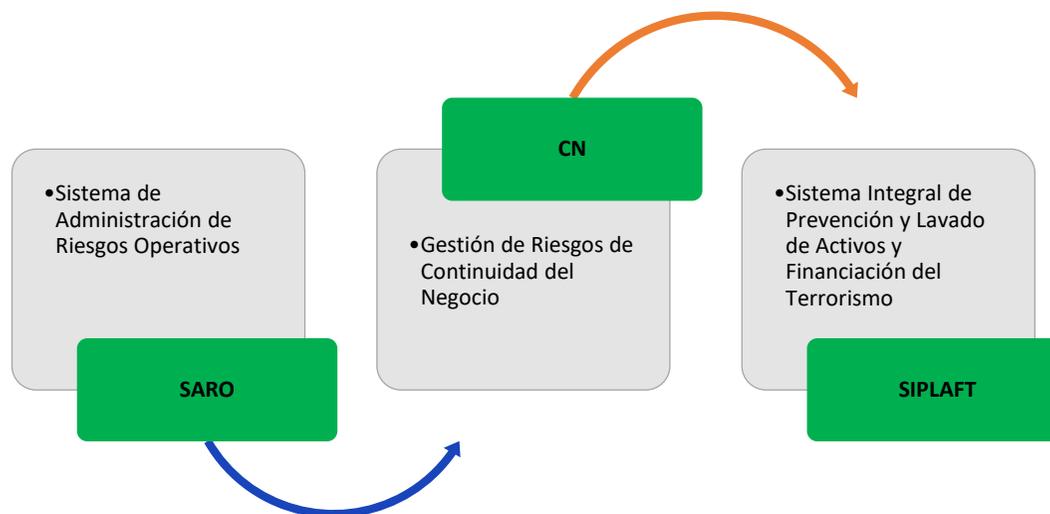
Anticorrupción

A través del área de Gestión y Control Integral, se mantienen los sistemas de Gestión de Riesgos SARO, CN y SIPLAFT.

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

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

Gestión del Riesgo



El principal riesgo identificado es tener relación comercial o contractual con personas naturales y/o jurídicas relacionadas con el lavado de activos o la financiación del terrorismo.

Numero Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción: 3





San Fernando
1000 Av. Bolívar

50

HONOR
SERVICIOS DE SEGURIDAD

HONOR
SERVICIOS DE SEGURIDAD



3. Acerca de este Informe

Acerca de este informe

Para el proceso de identificación de asuntos materiales y su cobertura se realizó una revisión de los intereses, necesidades, impactos y expectativas de los grupos de interés en relación a los objetivos estratégicos de la organización; con el propósito de presentar información que responda a los intereses de todos los Grupos.

En relación a la cobertura se presentan los procesos, actividades e indicadores resultados de la ejecución de los programas que se desarrollan al interior del Grupo Empresarial durante el periodo 1 enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019.

Con el propósito de presentar información exacta, acorde, precisa, clara, transparente y puntual, se definió la materialidad, a través de un proceso de evaluación y correlación de intereses, de acuerdo a lo anterior se definieron los temas a presentar en el Informe de Sostenibilidad HONOR & LAUREL 2019, el cual integra los resultados de las acciones desarrolladas por el grupo empresarial en relación a los temas definidos.

Para este proceso participaron todas los procesos de la organización y contó con la supervisión de los cargos directivos. Este informe se construye bajo lineamientos tomados de la metodología GRI STANDARDS; este es nuestro primer informe de Sostenibilidad, trabajamos en la implementación de indicadores que nos permitan realizar anualmente este informe.

Contacto:

Edith Vergara Tovar
Gerente de Cultura y Desarrollo
3203901223
evergara@honorlaurel.com.co



Listado de Temas Materiales

Asunto Material	Importancia	Gestión	Evaluación
Aporte al Desarrollo Social	Este tema se definió como material por la importancia que tienen nuestros clientes, colaboradores y comunidad en el desarrollo del servicio.	Hemos incorporado en nuestro departamento de Gestión Humana así como en nuestra estrategia empresarial programas enfocados al desarrollo social de nuestros grupos de interés.	Se realiza seguimiento mensual a las estrategias desarrolladas por el área encargada.
Formación y Capacitación a Colaboradores	Este tema se definió como material por la importancia de la formación y capacitación de nuestros colaboradores en el desarrollo de sus actividades. De acuerdo a la rigurosidad necesaria para contar con procesos de alta calidad en la prestación de nuestros servicios, la organización busca replicar y promover modelos sostenibles acordes a los objetivos y estrategias de la empresa.	Contamos con un plan de capacitación para colaboradores.	Se realiza seguimiento periódico a las estrategias desarrolladas en el plan de capacitación.
Sostenibilidad en la cadena de Valor	La importancia de definir este asunto como material, radica en la optimización, y reducción del consumo de agua y energía, asimismo, integramos el programa de gestión de residuos como estrategia que contribuya con la sostenibilidad ambiental del planeta.	El Grupo empresarial cuenta con un programa de gestión de proveedores.	Se realizan seguimientos periódicos a las actividades e indicadores propuestos.
Gestión Ambiental	En coherencia con nuestras políticas y con la importancia de una gestión ética y transparente con todos los grupos de interés se ha definido este tema como material.	Contamos con un programa integral de Gestión Ambiental	El programa de Gestión Ambiental es monitoreado de manera constante.
Ética y Transparencia	Para HONOR & LAUREL es fundamental acoger y cumplir lo establecido en términos de Derechos Humanos, considerando que la gestión de la organización se centra en una Cultura Humanística.	HONOR & LAUREL, cuenta con un código de ética y buen gobierno que establece las normas de relacionamiento bajo principios éticos y transparentes.	La aplicación del código de ética y buen gobierno es de carácter obligatorio para todos nuestros grupos de interés. Al iniciar una relación con nuestro grupo empresarial se integra la aceptación de los compromisos por parte del proveedor o colaborador.
Derechos Humanos	Presentar la gestión económica representa el compromiso con la ética y transparencia de la organización.	Somos una compañía que actúa éticamente y da cumplimiento a las normas y leyes, cumplimos con la constitución y la ley, actuamos acorde a la Guía de Conducta de la Superintendencia de seguridad, las normas de DDHH del Sistema Iberoamericano y del Sistema de DDHH.	Se realiza seguimiento periódico a la estrategia establecida por el grupo en asuntos de Derechos Humanos.
Desempeño Económico		Contamos con políticas y estrategias comerciales con nuestros grupos de interés.	HONOR & LAUREL realiza seguimiento constante a los indicadores económicos y sus impactos asociados.



4. Desempeño Económico

Desempeño Económico

Pagos Empleados: * 88,502,842

Pagos Proveedores: * 19,576,729

*estas cifras son expresadas en miles de pesos

La utilidad neta de la Compañía en el año 2019 fue de **3.0%**, siendo el principal rubro que impacta el ingreso. El costo de ventas con una participación del 87% de los ingresos de la compañía, que se refleja en la nómina de cerca de 2.800 personas de seguridad empleadas para la prestación del servicio.



Capitalización total:



Nota: Los estados financieros no se consolidan con otras empresas.

Valor económico directo generado y distribuido

Ingresos: *133,375,751

Costos: *116,242,568

Gastos: *9,744,068





5. Gestión Ambiental

Consumo Energético

GRI 302-1
GRI 305-1

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

Para el año 2019 mantener el consumo de energía per-cápita \leq 1,0 KW-h.

Número de KW-h per-cápita consumido en el día

HONOR & LAUREL tiene una demanda del servicio de energía eléctrica en procesos administrativos y tecnológicos.

Medición CO2

La organización consiente de los impactos generados en nuestra actividad económica, realiza la medición de la huella de carbono con el fin de conocer nuestros impacto y de esta manera poder definir e implementar estrategias para la compensación y el cuidado del ambiente fomentando el uso racional, eficiente y sostenible de los recursos a través de Ecotips, por otro lado, con las actividades del Programa de Gestión Ambiental se desarrollan estrategias para el uso adecuado y racional de los recursos y la prevención de la contaminación.

Realizamos sensibilización permanente y campañas educativas anteriormente mencionados en el componente ambiental.



Análisis de Resultados, Conclusiones y Recomendaciones

1. El total del CO2 emitidos en la atmosfera durante el año corresponde a 58,6 tco2e.
2. El total representado en Kilogramos de CO2 es de 58.504kg
3. Alcance 1: Consumo de ACP por la planta eléctrica en el 2017, consumo de Gasolina por vehículos.
4. Alcance 2: Consumo de Energía Eléctrica
5. Alcance 3: Viajes Aéreos del personal de la empresa
6. Este calculo se realiza para completar el Análisis del Ciclo de Vida del Servicio – ACV para los datos estadísticos de las salidas
7. De acuerdo a los resultados HONOR & LAUREL deberá adelantar programas de reforestación en el territorio nacional, para la compensación del impacto ambiental ocasionado por las actividades propias.

Gestión Ambiental

La compañía lleva a cabo una adecuada Gestión de Residuos, con el fin de garantizar el éxito de este proceso, se cuenta con puntos ecológicos, se realizan procesos de capacitación a los colaboradores, y se hace seguimiento constante desde la generación hasta la disposición final de los residuos producidos así mismo en los puestos de trabajo no se tienen canecas de basura, con el fin de garantizar una adecuada clasificación de residuos con los mecanismos que cuenta la organización. En el año 2019 se obtuvo un resultado de aprovechamiento del 39% del total de residuos generados (3863 Kg).

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

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

Para el año 2019 mantener el consumo de energía per-cápita $\leq 1,0$ KW-h.	Numero de KW-h per-cápita consumido en el día
Mantener un consumo de 12 Litros por persona/día.	(Litros/per cápita)



Nuestros compromisos con los 10 principios de Pacto Global,

Como resultado contamos con un Plan de Manejo de los Recursos Agua, Energía y Papel y un PGIR - Plan de Gestión Integral de Residuos, para realizar su adecuada selección y disposición, incluyendo la entrega de algunos de estos a programas posconsumo.

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

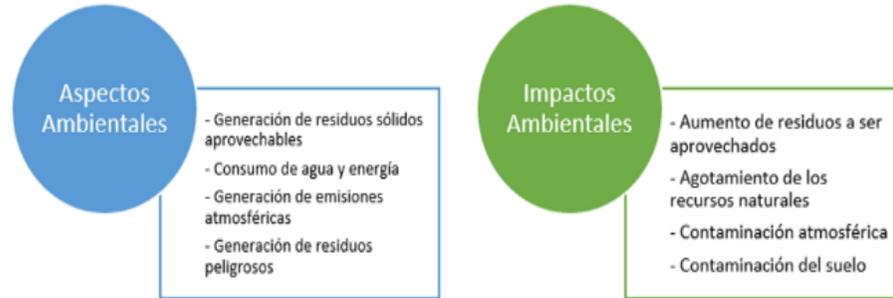
Iniciativas

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

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

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

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





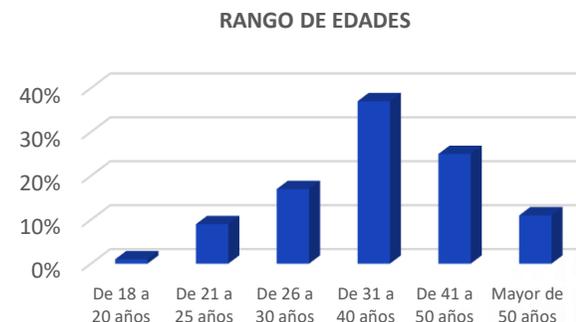
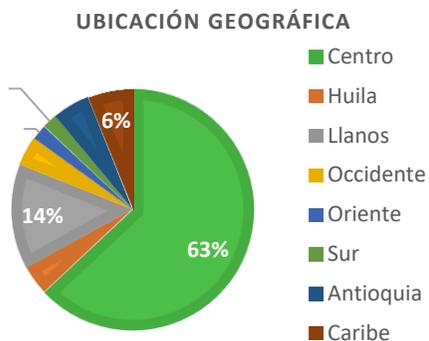
6. Desarrollo Social

Nuestros Colaboradores

Como compañía socialmente responsable hemos establecido procedimientos bajo un marco de cumplimiento legal y equidad laboral, por lo tanto, brindamos a nuestros colaboradores las mejores condiciones, cumplimiento todos los parámetros de ley y equidad interna.

La compañía cuenta con una trayectoria de 27 años en el mercado lo que le permite contar con un equipo de trabajo con la experiencia necesaria para gestionar procesos de selección y contratación a nivel nacional, acorde con las necesidades de sus clientes y las comunidades donde se desarrollan las operaciones, siempre dando cumplimiento a la normatividad legal vigente, buscando el bienestar del personal, equidad, inclusión social y fomentando el desarrollo de las comunidades.

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

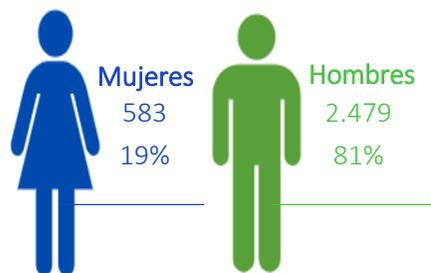


Honor & Laurel en Cifras

GRI 102-7
GRI 102-8
GRI 401-1
GRI 405-1

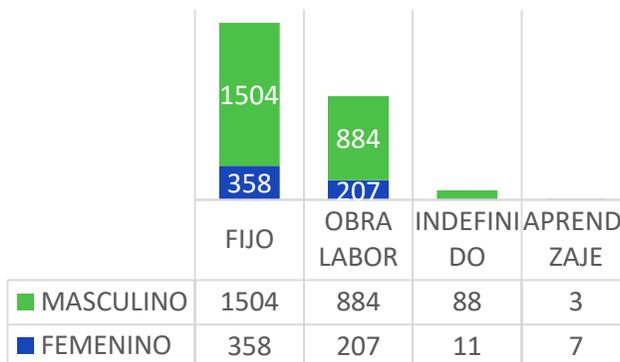
Nuestros Colaboradores 2019

3062 colaboradores a 31 de Diciembre

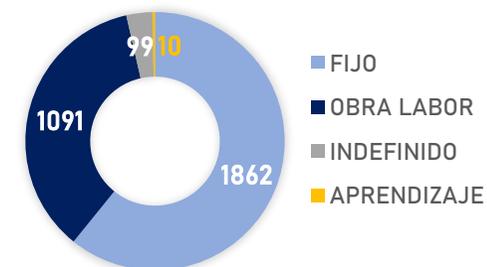


Tipo de Contrato por Género

Tipo de Contrato	F	M	Total
Fijo	358	1504	1862
Obra Labor	207	884	1091
Indefinido	11	88	99
Aprendizaje	7	3	10
Total	583	2479	3062



TIPO DE CONTRATO



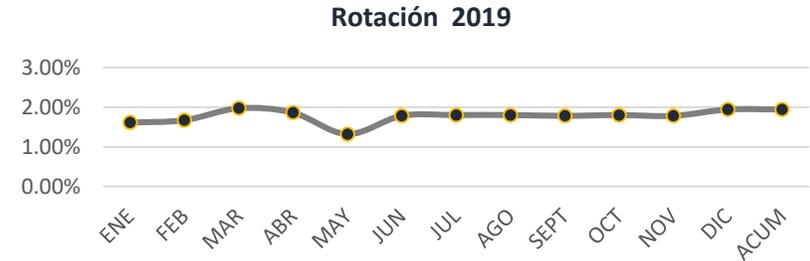
Colaboradores por Contrato Laboral y Regional

Regional	Fijo	Obra labor	Indefinido	Aprendizaje
Antioquia	77	47	23	1
Caribe	87	80	3	1
Centro	1386	466	70	7
Huila	56	63	0	0
Llanos	177	293	0	0
Occidente	59	60	2	0
Oriente	19	25	1	0
Sur	1	57	0	1
Total	1862	1091	99	10



Tasa de Rotación

El índice de rotación de la compañía para el año 2019 fue de 1.94%, con una rotación administrativa de 1.99% y una rotación de personal operativo de 1.94%. La meta establecida para el índice de rotación del año 2019 era de 2.2% o menos. Para el índice de rotación se tienen en cuenta todos los motivos de retiro, excepto los movimientos contractuales, es decir, todas las rotaciones de personal de comunidad que son pactadas con los clientes o están establecidas de forma contractual con los mismos.



Tasa de Rotación por Género

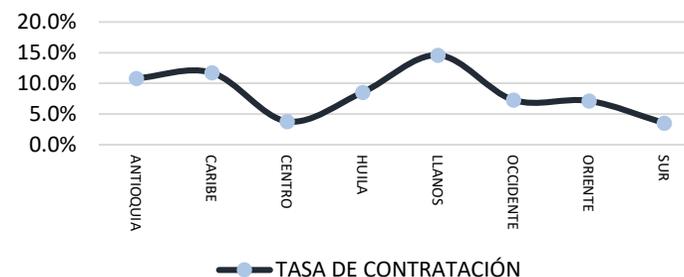


Tasa de Rotación por Rango de Edad



Tasa de Contrataciones por Región

Regional	No. Trabajadores	No. Ingresos	Tasa de Contratación
Antioquia	148	16	10.8%
Caribe	162	19	11.7%
Centro	1873	71	3.8%
Huila	117	10	8.5%
Llanos	466	68	14.6%
Occidente	110	8	7.3%
Oriente	42	3	7.1%
Sur	57	2	3.5%



Tasa de contrataciones por Género

En el transcurso del año 2019, se presentó una tasa de contratación de género femenino de 28.93% correspondiente a 674 contrataciones, para el género masculino se presentaron 1670 contrataciones equivalente al 71.03%.

FEMENINO
28.93%

MASCULINO
71.03%

Tasa de Contratación por rango de Edad

En el rango de edad comprendido entre 18 a 30 años se tuvo una tasa de contratación de 33.50% correspondiente a 783 contrataciones, para el personal que se encuentra entre los 31 y 50 años se realizaron 1366 contrataciones equivalente al 57.87%, la tasa de contratación para el personal mayor a 50 años fue del 8.63%.

18 A 30 AÑOS
33.50%

31 A 50 AÑOS
57.87%

MAYOR A 50 AÑOS
8.63%



Honor & Laurel en Cifras

GRI 102-7
GRI 102-8
GRI 401-1
GRI 405-1

Tasa de Contratación 2019

Es importante entender que la empresa cuenta con un número de clientes importantes que mantienen contrataciones de personal de campo con pactos de comunidad, que implican rotaciones del personal cada 2, 3, 4 o 6 meses.

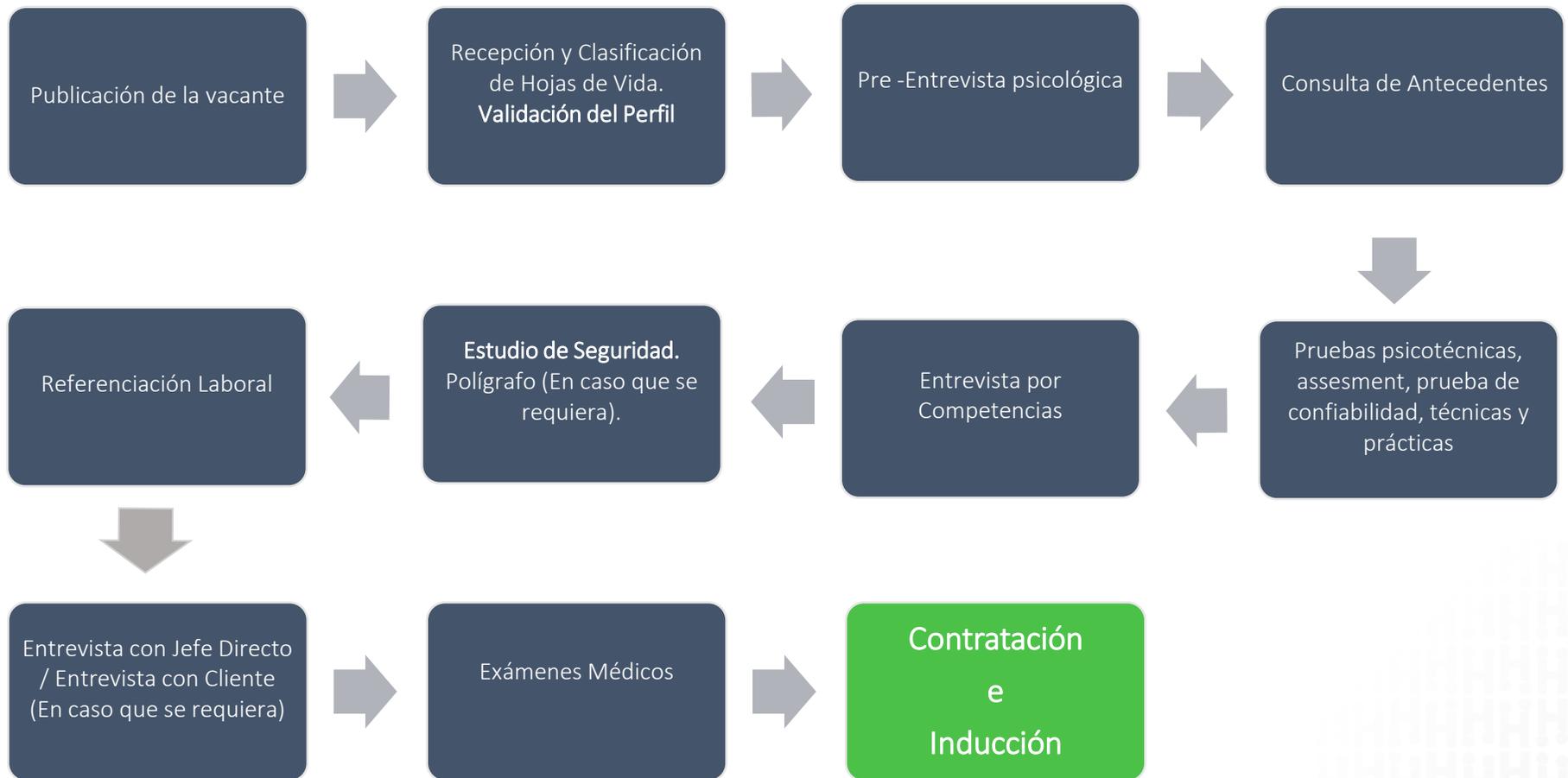


Mes	N.º de Colaboradores	N.º de Ingresos	Tasa de Contratación
Ene	2973	249	8.4%
Feb	2941	139	4.7%
Mar	2974	206	6.9%
Abr	2973	167	5.6%
May	2988	211	7.1%
Jun	2920	116	4.0%
Jul	2914	245	8.4%
Ago	2901	162	5.6%
Sept	2966	250	8.4%
Oct	3032	243	8.0%
Nov	3064	212	6.9%
Dic	3062	142	4.6%

GRI 102-7
GRI 102-45



Proceso de Selección



Semillero Honor

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

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



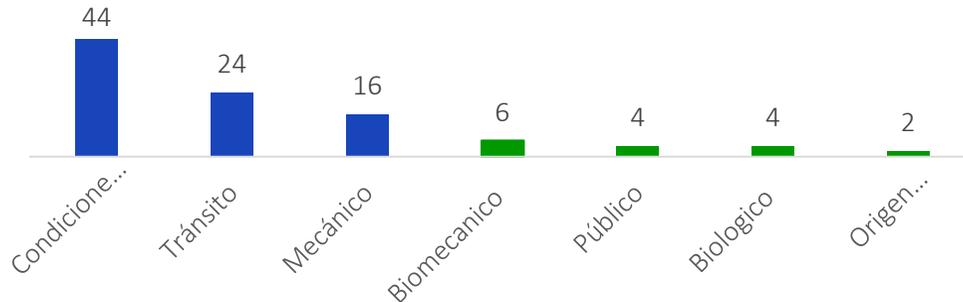
Salud y Seguridad en el Trabajo

GRI 403-2
GRI 403-9
GRI 403-6

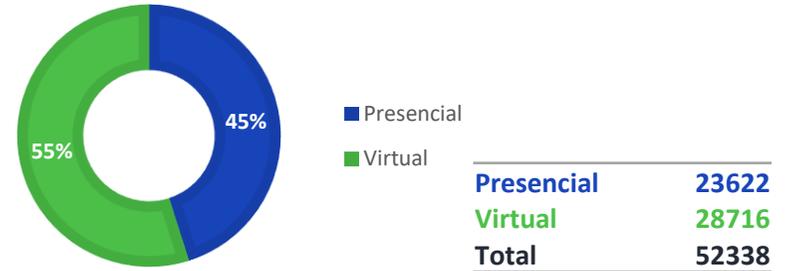
La Compañía cuenta con un área de Capacitación, en la búsqueda de impulsar y mejorar las competencias de nuestros colaboradores, por eso anualmente se desarrolla un plan de trabajo de HSE y capacitación donde se incluyen temas específicos de prevención de accidentes, procesos de inducción y reinducción de HSE, gestión de riesgos, sistemas de gestión y otros que apliquen acorde a los riesgos prioritarios y resultados de accidentalidad, estos se pueden efectuar de manera presencial o virtual.

Lesiones por accidente laboral

Todos nuestros programas de gestión HSE van dirigidos a toda la población trabajadora, a través de las diferentes actividades establecidas para lograr impactar a la mayor cantidad de colaboradores cuyos resultados se observan en los resultados de los programas mencionados, por medio de las capacitaciones realizadas, las visitas a puesto de trabajo y todas las actividades que se realizan a través del personal de HSE en campo.



Capacitaciones



TOTAL HORAS	HORAS HOMBRE	PROMEDIO CAPACITACIONES HOMBRE	TOTAL CAPACITACIONES
52338	21.2	6.2	168

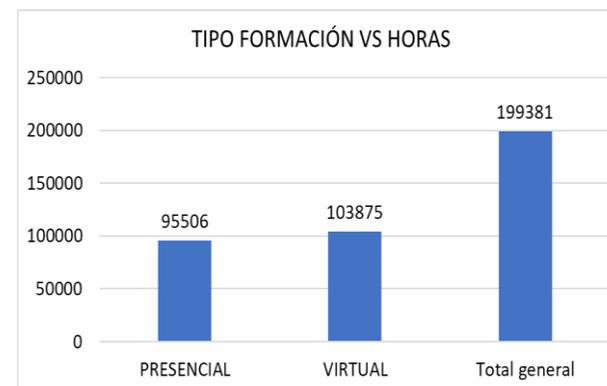
Condiciones de Seguridad	44
Locativo	42
Ruido	1
Alturas	1
Biomecánico	6
Esfuerzo	3
Postura	1
Movimiento repetitivo	2
Biológico	4
Mordeduras	3
Picaduras	1

Los riesgos más representativos en materia de accidentalidad para la compañía corresponden al siguiente orden y clasificación:

1. Tránsito
2. Locativo
3. Mecánico

Durante el 2020 buscamos informar al personal respecto a nuestro resultado del año inmediatamente anterior como mecanismo informativo, pero también de delegación de responsabilidad para mejorar los resultados del año en curso, esta información se proyecta como se muestra a continuación:

Comprometidos con la salud de nuestros colaboradores y buscando fomentar un estado de completo bienestar físico, mental y social, en la organización se lleva a cabo el día de la salud con apoyo del área de Bienestar donde se logró una participación de 229 colaboradores. De igual manera se cuenta con un programa de prevención de consumo de sustancias psicoactivas, en este programa se realizaron 2820 pruebas a nuestros colaboradores, lo anterior con el fin de adoptar estilos de vida saludables, sembrando la promoción de prácticas habituales de ejercicio, una alimentación adecuada y saludable, disfrutar el tiempo libre, actividades de socialización, estas iniciativas también se refuerzan a través de los diarios del inspector mecanismo de divulgación a través de boletines para nuestros colaboradores y a través de comunicados enviados por nuestro correo Notihola.



TOTAL HORAS	HORAS HOMBRE	PROMEDIO CAPACITACIONES HOMBRE	TOTAL CAPACITACIONES
199381	54.9	11.0	355



Salud y Seguridad en el Trabajo

Participación de Colaboradores

Se cuenta con diferentes mecanismos de consulta por cual se aprueban y mejoran las acciones para la planificación y evaluación de desempeño en temas SG-SST, esto se hace a través de los representantes de los trabajadores o integrantes de COPASST.

Algunas acciones que se consultan son: necesidades y expectativas de partes interesadas, establecimiento de la política de gestión, mecanismo de cumplimiento de requisitos legales, establecimiento de objetivos de SST, plan de trabajo y Formación.

Se establecen los mecanismos necesarios para la comunicación interna y externa pertinentes al SG-SST a través de los siguientes canales: Intranet, TV, Monitores de pantalla, diarios del inspector, líderes de comunicación, correo electrónico Notihola, donde se comparten los resultados del sistema de gestión HSE entre otros, se cuenta con procedimiento CO2 PR-02 Comunicación Organizacional.

Mecanismos de participación para los colaboradores

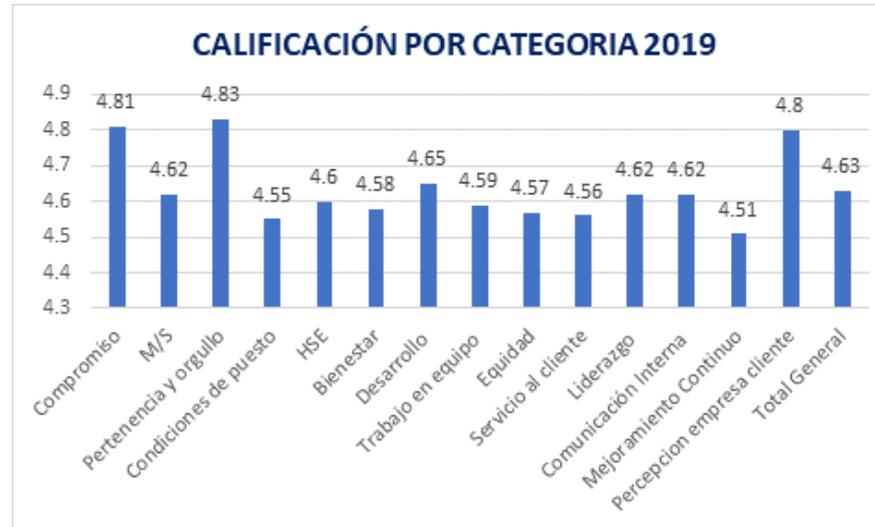


Mecanismos de Comunicación para los colaboradores



Clima Organizacional

La calificación de Clima Organizacional obtenida para el año 2019 fue de **4,63** en una escala de 1 a 5, cumpliéndose de esta forma el estándar deseable por la compañía. A partir de los resultados la empresa ha establecido diferentes acciones encaminadas a la mejora de elementos que allí se han identificado.



AÑO	POBLACIÓN ENCUESTADA	# ACTIVOS	% CUBRIMIENTO	CALIFICACIÓN OBTENIDA	ESTANDAR DESEABLE
2019	2051	2874	71.36%	4.63	4.50



Acuerdos de Negociación Colectiva

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

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

Comunidades

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

Las acciones desarrolladas con las comunidades identificadas son programas asociados a:

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



Gestión de PQRS

Nuestro objetivo se centra en velar por el cumplimiento de los acuerdos pactados con la comunidad, los cuales siempre deben ser consultados previamente con el personal RSC de los clientes.

Dado lo anterior, la compañía, contratistas y subcontratistas deberá:

- Dar cumplimiento a las directrices establecidas por los clientes respecto a las relaciones con la comunidad de las áreas de influencia o con las personas o instituciones que los represente.
- Reconocer las instituciones gubernamentales, juntas de acción comunal o representantes de las comunidades de la zona de influencia dentro de un marco de respeto por la cultura y características sociales.
- Socializar y compartir todo lo relacionado con las comunidades con el área RSC de los clientes y el administrador del contrato, sin tomar decisiones sin la debida autorización.
- Informar toda situación de riesgo que pudiera afectar el desarrollo de las actividades al área RSC del cliente o al administrador del contrato.

Los canales de comunicación de la compañía se presentan a continuación:

Respecto a la atención de PQRS, Honor Servicios de Seguridad Ltda., responde en los 8 días hábiles siguientes a la recepción del requerimiento (reclamo, querellas, investigaciones, sanciones,) o los tiempos establecidos por la ley (acciones de tutela y demandas) informando a su vez al cliente.

En caso de recibirse una PQRS, se redirecciona al área responsable del requerimiento, donde se analiza, se investiga para dar respuesta a la persona que la interpuso. Adicionalmente, la empresa cumplirá con la legislación nacional aplicable según la naturaleza del contrato con los clientes.





PLAN DE CAPACITACIONES



CURSOS VIRTUALES

- CONTROL ACCESOS OPS
- SERVICIO AL CLIENTE
- PROTOCOLO MANEJO SEGURO DE ARMAS
- REINDUCCIÓN
- SARO
- GESTIÓN DEL RIESGO
- SBC
- DERECHOS HUMANOS
- CONTROL DE ACCESOS
- NORMAS DE CONDUCCIÓN VIAL
- TOMA DE DECISIONES
- SEGURIDAD BANCARIA
- TEORÍA DEL FUEGO
- SET MÓDULO 001
- SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL
- SET MÓDULO 002
- PREVENCIÓN CAÍDAS
- PREVENCIÓN ANTE EMERGENCIAS SÍSMICAS
- SEGURIDAD FÍSICA Y PERIMETRAL
- SUSTANCIAS QUÍMICAS
- PRIMEROS AUXILIOS
- SEGURIDAD SECTOR RETAIL
- NORMATIVIDAD LEGAL, USO Y PARTES DE LAS ARMAS DE FUEGO.
- FUNDAMENTOS ISO 9001
- RIESGO PÚBLICO
- PREVENCIÓN CONTRA CAÍDAS NIVEL 2
- SARLAFT
- SBC 2
- BASC E ISO 28000
- SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN
- HABEAS DATA
- DERECHOS HUMANOS 2
- GUÍA CONDUCTA SVSP
- COMUNICACIÓN ASERTIVA
- CONTINUIDAD DEL NEGOCIO
- INSPECCIÓN DE PAQUETES Y CORRESPONDENCIA
- CÓDIGO DE ÉTICA
- RIESGO BIOMECÁNICO
- SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL 2
- PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL PESV
- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

www.honorlaurel.com

Plan de Capacitaciones virtual y presencial

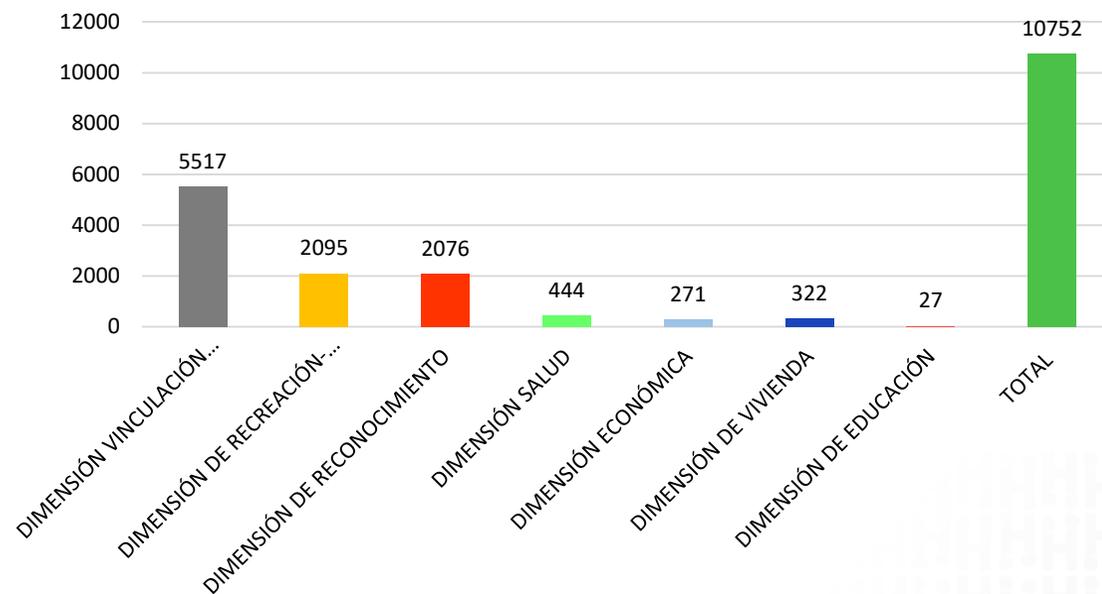


Plan de Bienestar impactando 7 Dimensiones



Plan de Bienestar

La compañía se encuentra comprometida con el mejoramiento de la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias, brindando condiciones y recursos para empoderar a las personas en su desarrollo bienestar y éxito. La empresa ha diseñado un plan de bienestar integral, el cual abarca las dimensiones de: educación, salud, economía, vivienda, reconocimiento, recreación y afectividad.



Plan de Bienestar

- ✓ Desde la **Dimensión de vinculación Afectiva** se otorgaron 5517 beneficios a nuestros colaboradores H&L. Donde se impactaron a 1821 con visitas a sus puestos de trabajo.
- ✓ Por medio de la **Dimensión recreativa, actividades culturales y Recreativas impactamos** a 2095 colaboradores, 1732 con la celebración de la navidad para los colaboradores con hijos menores de 12 años.
- ✓ Con la **Dimensión de reconocimiento se otorgaron 2076 beneficios**. 707 well done, 607 Bonos por buen desempeño, 353 tarjetas de felicitación canjeables con boletas de cine dobles con sus combos. 61 colaboradores fueron reconocidos con el evento de empelado Desatado, a 198 colaboradores se les otorgo boletas de cine como espíritu de servicio en la organización cuando se realizaron las visitas en los puestos de trabajo. 76 colaboradores fueron felicitados con pasaportes para parques de recreación.
- ✓ Con la **Dimensión de salud** logramos impactar 444 colaboradores, 229 fueron impactados con la jornada de la salud, 207 colaboradores recibieron auxilio por medicamentos y 8 colaboradores participaron de la jornada de spa de masajes.
- ✓ En cuanto a la **Dimensión económica se beneficiaron 271** colaboradores, 194 por medio de libranzas, se otorgaron 40 auxilios por calamidad y 37 colaboradores se les apoyo con el beneficio de adelanto de nómina para cubrir su situación de dificultad.
- ✓ Con los **beneficios de la Dimensión de vivienda** se impactaron 322 colaboradores. 130 colaboradores participaron de la jornada de vivienda, 19 recibieron auxilio de vivienda del 8% VIS y 10 recibieron bono para Mejorar de su Hogar .
- ✓ Con los **beneficios de Dimensión de Educación**, se impactaron a 11 colaboradores con Apoyos Educativos, a 16 colaboradores con auxilios educativos. Para un total de 27 colaboradores impactados.



Derechos Humanos

HONOR & LAUREL ha decidido incluir los 10 principios definidos por Pacto Global como eje fundamental de actuación, lo cual ha permitido desarrollar diferentes actividades relacionadas con la promoción de los Derechos Humanos al interior de la organización.

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

Con nuestro actuar estamos comprometidos en crear una sociedad más equitativa, justa y al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias, brindando condiciones y recursos para empoderar a las personas en su desarrollo bienestar y éxito. Considerando la declaración de derechos humanos y derechos humanos internacionales, así como la normatividad legal vigente, se han realizado diferentes capacitaciones para promoverlos e interiorizarlos con el fin de mantener una cultura humanística. De igual manera, se capacita al personal en temas asociados a convivencia laboral, acoso laboral, mecanismos establecidos por la empresa para prevenir y combatir las posibles conductas que eventualmente podrían constituir vulneración a los vulneraciones derechos.

En la compañía velamos por el cumplimiento de estos lineamientos a través del comité de convivencia laboral, línea ética y principios disciplinarios. Para el periodo del presente informe, no se presentaron casos asociados con la vulneración derechos humanos.



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

Principio 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2

Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



Uno de nuestros compromisos establecidos en el Código de Ética y Conducta define:

No participar, alentar o tratar de beneficiarse de delitos nacionales o internacionales; incluyendo pero sin limitarse a los crímenes de guerra, los crímenes de lesa humanidad, genocidio, actos de tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, desaparición forzada, trabajo forzoso u obligatorio, toma de rehenes, tráfico de seres humanos, tráfico de armas o drogas, trabajo infantil o ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias, explotación sexual (incluyendo, a estos efectos, la prostitución), violencia sexual o de género, o cualquier otra forma de abuso o violencia sexual; ya sea dentro de la empresa o públicamente.

Cliente	Bloque	Municipios (Zona De Influencia)	Departamento
Frontera	Arrendajo	Paz de Ariporo	Casanare
Frontera	Cubiro	Trinidad-San Luis De Palenque	Casanare
Frontera	Cravo Viejo	Orocué	Casanare
Frontera	Cachicamo	Orocué	Casanare
Frontera	Mapache	Orocué-San Luis De Palenque	Casanare
Frontera	Casimena	Maní	Casanare
Frontera	Canaguaro	Tauramena-Monterrey	Casanare
Odl	Guafilla	Yopal	Casanare
Odl	Bicentenario	Tame	Arauca
Odl	Jaguey	Tauramena	Casanare
Cedco	Rio Verde	Yopal	Casanare
Cedco	Canacabare	Orocué	Casanare
Cedco	Palo Blanco	Maní	Casanare
		Puerto Gaitán	
Frontera	Cajua	Resguardos: Alto De Unuma, Buenos Aires, Vencedor Piriri, La Campana. Puerto Gaitán	Meta
Frontera	Quifa	Resguardos: Alto De Unuma, Buenos Aires, Vencedor Piriri, La Campana. Puerto Gaitán	Meta
Frontera	Sabanero	Resguardo Domo Planas	Meta
Frontera	Corcel	Barranca De Upia Y Cabuyaro	Meta
Frontera	Guatiquia	Cabuyaro	Meta
Frontera	Cpe6	Puerto Gaitán	Meta
Frontera	Rio Ariari	Vista Hermosa	Meta
Hocol	Ocelote	Puerto Lleras	Meta
Hocol	Palmeras	Puerto Gaitán	Meta
Hocol	Dorcas	Puerto Lleras	Meta
Odl	Corocora	Puerto Gaitán	Meta
Odl	Ebr (Estación De Bombeo Rubiales)	Puerto Gaitán	Meta
Frontera	Guama- Planta Gas	Ariguaní/ Santa Ana	Magdalena
Frontera	Guama- Asaí	Santa Ana/Nueva Granada	Magdalena
Frontera	Creciente	San Pedro/Los Palmitos	Sucre





7. Indicadores GRI

INDICADOR	CONTENIDOS GENERALES	PAGINA	PACTO GLOBAL
1. Perfil de la organización			
102-1	Nombre de la organización	6	
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	6, 7	
102-3	Ubicación de la sede	6	
102-4	Ubicación de las operaciones	11	
102-5	Propiedad y forma jurídica	6	
102-6	Mercados servidos	11	
102-7	Tamaño de la organización	11	
	Información sobre empleados y otros		
102-8	trabajadores	13	
102-12	Iniciativas externas	10	
102-13	Afiliación a asociaciones	10	
2. Estrategia			
	Declaración de altos ejecutivos responsables de		
102-14	la toma de decisiones	4	
3. Ética e integridad			
	Valores, principios, estándares y normas de		
102-16	conducta	9	SI
	Mecanismos de asesoramiento y		
102-17	preocupaciones éticas	15	SI
4. Gobernanza			
102-18	Estructura de gobernanza	12	SI
5. Participación de los grupos de interés			
102-40	Lista de grupos de interés	11	
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	38	
6. Prácticas para la elaboración de informes			
	Entidades incluidas en los estados financieros		
102-45	consolidados	21	
	Definición de los de los informes y las Coberturas		
102-46	del tema	18	
102-47	Lista de temas materiales	18	
102-48	Reexpresión de la información	18	
102-49	Cambios en la elaboración de informes	18	
102-50	Periodo objeto del informe	18	
102-51	Fecha del último informe	18	
102-52	Ciclo de elaboración de informes	18	
	Punto de contacto para preguntas sobre el		
102-53	informe	18	
	Declaración de elaboración del informe de		
102-54	conformidad con los Estándares GRI	18	
102-55	Índice de s GRI	46	
103 Enfoque de Gestión			
INDICADOR CONTENIDOS ECONOMICOS			
201. Desempeño Económico			
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	22	
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	NA	
205. Anticorrupción			
	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados		
205-1	con la corrupción	15 16	SI



	Casos de corrupción confirmados y medidas		
205-3	tomadas	15 16	SI
206. Competencia desleal			
INDICADOR CONTENIDOS AMBIENTALES			
302. Energía			
302-1	Consumo energético dentro de la organización	23	SI
303. Agua y efluentes			
	Interacción con el agua como recurso compartido	23	SI
303-1	Gestión de los impactos relacionados con los		
	vertidos de agua	23	SI
303-2			
305. Emisiones			
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	23	SI
306. Efluentes y residuos			
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	23	SI
307. Cumplimiento ambiental			
	Incumplimiento de la legislación y normativa		
307-1	ambiental	25	SI
308. Evaluación ambiental de proveedores			
INDICADOR CONTENIDOS SOCIALES			
401. Empleo			
	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de		
401-1	personal	29 31	SI
	Prestaciones para los empleados a tiempo		
	completo que no se dan a los empleados a tiempo		
401-2	parcial o temporales		SI
401-3	Permiso parental		SI
402. Relaciones trabajador-empresa			
	Plazos de aviso mínimos sobre cambios		
402-1	operacionales		SI
403. Salud y seguridad en el trabajo			
	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el		
403-1	trabajo	34	SI
	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e		
403-2	investigación de incidentes	35 36	SI
403-3	Servicios de salud en el trabajo		SI
	Participación de los trabajadores, consultas y		
	comunicación sobre salud y seguridad en el		
403-4	trabajo	36	SI
	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad		
403-5	en el trabajo	34	SI
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	34	SI
403-9	Lesiones por accidente laboral	34	SI
404. Formación y enseñanza			
	Media de horas de formación al año por empleado	34	SI
404-1	Programas para mejorar las aptitudes de los		
	empleados y programas de ayuda a la transición	33	SI
404-2			

404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	43	SI
407. Libertad de asociación y negociación colectiva			
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	38	SI
408. Trabajo infantil			
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	43	SI
409. Trabajo forzoso u obligatorio			
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	43	SI
410. Prácticas en materia de seguridad			
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	43	SI
412. Evaluación de derechos humanos			
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	43	SI
412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	43	SI
413. Comunidades locales			
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	38	SI
416. Salud y seguridad de los clientes			
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	8	SI



