



INFORME DE PROGRESO PACTO GLOBAL

De enero de 2020 a septiembre de 2021

MENSAJE DE PRESIDENCIA

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

- Cumplir las leyes en cada país donde desarrolle sus servicios. Esto incluye además de cumplir con cada constitución nacional, todos los reglamentos y requisitos necesarios que rijan las actividades comerciales de la compañía.
- Respetar los Derechos humanos y no asumir funciones del dominio de la fuerza pública, respetar su jurisdicción y cooperar con ella en todo momento.
- Respetar las comunidades y áreas donde desarrolla sus servicios, entendiendo las diferencias de raza, género, culto religioso, lineamiento político y/o cultural y la protección al medio ambiente.
- Prestar servicios solamente a aquellas empresas que cumplan con la ley y la ética en los negocios, compañías legalmente constituidas, que desarrollen actividades totalmente legales, que respeten la ley y los derechos humanos y que cuenten con procesos transparentes para la contratación de sus servicios.
- Regir todas las actividades que realice por la buena fe, el trato respetuoso y ecuánime con todas las personas involucradas.
- Desarrollar actividades para las que son idóneos y con las que estén en capacidad

de cumplir cabalmente de forma profesional, eficiencia técnica y aplicando habilidades y conocimientos enmarcados en los principios y valores de la compañía.

- No pagar ningún soborno directo o indirecto para la adjudicación de contratos, o facilitaciones.
- No permitir verse influenciado en sus acciones o decisiones por la aceptación de prebendas, regalos o cualquier otro beneficio o incentivo.
- No desarrollar, en forma personal o en concierto con otros, actividades que infrinjan las regulaciones gubernamentales de lavado de activos y/o financiación del terrorismo.

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



Jorge Luis Vega
Presidente

NUESTRA COMPAÑÍA



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



Somos una 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 crítica
- 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

Página | 4



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.

Trayectoria

Más de 25 años de experiencia en el mercado de la vigilancia y seguridad privada en Colombia.

Vigilados por la SVSP, Resolución No.20204100015547

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

<h1>MISIÓN</h1>	<h1>VISIÓN</h1>
<p>Proteger con HONOR a nuestros clientes, sus familias y a la comunidad, generando condiciones más seguras.</p>	<p>Ser líderes en la gestión de riesgos de seguridad para apoyar el desarrollo y continuidad de los negocios de nuestros clientes en Latinoamérica</p>

VALORES CORPORATIVOS

<p>ESPÍRITU DE SERVICIO Servimos con HONOR a los demás lo mejor de nosotros mismos, esa es nuestra pasión.</p>	<p>CULTURA HUMANÍSTICA Trabajamos por el desarrollo y bienestar de las personas</p>	<p>RESPECTO Consideramos y valoramos los hechos, las personas, el medio ambiente y a nuestros clientes sin excepción.</p>
<p>RESPONSABILIDAD Hacemos lo correcto, asumimos las consecuencias de nuestros actos.</p>	<p>INTEGRIDAD Somos honestos, éticos y justos, fundamentamos en ello nuestra cultura.</p>	<p>INNOVACIÓN Buscamos generar nuevas y mejores formas de pensar, hacer y desarrollar nuestros servicios y productos.</p>

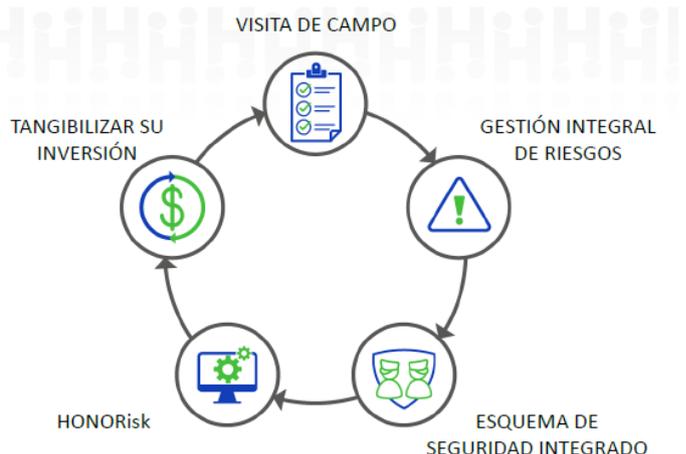
NUESTROS COMPROMISOS Y GRUPOS DE INTERES

Comportamiento Personal y Corporativo	Protección de los Activos y recursos de la Empresa	Medios de Comunicación
Responsabilidad Social	Derecho e Libre Asociación	Prevención en lavado de Activos y Financiación del Terrorismo
	Prevención de la corrupción y Soborno	

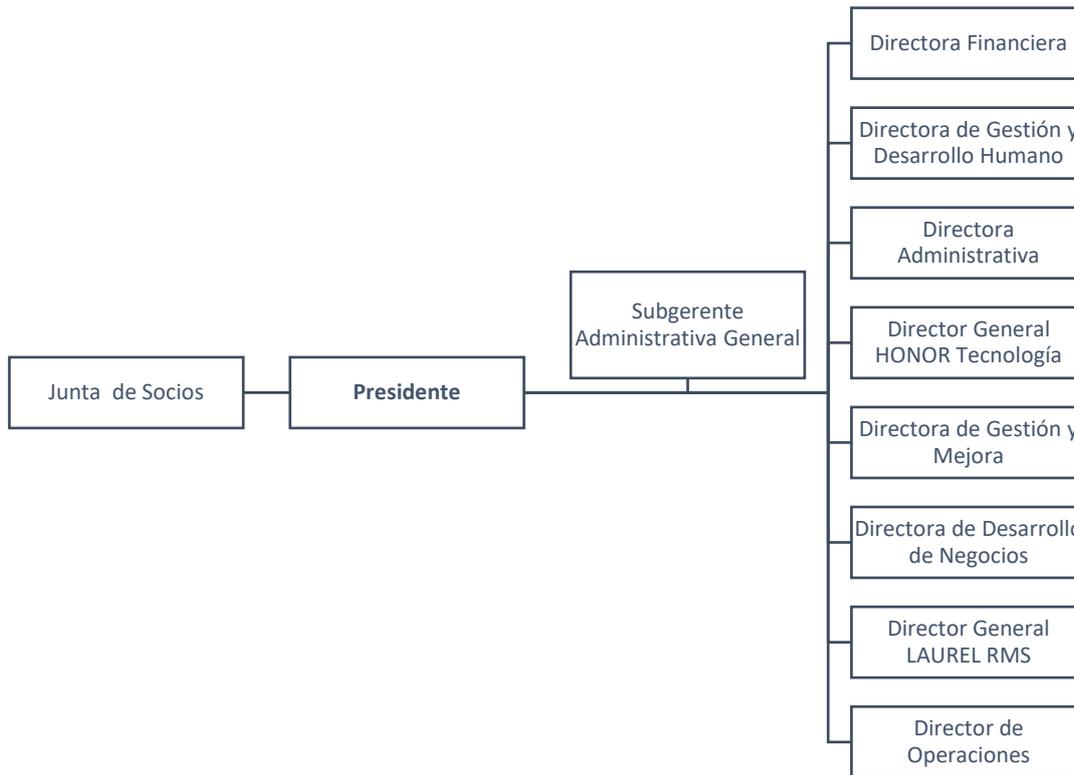


NUESTRA PROPUESTA DE VALOR

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.**



GOBERNANZA



NUESTROS COMITÉS ORGANIZACIONALES

- Periódicamente 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 esta, 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.

MEDIDAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS

En nuestra compañía consideramos que la responsabilidad social corporativa es fundamental en nuestra estrategia de negocio, por lo tanto, tenemos un alto compromiso por contribuir en la creación de valor sostenible para nuestros grupos de interés, incentivando comportamientos éticos, justos, coherentes y responsables, promoviendo nuestros principios organizacionales, generando experiencias únicas y de valor para todos, resaltando así el compromiso por el mejoramiento de la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias.

DERECHOS HUMANOS



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

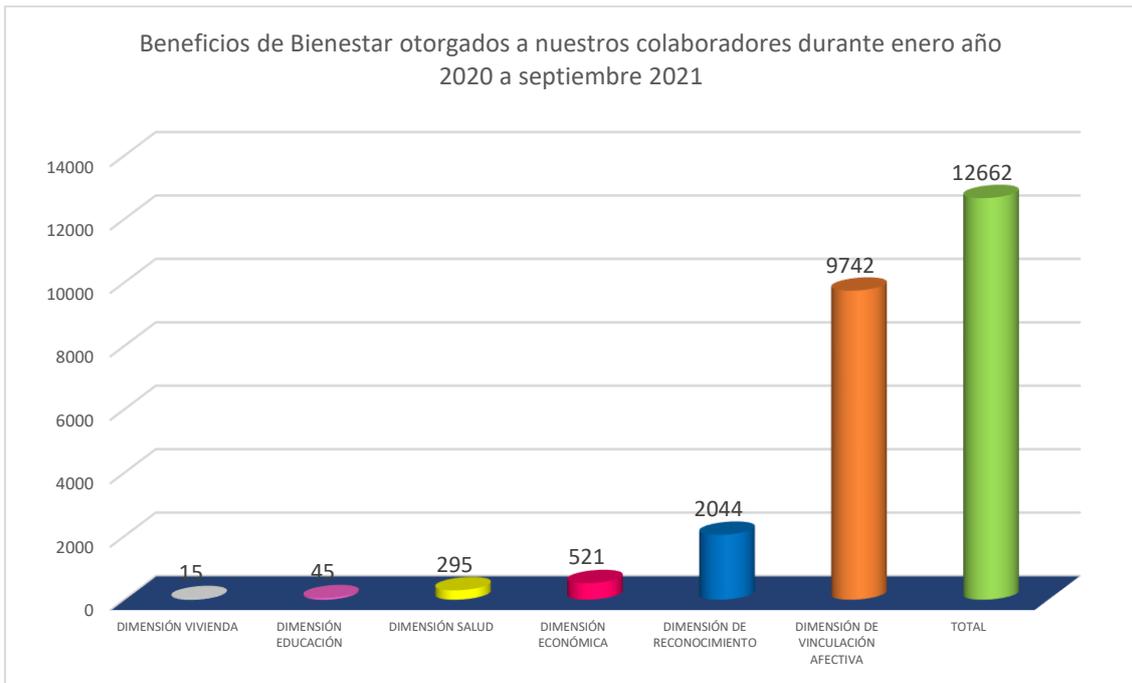
Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

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.

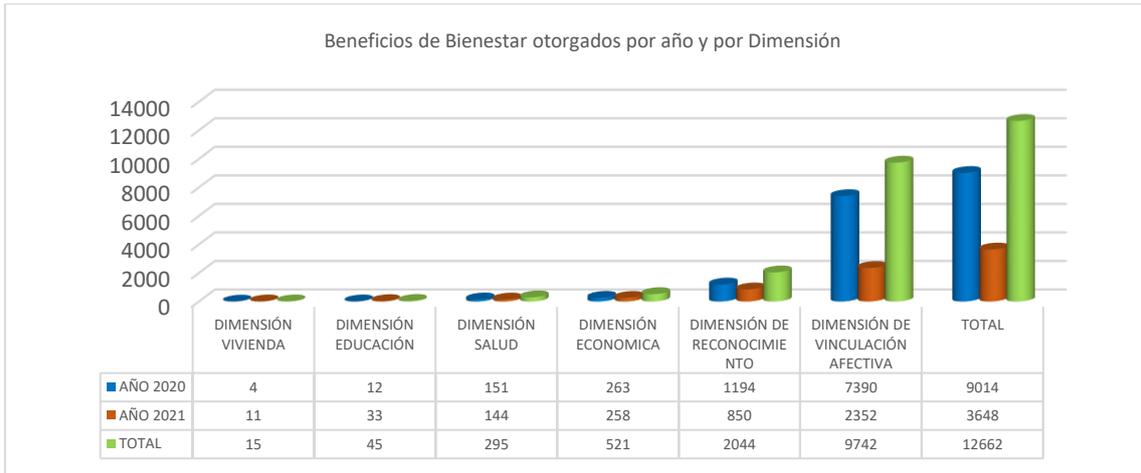
Contamos con unos lineamientos corporativos como la Política de Gestión Integral y la Política de Responsabilidad Social Corporativa donde compartimos nuestros propósitos con partes interesadas. A nivel interno entregamos y promovemos el Código de ética con todos nuestros ejes de comportamiento.

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.

De igual manera, contamos con un programa de bienestar que tiene como objetivo reconocer la dimensión humana de nuestros colaboradores, contribuyendo en la satisfacción de sus necesidades básicas en un ambiente de prosperidad colectiva. A continuación, conoceremos la gestión que realizamos en la entrega de beneficios a nuestros colaboradores a través de nuestro programa de Bienestar durante el año 2020 y del periodo de enero a septiembre del año 2021.



Durante el periodo de enero del año 2020 a septiembre del año 2021 nuestro programa de Bienestar nos ha permitido otorgar 12662 beneficios a nuestros colaboradores, de los cuales 9742 corresponden a la dimensión afectiva, 2044 a la dimensión de reconocimiento, 521 a la dimensión económica, 295 a la dimensión de salud, 45 a la dimensión de educación y 15 beneficios a la dimensión de vivienda.



Durante el año 2020 fueron otorgados 9014 beneficios de Bienestar a los colaboradores H&L, de los cuales 4 corresponden a la dimensión de vivienda, 12 a la dimensión educativa, 151 a la dimensión de salud, 263 a la dimensión económica, 1194 a la dimensión de reconocimiento y 7390 colaboradores a la dimensión vinculación afectiva.

En el año 2021 de enero a septiembre, se han otorgado 3648 beneficios de Bienestar, de los cuales 11 pertenecen a la dimensión de vivienda, 33 a la dimensión de educación, 144 a la dimensión de salud, 258 a la dimensión económica, 850 a la dimensión de reconocimiento y 2352 a la dimensión de vinculación afectiva.



En la *dimensión de reconocimiento* se homenajearon a 16 colaboradores por pertenecer equipos destacados en la organización, se exaltaron a 20 colaboradores que participaron en el concurso del profesional de la seguridad, se reconocieron a 31 colaboradores en el evento de empleado destacado, se otorgaron 56 boletas de cine a los colaboradores que fueron exaltados por su buena labor, quienes canjearon su tarjeta de felicitación, se entregaron 188 bonos de mercado como reconocimiento al buen trabajo, se felicitaron a 778 colaboradores con well done y 955 colaboradores fueron reconocidos con una bonificación por su buen desempeño.



Con la dimensión de *vinculación afectiva* se impactaron a 9742 colaboradores, de los cuales 9 fueron impactados por el detalle por nacimiento de hijos, 42 por integrar el comité de líderes de comunicación, a 113 colaboradores se les brindó acompañamiento por fallecimiento de familiares, a 362 se les acompañó por situaciones difíciles, a 509 se les acompañó por su estado de salud, a 214 por acompañamiento psicosocial vía telefónica, a 672 colaboradores se les

brindo acompañamiento por ser afectados por el COVID 19. Se impactaron a 1159 colaboradores en visitas a puestos de trabajo y a 223 por comité primario virtual. A 3153 colaboradores se les festejó su cumpleaños con un detalle. En diciembre del año 2020, se festejó la navidad de 2235 hijos de colaboradores por medio de un detalle, igualmente 852 colaboradores recibieron su detalle de soltero y a 199 colaboradores se les brindo un detalle especial por turno navideño.



En cuanto a la *dimensión económica* logramos impactar a 521 colaboradores con beneficios de Bienestar, de los cuales a 35 colaboradores se les realizó adelanto de nómina por su situación económica de emergencia justificada, a 20 colaboradores que fueron afectados por la situación de orden pública del país se les apoyo económicamente. A 127 colaboradores afectados por la pandemia y con afectación económica recibieron un bono de mercado. A 126 colaboradores se les apoyó con el auxilio de calamidad como apoyo a la situación de dificultad que presentaban. Y 213 colaboradores fueron beneficiados de nuestro convenio por libranza con entidades financieras.



Desde la *dimensión de Educación* se han impactado a 45 colaboradores, 6 de los beneficios fueron apoyos educativos para las especializaciones que cursan nuestros colaboradores. A 8 colaboradores se les otorgo el curso de seguridad para hacer plan carrera dentro de la organización. A 12 hijos de colaboradores se les entregó su kit escolar. Y 19 colaboradores fueron beneficiados con el auxilio educativo como ayuda económica para pago de

sus estudios técnicos y profesionales.

Con la *dimensión de salud*, logramos impactar a 295 colaboradores, de los cuales 37 colaboradores fueron impactados por la actividad de tamizaje y prevención de riesgo cardiovascular. Con el beneficio de auxilio de medicamentos apoyamos económicamente a 258 colaboradores, para comprar los medicamentos que no cubría el POS o para aquellos colaboradores que les formularon gafas.



En cuanto a la *dimensión de vivienda*, apoyamos a 15 colaboradores con el 8% de la cuota inicial de vivienda de interés social, contribuyendo hacer realidad el sueño de contar con vivienda propia de estas 15 familias H&L.



Partiendo de estos lineamientos, la declaración de derechos humanos y derechos humanos internacionales, así como la normatividad legal vigente, se han realizado diferentes capacitaciones para promoverlos e interiorizarlos con el fin de mantener una cultura humanística (Reinducción, Derechos humanos 1 y principios voluntarios, Derechos humanos 2 y compromiso con el cumplimiento, Código de ética, Guía de implementación de Conducta para SVSP), durante este año se lanzó el curso de Prevención y políticas de acoso laboral y sexual, además como estrategia se realizó la creación de cartillas de formación.

	Participantes	Porcentaje
Reinducción	2688	94%
Derechos humanos y principios voluntarios- Debida diligencia	2369	83%
Derechos humanos 2 y compromiso con el cumplimiento	2520	88%
Código de ética	2162	75%
Guía implementación de conducta para SVSP	1037	36%
Prevención y políticas de acoso laboral y sexual	1578	55%

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



Adicional a ello, tras los planes de desarrollo igualmente implementados, es posible identificar que se han adoptado las estrategias idóneas para que en todo caso no se configure el acoso laboral y estas posibles conductas puedan mitigarse rápidamente, a través del comité de convivencia laboral, línea ética y principios disciplinarios.

Clima Organizacional

Se evidencia una tendencia favorable, en los últimos tres (4) años la calificación promedio se encuentra en **4,6** de 5, y se han establecido diferentes acciones encaminadas a la mejora de elementos que allí se han identificado.

AÑO	POBLACIÓN ENCUESTADA	CALIFICACIÓN OBTENIDA	ESTANDAR DESEABLE
2017	1378	4.66	4.50
2018	1714	4.65	4.50
2019	2051	4.63	4.50
2021	2990	4.69	4.50



TRABAJO

Principio 3

Las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda la forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5

Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.

Principio 6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

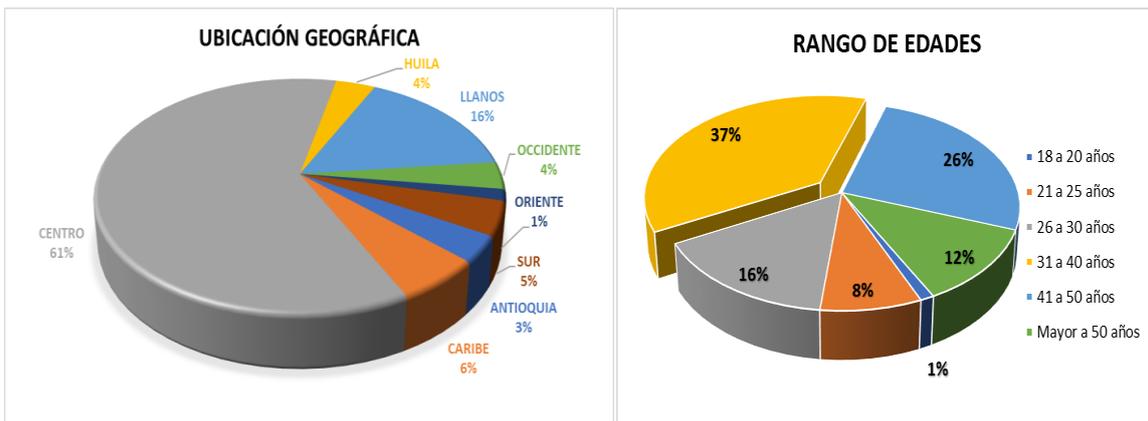
Como compañía socialmente responsable ha establecido sus procedimientos bajo un marco de cumplimiento legal y equidad laboral, por lo tanto, brindamos a nuestra gente las mejores condiciones a través de una administración impecable de las relaciones laborales; cumplimiento todos los parámetros de ley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

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

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



Masculino	Femenino
2263	601
79.02%	20.98%



HONOR es consciente que su recurso más valioso es su gente por lo que trabaja de manera constante para dar cumplimiento a los requerimientos legales, derechos humanos, derechos humanos igualmente, solo presta servicios a aquellas empresas que cumplan con la ley y la ética en los negocios, Compañías legalmente constituidas, que desarrollen actividades totalmente legales, que respeten la ley y los Derechos Humanos internacionales; lo anterior con el propósito de que a nuestra gente se le dé una estabilidad laboral, oportunidad de desarrollo y crecimiento tanto personal como profesional (hacer, saber y ser).

Por otro lado, en la compañía se respeta el derecho de asociación sindical, así como las garantías para el ejercicio de esta actividad por parte de los directivos sindicales como son el derecho a la libertad de expresión, la actuación en representación de la organización sindical por parte de los directivos sindicales, el derecho de representación legítima que gozan los directivos sindicales respecto a la organización sindical y sus afiliados.

Por ende, el trabajo forzoso, obligatorio o infantil, se encuentra prohibido dentro del reglamento interno de trabajo, asimismo, se tienen formalizados y divulgados a las partes interesadas los procedimientos que se tienen internamente para la selección y contratación de personal teniendo en cuenta la normatividad legal vigente en el tema. La misma situación se presenta para los proveedores y contratistas donde se cuenta con un procedimiento interno para su selección, evaluación y relacionamiento; este contiene un acuerdo de seguridad que incluyen los preceptos bajo los cuales se establece la relación contractual y que se espera cumplan sus asociados, esto se le socializa al inicio y del cual se guarda evidencia de su aceptación.

En algunas zonas se genera relación laboral con personal vulnerable, comunidades indígenas y/o afrodescendientes, donde se tiene una mayor probabilidad de presentarse casos de trabajo forzado, con menores de edad o incumplimiento a los derechos humanos para la contratación; por tanto, la organización toma medidas preventivas junto con sus asociados de negocio (clientes y/o proveedores) para evitarlo como son:

- Realizar contratación a través de bolsas de empleo, que se encuentran reguladas por el Ministerio de Trabajo o entidad designada en la zona.
- En los clientes acompañamiento por parte del área social para cualquier relación que se desarrolle con el personal de la zona.
- Socializar los lineamientos establecidos por la compañía para la contratación o inicio de una relación comercial o laboral (Políticas corporativas, Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética y Conducta, entre otros).

Ejemplo de esto es que, en las zonas de las regionales Sur, Huila y Llanos, se mantiene una política de lanzamiento de convocatorias de empleo destinadas a la población de la comunidad, de esta manera la compañía contribuye 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.
- Beneficios de Bienestar empresarial con cobertura a toda la familia.
- Oportunidad de empleo a mano de obra no calificada y calificada.

En otros municipios y/o ciudades se busca en primera instancia incluir personal de comunidad, sin embargo, al no ser posible se vincula de otras zonas.



Formación y Desarrollo

La Compañía cuenta con un área de Desarrollo y Capacitación de personal, donde más allá de lo establecido por la ley, busca impulsar y mejorar las competencias de nuestro cliente interno. Por eso anualmente se desarrolla un plan de capacitación donde se incluyen temas de seguridad, riesgos, sistemas de gestión y otros que apliquen acorde a la dinámica del negocio, estos se pueden efectuar de manera presencial o virtual, en esta última la compañía tiene disponibles 63 cursos con la participación de 4367 colaboradores.



La organización tomó la iniciativa de ofrecer gratuitamente los reentrenamientos de la capacitación de ley (Vigilancia, Escolta, Manejador canino, Operador de Medios Tecnológicos, Supervisores) a todo el personal operativo, lo cual nos permite asegurar una excelente prestación del servicio, fortalecer sus competencias operacionales y lograr una satisfacción del cliente interno y externo.



En la compañía se cuenta con un Plan carrera (Semillero Honor) donde a los colaboradores quienes inician en cargos Operativos base, como Escoltas Estáticos (Vigilantes), recorredores, recepcionistas, Operadores de medios tecnológicos, etc. son integrados para que inicien la potencialización de sus competencias por medio de capacitación, ejecución de cursos y la adquisición de experiencia en la

prestación de servicios ocasionales, esto con el propósito de cubrir vacantes de cargos medios y superiores como: Supervisor, Team leader, Conductor Escolta, etc. con los integrantes del semillero.

Asimismo, se cuenta con un procedimiento de promoción de personal, donde se tiene como lineamiento que todo cubrimiento de vacantes inicia con el lanzamiento de una convocatoria dirigida exclusivamente para el cliente interno, indiferente el cargo ofertado (administrativo u operativo), de esta manera se promueve el desarrollo de nuestros colaboradores, la conservación de los procesos y el cuidado del capital intelectual. De enero de 2020 a septiembre de 2021, se han ratificado 49 personas que han sido promovidas a diferentes cargos.

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



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



MEDIO AMBIENTE

Principio 7

Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo a los desafíos ambientales.

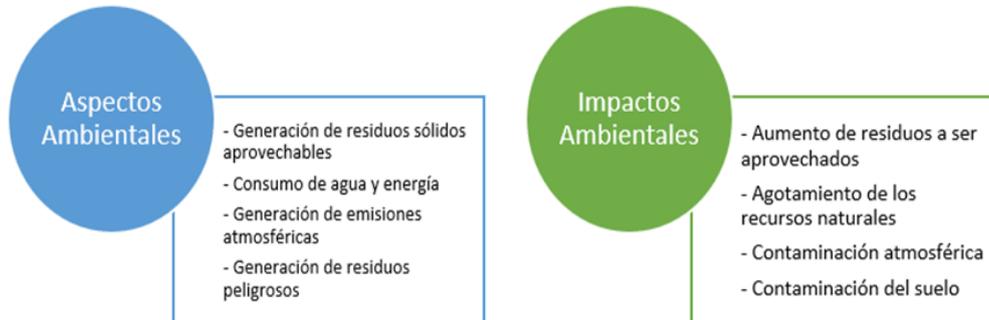
Principio 8

Las empresas deben emprender iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9

Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Para la compañía es esencial el compromiso con el medio ambiente y consideramos que el Desarrollo Sostenible es parte fundamental del bienestar de la sociedad, es por ello que promovemos el cuidado y uso racional, eficiente y sostenible de los recursos, implementado un **Sistema de Gestión Ambiental** que se encuentra certificado desde el año 2014, bajo la NTC **ISO 14001:2015**, por parte del Consejo Colombiano de Seguridad, identificamos nuestro ciclo de vida, los impactos ambientales generados por nuestra actividad económica, que nos permite identificar y desarrollar estrategias para el uso adecuado y racional de los recursos y la prevención de la contaminación.



Como resultado contamos con un Plan de Manejo de los Recursos Agua, Energía y Papel y un PGIR - Plan de Gestión Integral de Residuos, para realizar su adecuada selección y disposición, incluyendo la entrega de algunos de estos a programas posconsumo, del total de los residuos generados en 2020 se aprovechó el **25 % (1155 Kg)** y en lo que se lleva del 2021 el **43% (1173 kg)**.



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



Compartimos entrega de Ecoladrillos, realizados en casa por una de nuestras colaboradoras, e invitamos a todos nuestros colaboradores a que se unan a nuestras campañas ambientales, tu aporte y el de tu familia es muy valioso para el ambiente, hagamos un uso adecuado de los residuos, todos unidos por la protección de la vida y de los recursos naturales de nuestro planeta. Las pequeñas acciones cuentan, ¡Súmate a esta causa!

¿Qué puedes traer?

- Ecoladrillos.
- Botellas plásticas limpias.
- Tapas para la fundación sanar.
- Papel reciclado.
- Pilas y baterías usadas.

En cuanto los tengas, se pueden llevar a nuestros puntos de recolección en HONOR, o en el área de HSE estaremos recibiendo el material reciclado.

Involucramos a nuestras familias a participar activamente en las campañas ambientales establecidas para mitigar la contaminación, Ecoladrillos, plástico, tapas plásticas para la fundación sanar, papel reciclado, campañas para adecuada disposición final de RAEE's,

¡Cuida todo lo que te rodea, asegura tu futuro en un planeta verde!

HSE te invita a que te unas a la campaña **RECICLATÓN**, si tienes residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, pilas, baterías, papel, revistas, periódico cartón en casa **entregalos a HSE**.

A partir de hoy **2 de noviembre** hasta el martes **9 de noviembre**.

Si no los entregas a HSE serán dispuestos en **rellenos sanitarios**, donde generan problemas ambientales, por eso **tráelos** para darles una adecuada **disposición final**.



¿Cuáles son estos residuos peligrosos?

Son todos aquellos **aparatos eléctricos y electrónicos** que funcionan con pilas, baterías o corriente eléctrica que ya no utilizas y que probablemente quieres deshacerte de ellos.

Algunos de estos son:

- Pequeños electrodomésticos: (planchas, radios)



- Computadores y periféricos: (impresoras, teclados, mouses)



- Bombillas ahorradoras y fluorescentes



- Pilas y baterías



- Celulares y cargadores.



¡Las pequeñas acciones cuentan, súmate a esta causa!



Motivamos a nuestros colaboradores a uso de mecanismos de alternativos de transporte para apoyar la movilidad sostenible a través de la participación en concursos ambientales desde casa mostrando sus buenas prácticas ambientales implementadas en casa.

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



MOVILIDAD SOSTENIBLE

A continuación presentamos a los ganadores del concurso de iniciativas ambientales, a quienes les hicimos entrega de bicicletas con el fin de exaltar la buena labor que realizan en sus hogares para cuidar el medio ambiente.

¿Y desde casa tu qué estás haciendo para cuidar el medio?

Las pequeñas acciones cuentan, súmate a esta causa.

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

PREMIACIÓN CAMPAÑA AMBIENTAL

Agradecemos la participación de las familias H&L al compartirnos las prácticas para cuidar el Medio Ambiente desde casa. Les presentamos las iniciativas ganadoras:

- Iniciativa:** Implementar programas de reciclaje desde la fuente (casa), reutilización de envases plásticos, control de consumo de agua y luz.
- Iniciativa:** Reutilización de material, plantar y reciclar, enseñar a las nuevas generaciones la importancia de el cuidado del medio ambiente.
- Iniciativa:** Diminución de residuos plásticos, reutilización de material y cuidado del medio ambiente.
- Iniciativa:** Reutilización de papel y cuadernos, evitando tala de árboles y desequilibrio en el ecosistema.
- Iniciativa:** Reciclar desde la fuente, recolección aguas lluvias para reutilizar y bajar el consumo de agua.
- Iniciativa:** Reciclar material de forma ingeniosa, aprovechamiento de residuos orgánicos.

¿Y DESDE CASA TU QUÉ ESTÁS HACIENDO PARA CUIDAR EL AMBIENTE?

Tus acciones de cuidado ambiental en casa pronto serán reconocidas.

¡Espéralo, participa y sé parte del cambio!

Súmate a esta causa.



ANTICORRUPCIÓN

Principio 10

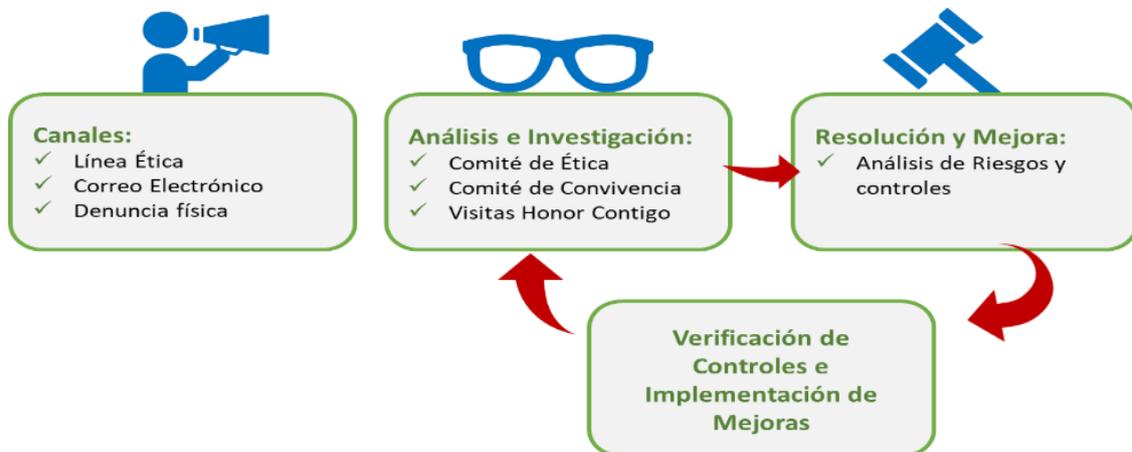
Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluida la extorsión y el soborno

Somos una empresa comprometida con el comportamiento ético en su actuar con las partes interesadas y alineado con las políticas estatales de lucha contra la corrupción en Colombia, establecemos 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 todos los trabajadores. A partir de allí, establecemos las acciones, responsabilidades y canales de comunicación dentro de un ciclo PHVA.

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



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

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

Curso	Participantes
Gestión del riesgo	614
SARLAFT	1258
Continuidad de negocio	877
SARO	969
Generalidades ISO 28000/BASC	1274
Seguridad de la información	730
Habeas Data	771

