DOG MAN
SEGURIDAD PRIVADA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2021

DOGMAN DE COLOMBIA LTDA

DOG
MAN
SEGURIDAD PRIVADA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2021

DOGMAN DE COLOMBIA LTDA

Contenido

CARTA DE LA
JUNTA DE SOCIOS
01 11

MENSAJE DE
LA GERENCIA
02 13

ESTA ES
NUESTRA EMPRESA
03 17

- Naturaleza jurídica de la organización 19
- Presencia 20

PRODUCTOS Y
SECTORES SERVIDOS
04 21

NUESTRA EMPRESA
EMPRESA EN CIFRAS

05 25

- Tamaño de la organización 26
- Información sobre empleados 27

ACERCA DE
NUESTRO REPORTE

06 31

- Definición de materialidad 34
- Matriz de materialidad 35
- Asuntos materiales y cobertura 36

GRUPOS DE INTERÉS
Y MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO

07 37

- Mecanismo de relacionamiento con nuestros grupos de interés 38
- Acuerdos de asociación 40

NUESTRA
ORGANIZACIÓN

08 41

- Políticas organizacionales 42

VALORES CORPORATIVOS

09

44

- Declaraciones públicas de diversidad, inclusión, derechos humanos y/o responsabilidad social 46
- Junta directiva 47
- Principios e iniciativas 50
- Sistema integrado de gestión 52
- Gestión del riesgo 53
- Certificaciones 53
- Cadena de valor y Cadena de Suministro 54

DESEMPEÑO ECONÓMICO

10

56

- Ética y transparencia - LAFT 58
- Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos de anticorrupción para el máximo órgano de gobierno y empleados 59
- Satisfacción del cliente y mecanismos de respuesta 62
- Calidad y continuidad del servicio 64

DOGMAN Y EL CAMBIO CLIMÁTICO

11

65

- Cambio Climático 67

RESPONSABILIDAD SOCIAL

12

70

- Bienestar, calidad de vida y conciliación 71
- Formación 82
- Disminución en la contratación de mujeres 83

Desde siempre Dogman de Colombia Ltda. Ha hecho parte de la historia del Área Metropolitana, sus alrededores y el Departamento de Antioquia. Con nuestro trabajo hemos impulsado al sector de la vigilancia privada incorporando la sostenibilidad de forma estratégica, con el único objetivo de promover modelos de negocios basados en la reciprocidad de la comunicación con nuestros grupos relacionados, teniendo siempre presente los impactos que generamos al entorno, para el beneficio del medio ambiente y de la sociedad.

El presente reporte de sostenibilidad es un reconocimiento a todos los que permanecieron firmes como nosotros con su trabajo y confianza en que todo podría ser mejor, lo que nos ha permitido trabajar con mayor motivación buscando siempre el bienestar de nuestros colaboradores, sus familias, para poder ofrecer un servicio integral de calidad y con enfoque a las expectativas y necesidades de nuestros clientes y aliados.

Gracias a todos por ser parte de nuestra empresa, continuaremos trabajando con todo el compromiso y evolucionando de forma dinámica hacia un futuro sostenible donde la generación de valor sea el motor de nuestra estrategia.

DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD

Declaración "De Conformidad" con la Guía

Informe de Sostenibilidad Dogman 2021

Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de la empresa ***Dogman de Colombia Ltda.***

Se ha realizado la revisión de la adaptación de los contenidos del Informe de Sostenibilidad Dogman 2021 de la empresa Dogman de Colombia Ltda. de acuerdo con lo señalado en la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative – GRI Standards y el procedimiento para la verificación de informes de sostenibilidad elaborada por **Icontec.**

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

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

El alcance del compromiso de aseguramiento se desarrolló según lo acordado con **Icontec.** Incluyó la verificación de una muestra de las actividades descritas en el reporte y, una revisión de la aplicación de los principios y los contenidos básicos generales y específicos que presentan el desempeño en sostenibilidad del periodo 2021-01-01 y 2021-12-31.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión y verificación de la información presentada en el Informe de Sostenibilidad Dogman 2021, que nos permite emitir una conclusión sobre la naturaleza y alcance del cumplimiento de los principios de transparencia por parte de la organización y una conclusión sobre la fiabilidad de sus estándares generales.

El trabajo de revisión ha consistido en la recopilación de evidencias, e incluyó entrevistas confirmatorias en los diversos procesos de la empresa, responsables de la determinación de materialidad y del enfoque de gestión que han participado en la elaboración del Informe de sostenibilidad. El énfasis recayó en la fiabilidad de la información.

La verificación externa fue conducida por el equipo de Icontec entre el 2022-04-27 de forma remota a causa de la situación de emergencia sanitaria por Covid-19. A continuación, se describen los procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo, que se aplicaron para alcanzar nuestras conclusiones:

- Lectura y revisión previa del Informe de Sostenibilidad Dogman 2021 terminado; para la revisión de las actividades realizadas por Dogman de Colombia Ltda. con relación y consideración de sus partes interesadas, así como la cobertura, relevancia e integridad de la información en función del entendimiento de la empresa de los requerimientos de sus grupos de interés.

DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD

- Elaboración del plan de verificación, enviado a la empresa el 2022-04-22. No se hicieron ajustes al plan.
- Análisis de la adaptación de los contenidos del Informe a los criterios "de conformidad" con la Guía Para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad" del *Global Reporting Initiative* – GRI Standards.
- Reuniones con el personal responsable de los diferentes contenidos que integran el Informe, para conocer los enfoques de gestión aplicados y obtener la información necesaria para la verificación externa. Se desarrollaron 6 entrevistas con cada uno de los procesos responsables de las actividades, seleccionados en nuestro ejercicio de verificación los días 2022-04-27.
- Análisis del proceso de diseño del Informe de Gestión y de los procesos para recopilar y validar los datos, así como revisión de la información relativa a los enfoques de gestión aplicados a los contenidos reportados, realizado el 2022-04-27.
- Comprobación, mediante la selección de una muestra de la información cuantitativa y cualitativa de los contenidos básicos incluidos en el Informe, y comprobación de que los que corresponden con los criterios establecidos en la Guía. Dicha comprobación incluyó:

    - Principios de Contenido
    - Principios de Calidad
    - GRI 102: Contenidos Generales
    - GRI 103: Enfoque de Gestión
    - Indicadores de Desempeño Económico: 201-1, 205-3
    - Ambientales: 305-1, 305-2, 305-4, 307-1
    - Sociales: 401-1, 403-1, 403-9, 404-1, 1 y 412-2

- Contraste de que el contenido del Informe no contradice ninguna información relevante suministrada por la empresa en la documentación analizada.
- No se realizaron verificaciones con grupos de interés.

Conclusión:

Como resultado de nuestra revisión limitada se concluye que el Informe de Sostenibilidad Dogman 2021 de la empresa Dogman de Colombia Ltda. ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con la "Guía Para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad" del *Global Reporting Initiative* –GRI Standards, cumple con los principios para su elaboración, y es fiable de acuerdo con los procedimientos realizados. No existe información que nos haga creer que los aspectos revisados descritos contienen errores significativos.

El alcance de una revisión limitada es substancialmente inferior a una auditoría. Por lo tanto, no proporcionamos opinión de auditoría sobre el Informe de Sostenibilidad Dogman 2021.

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

DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD

Independencia:

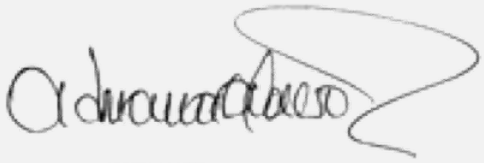
Condujimos el trabajo de acuerdo con los lineamientos establecidos en nuestro código de ética, el cual requiere, entre otros requisitos, que los miembros del equipo de verificación, como la firma de aseguramiento, sea independiente del cliente asegurado incluyendo los que no han sido involucrados en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

Restricciones de uso y distribución:

El presente informe ha sido preparado exclusivamente para efectos de **dar aseguramiento** sobre el contenido del Informe de Sostenibilidad Dogman 2021 de la empresa Dogman de Colombia Ltda., para el ejercicio anual terminado 2021-12-31; de acuerdo con lo señalado en el procedimiento para la verificación de informes de sostenibilidad elaborado por Icontec Internacional y no puede ser destinado para ningún otro propósito.

Nuestro informe se realiza única y exclusivamente para su presentación ante las partes interesadas lectores del Informe de Sostenibilidad Dogman 2021 y no debe ser distribuido o utilizado por otras partes.

ICONTEC Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación



ADRIANA MARIA ALONSO ROZO
Directora Regional
Fecha: 2022-06-27

CARTA DE LA JUNTA DE SOCIOS

Durante los últimos años, desde esta Junta Directiva, hemos visto como Dogman de Colombia Ltda. Ha ido creciendo en conocimiento, en estrategia y en experiencia, hemos venido entregado todo nuestro respaldo para fortalecer dicha estrategia al largo plazo, con un horizonte temporal definido al 2030, donde hemos venido involucrando asuntos importantes que nacen en los procesos de escucha activa de nuestras partes interesadas, y además, brindándole un papel protagónico a la sostenibilidad como fuente de nuestra política integral y de mejoramiento continuo, especialmente al reto de diseñar respuestas cada vez más eficaces y necesarias a esa gran pregunta que nos cuestiona y nos lleva a replantear toda nuestra actividad principal, toda vez que nuestro principal activo son nuestras personas: ¿de qué forma podremos contribuir a un crecimiento equilibrado, una sociedad más humana y un medio ambiente sin tanto deterioro?

Gran parte de estas respuestas están consignadas en nuestro reporte de sostenibilidad 2021, en el cual presentamos los resultado alcanzados por todo nuestro equipo de trabajo, comprometidos, responsables y resilientes, que muy a pesar de las difíciles situaciones acontecidas durante este último año a causa del Covid-19, mantuvieron a nuestra empresa firme y en pie de lucha, construyendo un futuro que con seguridad será tan gratificante, siempre con el ojo y el corazón puestos en la generación de valor compartido, no solo de nuestra actividad principal, sino también

MENSAJE DE GERENCIA

Invitamos a todos nuestros grupos de interés a leer nuestro Reporte de Sostenibilidad 2021 donde queremos darles a conocer nuestros logros financieros, ambientales y sociales alineándonos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible correlacionados con nuestros asuntos materiales, que son los que le dan vida a nuestra memoria. Mantenemos el compromiso vigente de entender que nuestro principal recurso son nuestros colaboradores, es por ello que, en primera instancia hemos decidido cuidarlos y establecer protocolos donde pusimos en primer nivel la salud de todos y sus familias, y, adicionalmente, hemos decido reafirmar el respeto por los Derechos Humanos, nuestra contribución para su protección y evidenciamos como el poder transformador de la disciplina y el poder colectivo nos permitieron mirar el futuro con optimismo.

En medio de la reactivación económica se han venido conociendo cifras de la evolución de las reaperturas en los distintos sectores del país, y ahora todos los sectores volcaron su prioridad hacia cómo impulsar la economía que se detuvo por cuenta de las extensas cuarentenas que sirvieron para frenar la expansión del virus. Además, nos dimos cuenta que a pesar de la presencia del virus, el sector de la vigilancia privada generó alrededor de 10 billones de pesos anuales, lo que significa aproximadamente un 1% del PIB (Producto Interno Bruto) del país. Nuestro sector, ha sido uno de los sectores que en medio de la pandemia presentó un crecimiento económico, generando

alrededor de 40 mil nuevos empleos, lo que quiere decir que la gente si contrata los servicios, quiere seguridad, seguridad en sus viviendas, vida y sus bienes, lo cual fue ratificado por el Superintendente de Vigilancia como conclusión del cierre del año 2021.

Durante el 2021 y a la fecha de elaboración de nuestro reporte, el sector de la vigilancia privada y la seguridad en Colombia requieren trabajar en una agenda de competitividad en alianza con la Superintendencia de Vigilancia. Lo anterior se verá afectado de manera positiva por la llegada de la cuarta revolución industrial, la cual trae consigo, no solo nuevas soluciones tecnológicas que permitirán tecnificar los servicios de vigilancia, haciéndolos más eficientes, sino acciones encaminadas a generar un equilibrio auténtico entre las dimensiones ambiental, social y económica, de cara a mantener vigentes las iniciativas de sostenibilidad que se vienen presentando en el sector, con empresas como la nuestra, comprometida con generar una economía baja en carbono, un interés por el desarrollo social y mejoramiento de las condiciones de bienestar y calidad de vida de todos sus colaboradores. Por eso, nuestra estrategia gira en torno a un cuadro de mando que contiene objetivos relacionados con estas dimensiones, con metas claras e indicadores que nos permitieron evaluar nuestro desempeño en el marco más extenso de la sostenibilidad, el cual, a pesar de los eventos adversos, podemos decir que fue un año satisfactorio, a pesar de no haber logrado la meta que nos habíamos propuesto en este aspecto, aún así, declaramos en nuestra memoria de sostenibilidad que hicimos uso óptimo de los recursos disponibles, colocando como prioridad el cuidado de la salud y la vida de nuestras personas.

En este orden de ideas, es de resaltar que, para nosotros como compañía, ha sido fundamental, para los resultados que presentamos en nuestro Reporte de

Sostenibilidad, el optimismo y la capacidad de adaptación de todo nuestro equipo directivo, administrativo y operativo, el cual, demostró su fortaleza e ingenio en las condiciones más difíciles.

Ahora, en Dogman de Colombia Ltda. nos preparamos para un 2022 en el que continuar bajo la línea de mantener lo que hasta ahora hemos hecho bien y propender por procesos de innovación y el desarrollo de nuevos negocios, como pilares de la sostenibilidad integral de nuestro negocio, así como el trabajo mancomunado y en doble vía con los grupos de interés con los cuales, no solo nos relacionamos, sino con los que tenemos un vínculo a largo plazo, además de estar plenamente agradecidos con ellos por su aporte valioso a los resultados que presentamos, y sobre todo por la consolidación de una gestión cada vez más eficiente en las tres dimensiones de la sostenibilidad.

En esta edición de nuestro Reporte de Sostenibilidad 2021, los invitamos a conocer más sobre nuestro desempeño, donde usamos como referente metodológico los estándares del Global Reporting Iniciative (GRI) en su versión 2016/2018, compartiendo con ustedes nuestro trabajo, en el cual el poder colectivo transforma lo ordinario en extraordinario a nivel social, económico y ambiental. A nuestros lectores, quiero manifestarles que continúen creyendo en nosotros y en que continuaremos trabajando comprometidos en todos los sentidos, con el amor, el compromiso, la seguridad y la responsabilidad que nos caracterizan.

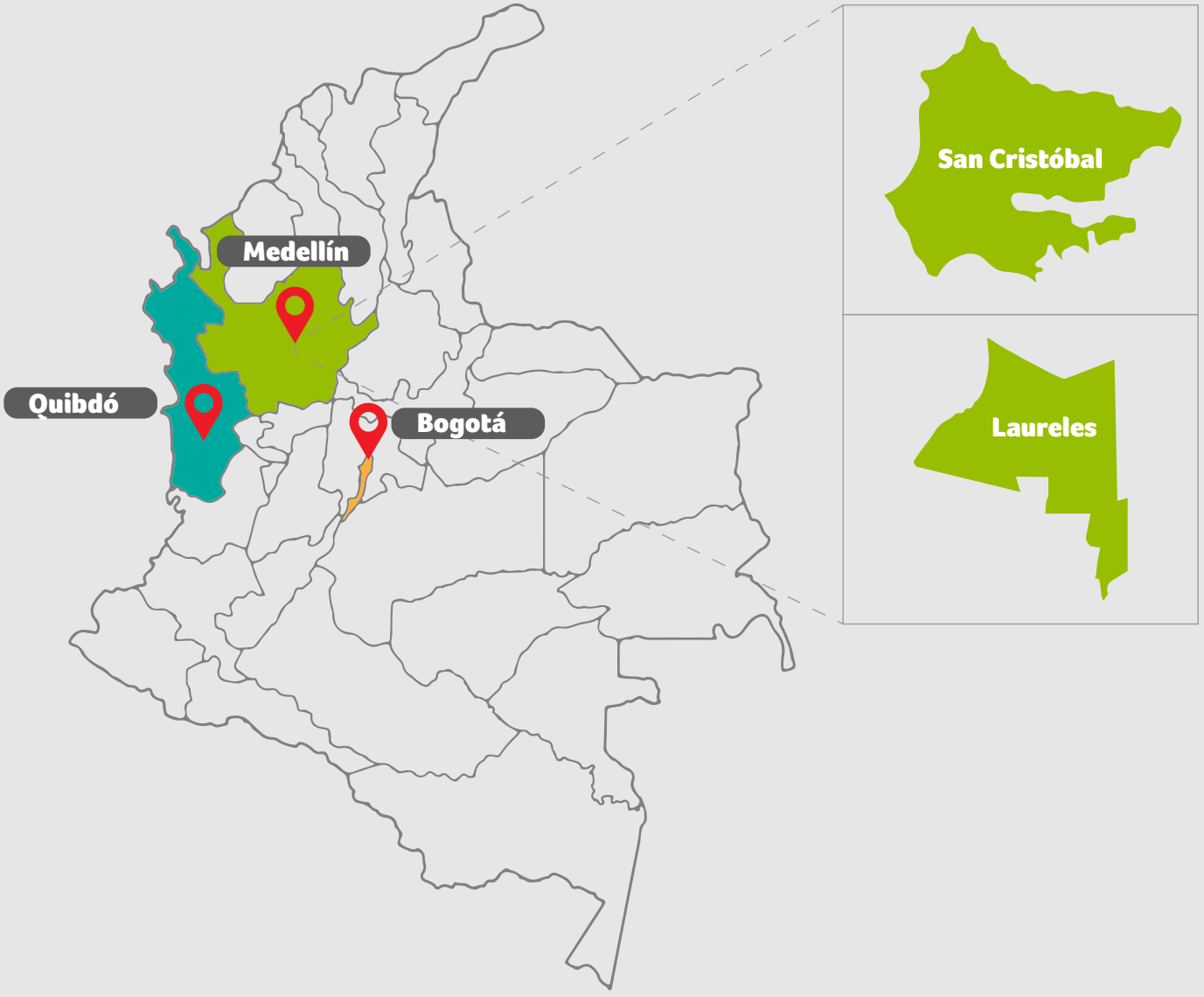
ESTA ES
NUESTRA EMPRESA

DOGMAN DE COLOMBIA LTDA. Es una Empresa especializada en Seguridad y Vigilancia Privada que nació en el año 1976 como pionera en el país en el uso del can en el campo de la seguridad y la vigilancia, hoy contamos con 41 años de experiencia, estando a la vanguardia en los avances del sector de la seguridad, lo cual acredita nuestro liderazgo en el sector. Nuestra compañía atiende la seguridad en sectores como: empresarial, servicios, industrial, comercial, educativa, residencial y el sector de la construcción, contamos con personas adecuadamente seleccionadas, modernos equipos de comunicación, la más alta tecnología en seguridad electrónica a través de alianzas estratégicas y comerciales con empresas de seguridad electrónica de reconocida calidad y competitividad. La protección de los usuarios constituye la labor permanente de DOGMAN DE COLOMBIA LTDA; por ello hemos destinado mayores recursos en la formación de nuestros vigilantes, propendiendo salvaguardar de manera eficaz personas y bienes. A lo largo de estos años, progresamos brindándoles a nuestros clientes la tranquilidad necesaria. Crecimos reinventándonos y manteniéndonos a la vanguardia.

NATURALEZA JURÍDICA DE LA ORGANIZACIÓN

Sociedad comercial de tipo limitada, donde el capital está representado por cuotas – partes. Está conformado por dos socios, uno tiene una participación del 99.9% y el otro una participación de 0,1%, el capital adscrito es de $3.100.000.000, somos personas comprometidas con el crecimiento del país por esta razón nuestras inversiones son realizadas en Colombia para generar empleo y desarrollo, así mismo apoyar a nuestros grupos de interés, convencidos que con el trabajo en equipo y el compromiso de todos seguiremos alcanzando nuestros objetivos, creemos en nuestro equipo de trabajo, invertimos en su formación y consolidación dentro de la empresa. Somos pioneros en Colombia en el servicio de vigilancia bajo la modalidad canina, manteniendo los canes en óptimas condiciones de salud y bienestar, a través de unas excelentes instalaciones dotadas con los elementos requeridos para garantizar la comodidad y desarrollo de nuestros canes, incluyendo para su formación, un equipo de profesionales altamente calificados, lo que nos ha permitido ser reconocidos en el medio por la prestación de un servicio seguro y confiable. Nuestro portafolio cuenta con servicios de vigilancia y seguridad privada, en las modalidades fija, móvil y escoltas a personas, vehículos y mercancías, mediante la utilización de los medios autorizados para el desarrollo de su actividad como son: armas de fuego, recursos humanos, animales, tecnológicos o materiales. También prestamos servicios conexos como asesoría, consultoría e investigación en seguridad, proporcionándoles a nuestros clientes un portafolio de seguridad integral.

PRESENCIA DE DOGMAN DE COLOMBIA LTDA



Sede principal Medellín **Unidad canina, Medellín** **Agencia Quibdó** **Sucursal Bogotá**

Dogman de Colombia cuenta con su sede administrativa ubicada en la ciudad de Medellín en la carrera 77 39-26 barrio Laureles, con sucursal en la ciudad de Bogotá, agencia en la ciudad de Quibdó y una Unidad Canina ubicada en el corregimiento de San Cristóbal, vereda Travesía.

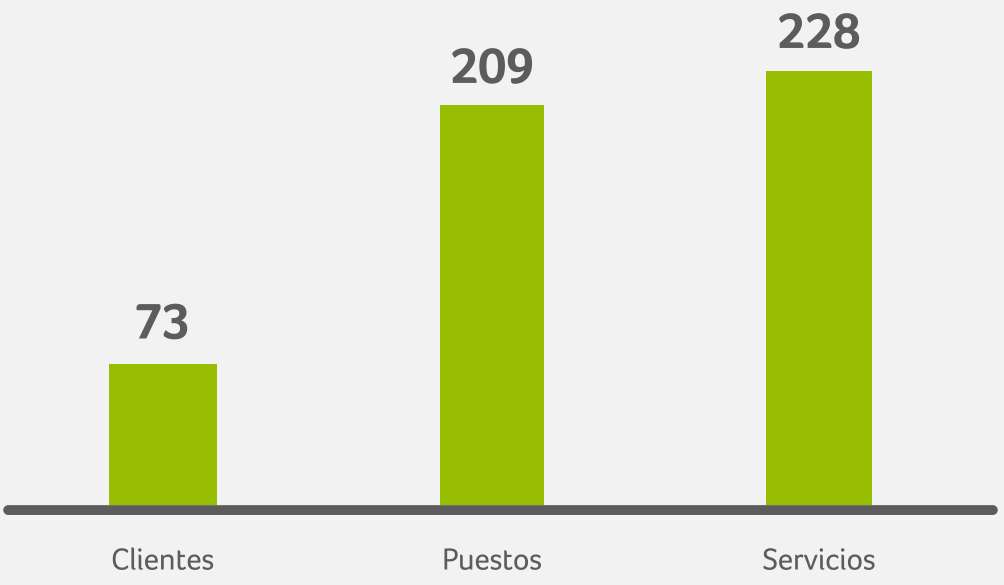
4

PRODUCTOS Y SECTORES SERVIDOS

NUESTROS SERVICIOS

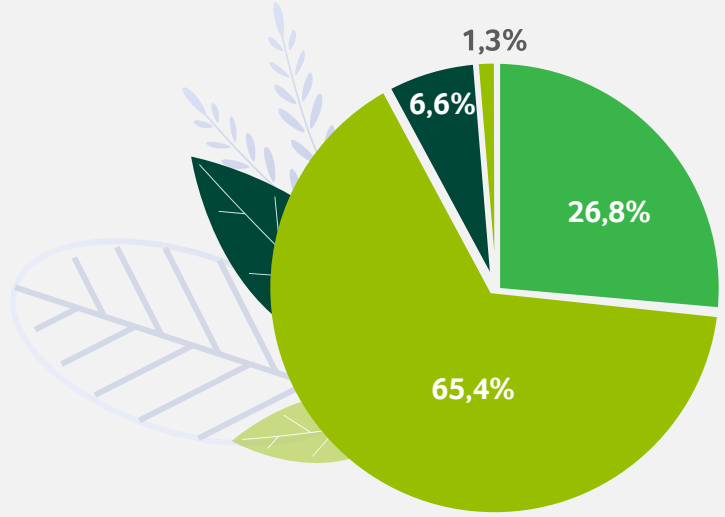
En DOGMAN DE COLOMBIA LTDA. prestamos el servicio en las modalidades de Vigilancia sin arma, con arma, canino y monitoreo. En la siguiente información se evidencia el número de clientes y su relación respecto al número de puestos y de servicios:

OPERACIONES 2021



	Cantidad	%
Clientes	73	14%
Puestos	209	41%
Servicios	228	45%
TOTAL	520	100%

PARTICIPACIÓN DE LOS SERVICIOS



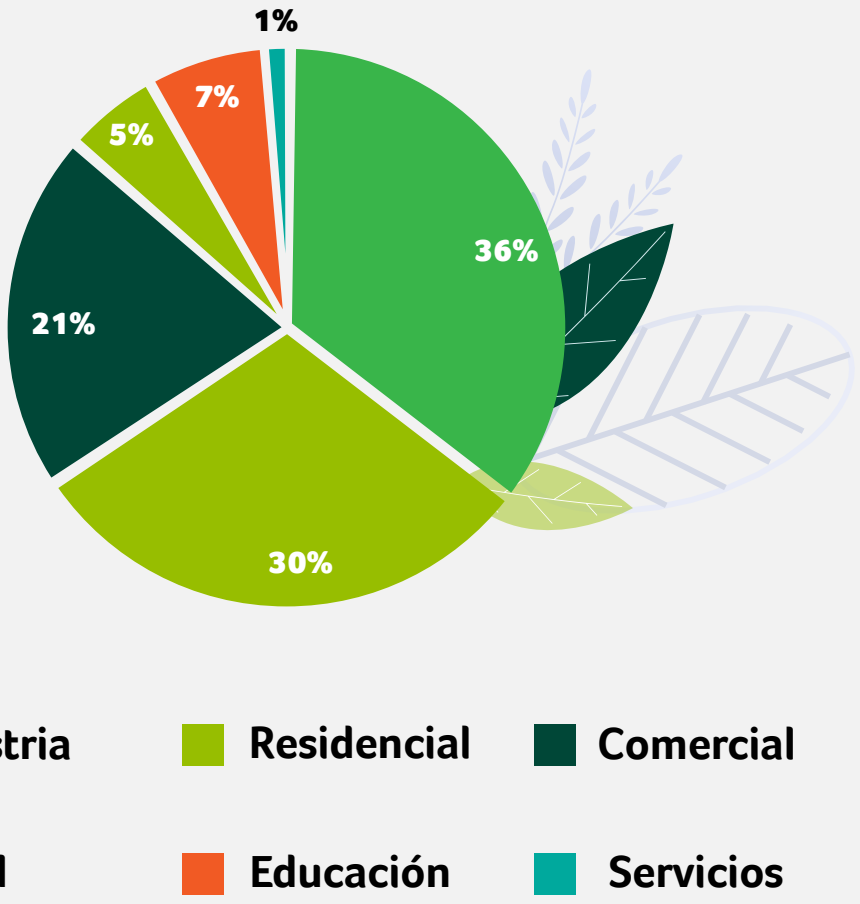
El año 2021 culminó con un total de 73 clientes, evidenciando una disminución respecto al período 2020.

A continuación, se clasifica el número de clientes por sector económico:

DISTRIBUCIÓN DE SERVICIOS POR SECTOR ECONÓMICO 2021

Tipo	Cantidad	%
Industrial	26	36%
Residencial	22	30%
Comercial	15	21%
Salud	04	05%
Educación	05	07%
Servicios	01	01%
TOTAL	73	100%

DISTRIBUCIÓN DE SERVICIOS
POR SECTOR ECONÓMICO 2021



De acuerdo a la gráfica el 63% de los servicios se encuentran en los sectores industrial y residencial.

NUESTRA EMPRESA

EMPRESA EN CIFRAS

TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

EL NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS

603

VENTAS NETAS PARA EL AÑO 2021

$ 19.026.672.794 COP

CLIENTES TOTALES EN VIGILANCIA FÍSICA

73

VALOR DE UTILIDAD

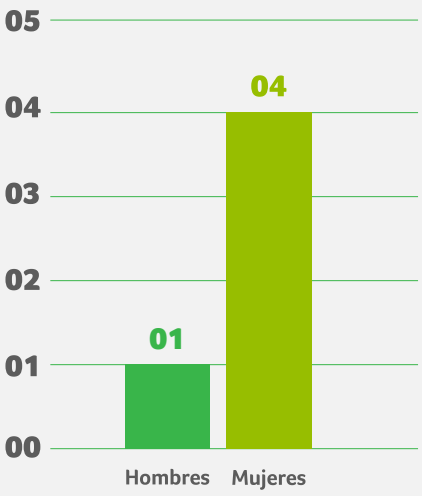
$ 86.500.836

INFORMACIÓN SOBRE EMPLEADOS Y OTROS TRABAJADORES

Gestión de selección: Durante el periodo 2021 en mención se presentaron en total 404 vinculaciones de personal, (razones de la vinculación del personal, nuevos puestos de trabajo, retiros, entre otros). Actualmente nuestra planta de personal cuenta con **603** colaboradores y para corte a 31 diciembre de 2021 la planta de cargos está distribuida así:

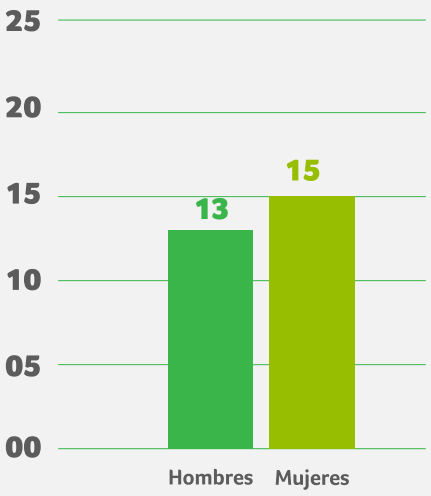
DIRECTIVOS

Total: 5



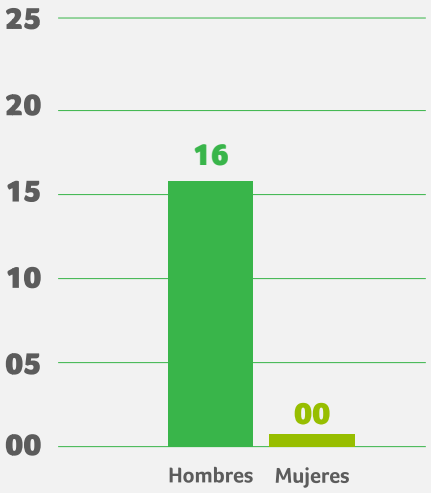
ADMINISTRATIVOS

Total: 28



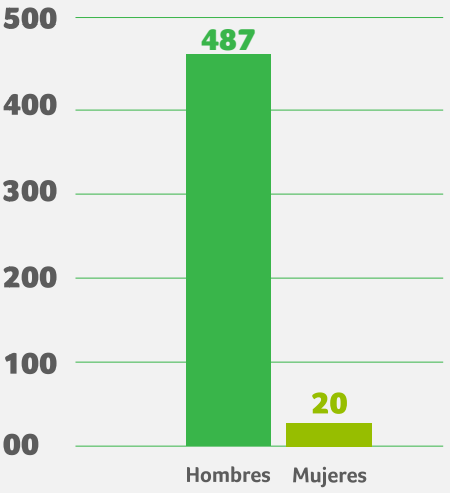
SUPERVISORES

Total: 16



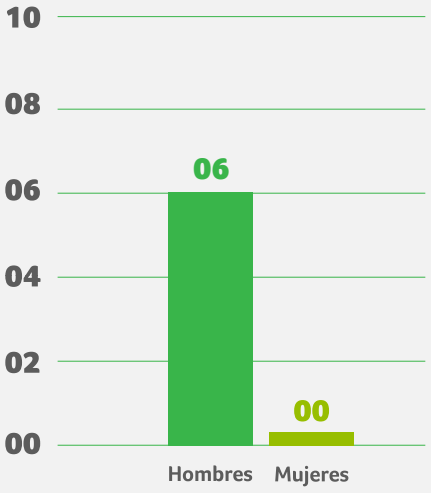
GUARDAS

Total: 507



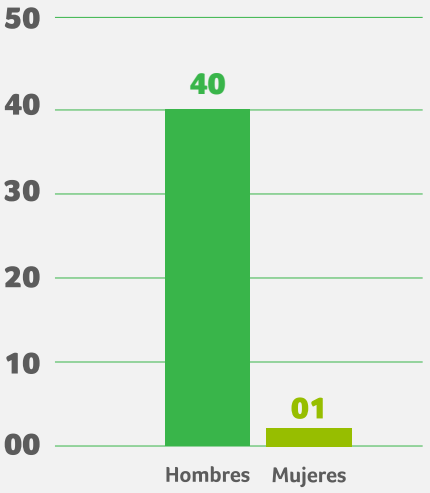
ESCOLTAS

Total: 6

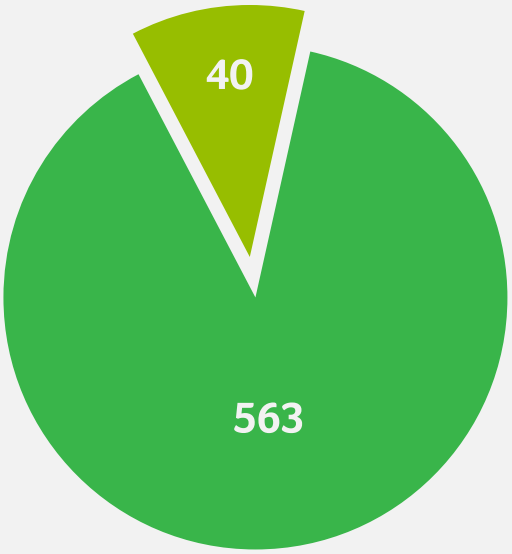


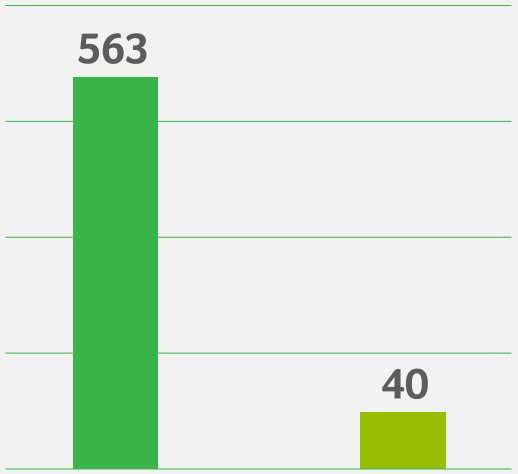
MANEJADORES CANINOS

Total: 41



EMPLEADOS TOTALES POR GENERO





Masculino
93,36%

Femenino
6,63%

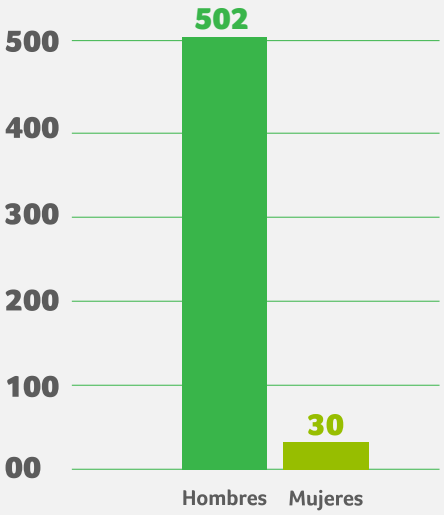
603

100%

CONTRATO LABORAL

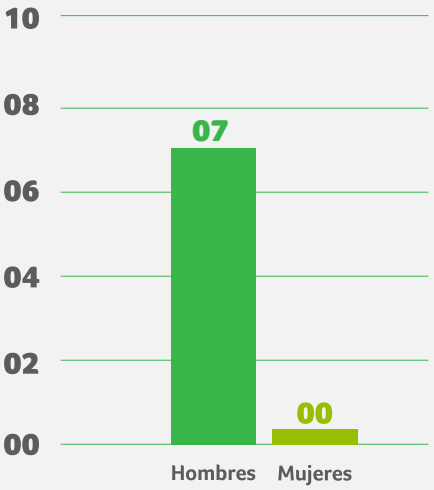
TÉRMINO FIJO

Total: 532



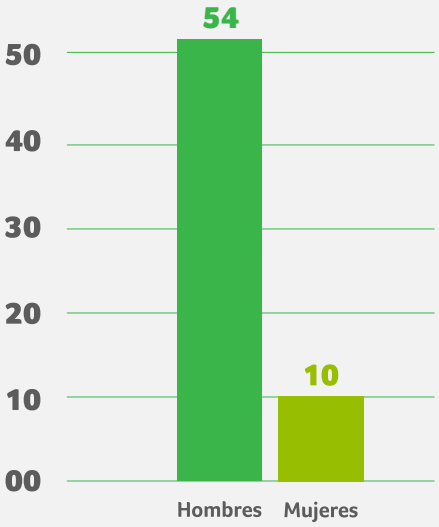
OBRA O LABOR

Total: 7



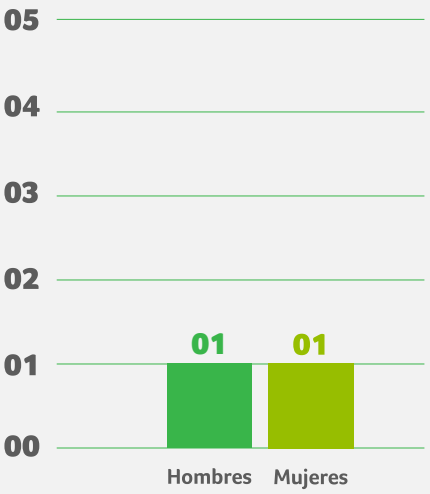
TÉRMINO INDEFINIDO

Total: 64



APRENDIZAJE

Total: 2



Nota: los datos son obtenidos a través del proceso de gestión humana y los indicadores implementados por el proceso para monitorear su gestión y rendir cuentas.

ACERCA DE
NUESTRO REPORTE

Nuestro Reporte de Sostenibilidad 2021 tuvo como objetivo presentar el desempeño organizacional obtenido en los diferentes aspectos económicos, sociales, ambientales y de gobierno, correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2021.

Lo hemos preparado y elaborado de conformidad con los Estándares del Global Reporting Iniciative (GRI) versión 2016/2018 en su opción “Esencial”, por quinto año consecutivo. De igual manera, el contenido se ha estructurado para resaltar y comunicar los asuntos materiales, la gestión, los resultados y las metas en las dimensiones de la sostenibilidad, así mismo, los definidos por nuestra compañía.

Este informe, además, recopila la siguiente información:

- RESULTADOS FINANCIEROS Y OPERACIÓN CON VINCULADOS ECONÓMICOS.
- CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL Y DERECHOS DE AUTOR.

De igual modo, nuestro reporte cumple con los requerimientos de la Comunicación de Progreso, para responder al compromiso de DOGMAN DE COLOMBIA LTDA. con el Pacto Global de informar sobre la integración y aplicación de los 10 principios en su estrategia y sus operaciones. De acuerdo con las normas internacionales de información financiera, nuestros estados financieros contienen todas las entidades vinculadas a nuestra operación.

Este continúa siendo un ejercicio de transparencia que nos ha llevado a evaluarnos y cuestionarnos desde los logros y las oportunidades en cuanto a las metas que nos trazamos, para todo lo anterior nos basamos en una metodología de elaboración de nuestra memoria para tener el resultado que hoy ponemos en las manos de todos nuestros grupos de interés.

PLANEACIÓN

Planeamos el proceso de elaboración del reporte con base en la revisión exhaustiva de las cinco etapas que lo componen.

DEFINICIÓN:

Definimos la estructura y los contenidos del reporte teniendo como base los temas relevantes de la gestión para nuestra organización y los grupos de interés. Estos fueron identificados mediante un ejercicio de materialidad interno, para ello se definió un cronograma para la elaboración de la memoria.

REVISIÓN Y ASEGURAMIENTO INTERNO

Realizamos ajustes a la información recolectada para dar claridad a los contenidos con base en la metodología GRI Standards para el nivel de conformidad "Esencial", posterior a los ajustes se realizó un proceso de verificación interno donde se establecieron los hitos que daban respuesta a la información según la metodología y garantizar el cumplimiento para el nivel de conformidad elegido.

VERIFICACIÓN EXTERNA:

Hemos definido realizar el proceso de verificación externa con ICONTEC, por ser una entidad independiente y que no tiene ningún vínculo con nuestra organización; manifestando, además, que la responsabilidad de ICONTEC es emitir un informe independiente basado en la preparación y contenido de nuestro Informe de sostenibilidad 2020, de conformidad con la opción "Esencial" de la metodología GRI Standards.

DIVULGAR:

El Informe de Sostenibilidad en esta ocasión no será publicado por ser nuestro

primer ejercicio de reporte y rendición de cuentas bajo esta metodología, lo trataremos como un mecanismo de rendición de cuentas interno.

Nuestro informe de sostenibilidad contiene re-expresiones de nuestro informe anterior para dar cumplimiento al principio de comparabilidad. Cualquier consulta o solicitud de información adicional puede ser atendida por Johana Patricia Chaverra Gutiérrez, Jefe de Sistemas Integrados de Gestión, al correo electrónico: sig@dogman.com.co

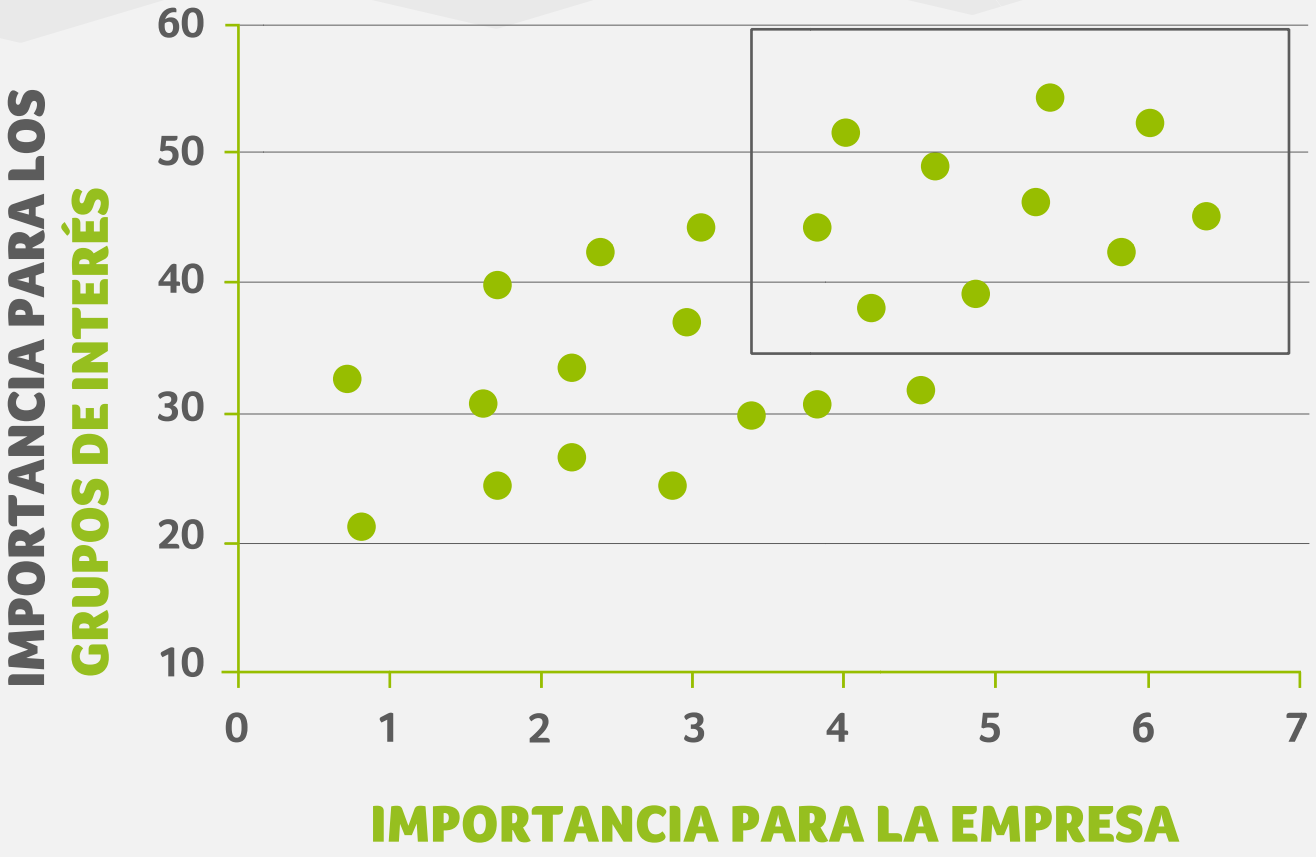
DEFINICIÓN DE MATERIALIDAD

En el año 2021 realizamos un trabajo de consulta a nuestras partes interesadas, con el objetivo único de convalidar nuestros actuales asuntos y aspectos más relevantes para la empresa y sus grupos de interés en materia de sostenibilidad, e incluir aspectos relacionados con impactos y riesgos emergentes, o temáticas que han sido tenidas en cuenta desde el direccionamiento estratégico y los diferentes espacios de relacionamiento; para ello comenzamos con un proceso de consulta que involucró nuestros grupos de interés esenciales e importantes, con el objetivo de obtener información sobre temas que fueran relevantes o importantes para ellos desde nuestra perspectiva inicial permitiéndonos ratificar, dinamizar, evolucionar e incluir temáticas que para nuestro ejercicio de rendición de cuentas son nuevos, pero de mucha importancia para ambas partes. Posteriormente, realizamos un ejercicio de priorización (grupos focales internos) teniendo en

cuenta solo aquellos temas importantes identificados, con el fin de determinar el nivel de importancia de cada uno para cada grupo de interés, así como, conocer sus expectativas, intereses y nivel de impacto, lo que nos dio como resultado la materialidad que hoy se encuentra vigente y en la que mantenemos todo lo relacionado con el Covid-19 y las diferentes acciones que emprendimos para dar seguridad a nuestros colaboradores en la prestación del servicio.

Finalmente, teniendo en cuenta las acciones desarrolladas durante 2020 y nuestros asuntos materiales vigentes, tenemos como resultado lo siguiente:

MATRIZ DE MATERIALIDAD



ASUNTOS MATERIALES Y COBERTURA

ASPECTO MATERIAL	COBERTURA INTERNA	COBERTURA EXTERNA
Diseño económico	X	
Satisfacción de los clientes – Respuesta oportuna		X
Calidad y continuidad del servicio	X	X
Gestión integral del riesgo	X	X
Bienestar, calidad de vida y conciliación	X	
Ética y transparencia (Promoción y prevención) – LAFT	X	X
Salud y seguridad de los colaboradores	X	
Promoción del desarrollo social de las familias	X	
Cambio climático	X	X
Emergencia Sanitaria por Covid-19	X	X

La inclusión del tema material de “Emergencia sanitaria por Covid-19” obedece a todo lo relacionado con la intervención de este evento disruptivo que continuamos afrontando desde el año 2020, con sus pros y contras, ajustes y sucesos favorables y desfavorables que continuaron afectando nuestra operación, pero que nos llevó a tener como prioridad la protección de la vida de todos nuestros colaboradores y empleados.

7

GRUPOS DE INTERÉS
Y MECANISMOS DE
RELACIONAMIENTO

Hemos integrado en nuestro Sistema los aspectos más relevantes identificados con el fin de comprender y atender las necesidades y expectativas de los grupos de interés, especificando el ámbito de aplicación y considerando estos aspectos en conjunto con el fin de comprender adecuadamente las oportunidades y los riesgos que éstos representan para la empresa; así mismo, ha priorizado para ser lo más efectivo posible en relación con los principales objetivos internos y externos.

Para la identificación y priorización de nuestros grupos de interés se realizó teniendo en cuenta las variables de influencia y dependencia sugeridos por la metodología AA1000 Stakeholders Engagement Standard 2015, cuyo resultado se presenta a continuación:

MECANISMO DE RELACIONAMIENTO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

GRUPOS DE INTERÉS	MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO
SOCIOS	**Propósito del relacionamiento:** Promover un ambiente de confianza de los socios hacia organismos de control, entidades de gobierno, público en general, mediante una comunicación transparente y oportuna con el fin de entregar información relevante y confiable de la empresa. **Frecuencia y Forma o medio de relacionamiento:** • Permanente: Línea telefónica, correos, página web, boletines. • Mensual: Junta de Socios. • Anual: Reporte de sostenibilidad, Informe de gestión.

GRUPOS DE INTERÉS	MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO
CLIENTES	**Propósito del relacionamiento:** Llevar a los clientes ofertas de productos y servicio de valor diferenciado que permitan su crecimiento, satisfacción, lealtad y apoyo a su sostenibilidad, incorporando innovación, servicio enmarcado en nuestros valores y nuestra estrategia. **Frecuencia y Forma o medio de relacionamiento:** • Permanente: Visitas de la Gerencia, Director de Operaciones, Ejecutivos, línea telefónica, pagina web, correo electrónico, línea de transparencia, Instagram, Facebook. • Mensual: Visitas de Seguimiento, Informe de Gestión. • Anual: Reporte de Sostenibilidad, Encuesta de Satisfacción y registro de formato vinculación de cliente.

GRUPOS DE INTERÉS	MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO
COLABORADORES	**Propósito del relacionamiento:** Fomentar relaciones constructivas para aumentar la productividad en ambientes laborales retadores, seguros e incluyentes en los que se incentive la colaboración y se garantice su desarrollo y progreso. **Frecuencia y Forma o medio de relacionamiento:** • Permanente: Atención personalizada, línea telefónica, página web, correo electrónico, línea de transparencia, capacitaciones, visita a puestos, grupos primarios, boletines, Facebook, Instagram. • Anual: Evaluación de desempeño, visitas domiciliarias cada dos años, encuesta de clima organizacional, reporte de sostenibilidad.

GRUPOS DE INTERÉS	MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO
PROVEEDORES / CONTRATISTAS	**Propósito del relacionamiento:** Fomentar Relaciones constructivas con nuestros proveedores y contratistas, que mejoren nuestra cadena de valor y nos apoyen en nuestro objetivo de ser reconocidos como una empresa socialmente responsable. **Frecuencia y Forma o medio de relacionamiento:** • Permanente: Correos de atención, Página Web, reuniones, Línea de Transparencia, Facebook, Instagram. • Anual: Visita, Evaluación de proveedores y contratistas, reporte de sostenibilidad.

GRUPOS DE INTERÉS	MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO
COMUNIDAD	**Propósito del relacionamiento:** Promover su aceptación y confianza en la empresa y apoyar su bienestar a través de la destinación de recursos tangibles e intangibles. **Frecuencia y Forma o medio de relacionamiento:** • Permanente: Acompañamiento a programas sociales. • Anual: Reporte de sostenibilidad

ACUERDOS DE ASOCIACIÓN

En DOGMAN DE COLOMBIA LTDA., respetamos el derecho a la libre asociación. Actualmente no contamos con colaboradores que hagan parte de sindicatos de base o de industria, o pactos colectivos internos.

NUESTRA
ORGANIZACIÓN

Alineados con nuestra misión, visión y valores empresariales, se determinaron las directrices estratégicas, las cuales siempre estarán soportadas en el cumplimiento permanente de los requisitos legales y otros compromisos con los grupos de interés y el mejoramiento continuo de nuestros procesos. No hemos tenido ningún cambio significativo en nuestra estructura organizacional y/o en nuestra cadena de suministro, aún con la situación actual de emergencia sanitaria decidimos mantener nuestra estructura intacta.

POLÍTICAS ORGANIZACIONALES

Contamos con una política organizacional que describe en general nuestra operatividad:

POLÍTICA ORGANIZACIONAL:

DOGMAN DE COLOMBIA LTDA orienta su gestión mediante una gobernanza eficaz, promoviendo el desarrollo, la seguridad y el bienestar de sus grupos de interés, garantizando el cumplimiento de los niveles de servicio a sus clientes, la seguridad en la cadena de suministro, prevención de actividades ilícitas, corrupción y de soborno; y la competencia de las personas que la integran, para asegurar el logro de los objetivos empresariales, cumplimiento de requisitos legales y el mejoramiento continuo en materia económica, social y ambiental.

Se establecen además otras políticas donde se definen principios y lineamiento para el logro de los objetivos:

- Política anticorrupción
- Política ambiental
- Política de seguridad y salud en el trabajo
- Política de seguridad informática
- Política de seguridad vial
- Política de tratamiento de datos personales
- Política de seguridad
- Política de prevención de consumo de alcohol, tabaco, drogas y otras adicciones
- Política de viajes

Estas políticas se encuentran disponibles para consulta y han sido divulgadas por diferentes medios a nuestros grupos de interés de acuerdo con su pertinencia.

VALORES
CORPORATIVOS

HONESTIDAD

En DOGMAN nos comportamos y nos expresamos con coherencia y sinceridad, anteponiendo la verdad y la justicia en todos nuestros actos

RESPETO

En DOGMAN damos un trato digno y reconocemos la igualdad y diversidad de las personas, evitando la discriminación, siendo consecuentes con la palabra dada, aceptando las opiniones de los demás.

RESPONSABILIDAD

En DOGMAN asumimos los compromisos y deberes con nuestros grupos de interés actuando de manera transparente siendo conscientes de las consecuencias de nuestros actos.

SERVICIO

En DOGMAN satisfacemos las necesidades de nuestros clientes internos y externos mediante un modelo de servicio personalizado, eficiente y profundamente humano

DECLARACIONES PÚBLICAS DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, DERECHOS HUMANOS Y/O RESPONSABILIDAD SOCIAL

La diversidad, inclusión, derechos humanos y la responsabilidad social hacen parte de nuestro compromiso con la sociedad, los derechos humanos fundamentales y con nuestros colaboradores. Es así como en nuestras actividades y en la selección y vinculación de personal, incluimos la política de contratación donde manifestamos que, ningún trabajador se verá discriminado, directa o indirectamente, por razones de edad, sexo, estado civil, origen racial o étnico, condición social, religioso o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.

Además, no es posible contratar a menores de edad, esto es menores de 18 años, excepto para contratos de aprendizaje.

Del mismo modo, no es posible la realización por parte de los trabajadores, actividades laborales de carácter forzoso, y esto no solo porque en nuestra actividad no existan estas condiciones de trabajo, sino porque estaríamos atentando contra la más elemental dignidad de las personas y la vulneración de los derechos humanos.

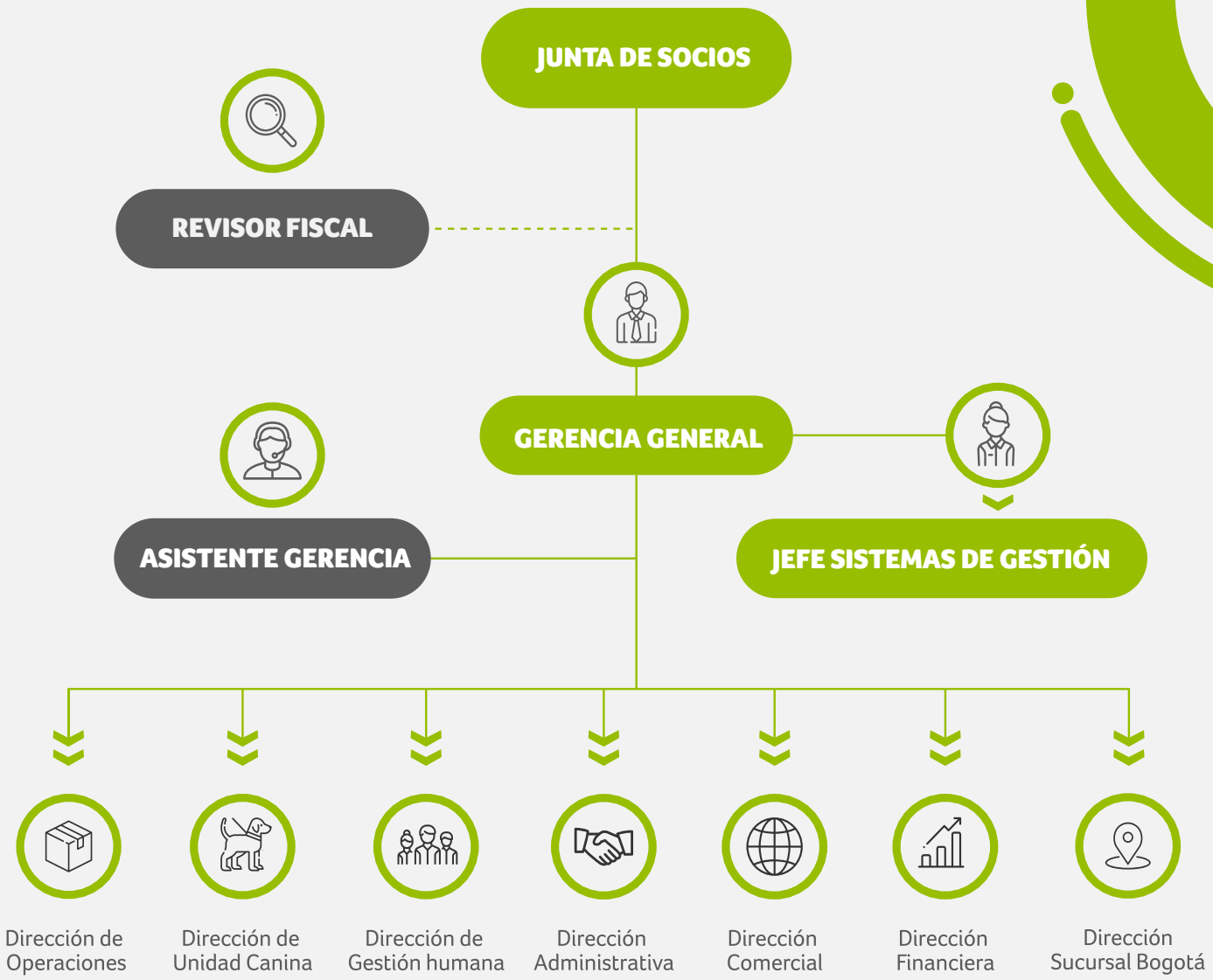
En línea con lo anterior, y dando respuesta al principio rector 4, eliminamos toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, creemos en la conciliación como elemento de negociación y relacionamiento entre pares, personas a cargo y superiores, buscando siempre mantener el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal de todos y cada uno de nuestros empleados y colaboradores.

JUNTA DIRECTIVA

La toma decisiones en la empresa, se define desde los socios, la gerencia y se bajan a los niveles directivos; esto permite que los temas e implementación de acciones en materia de sostenibilidad sean transversales a todos los procesos de la empresa.

A través de los comités gerenciales, reuniones de Junta directiva, comités comerciales, comités operacionales, reuniones gerencia y dirección administrativa con directores, se toman decisiones de índole económica, ambiental y social.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL:



JUNTA DE SOCIOS:

Consiste en la reunión del capital social de una sociedad. Es decir, es la reunión de los socios de una sociedad, ya que son los titulares de su capital social. Habitualmente, la junta general de socios se refiere a las Sociedades Limitadas o a las Sociedades Anónimas, aunque pueden existir en cualquier tipo de sociedad (Sociedad Civil, Sociedad Comanditaria). En nuestro caso es una junta de sociedad limitada. Algunas de las funciones de la junta de socios es la aprobación de los estados financieros anuales y la distribución del resultado. La Junta General de Socios aprueba los estados financieros que presentan los administradores y decide sobre cómo distribuir el resultado obtenido (reservas o dividendos). Adicionalmente, tiene potestad sobre el nombramiento o cese de los administradores que representan a la sociedad, y toman decisiones sobre otras operaciones que afecten al funcionamiento habitual de la sociedad. Por ejemplo, operaciones de fusión o disolución, operaciones de internacionalización, ciertos acuerdos comerciales relevantes, etc.

GERENCIA GENERAL

El gerente o director general es el máximo responsable, por lo que la carga de trabajo y la responsabilidad es muy alta en cuanto a la toma de decisiones para la operación del negocio. Las funciones principales de la gerencia de Dogman son: Planeación de las actividades que se desarrollen dentro de la empresa, organizar los recursos de la empresa, definir a donde se va a dirigir la empresa en un corto, medio y largo plazo, entre otras muchas tareas, fijar de una serie de objetivos que marcan el rumbo y el trabajo de la organización, crear una estructura organizacional en función de la competencia, del mercado, de los agentes externos para ser más competitivos y ganar más cuota de mercado, estudiar los diferentes asuntos financieros, administrativos, de marketing, etcétera, hacer de líder de los diversos equipos, en general, su trabajo consiste en abarcar cuatro tareas; planeación, organización, dirección y análisis de resultados, para presentarlos periódicamente al máximo órgano de gobierno de la empresa.

EQUIPO DIRECTIVO

Está integrado por la Gerencia General y directores que conforman su equipo de trabajo, el equipo directivo es el encargado de generar y sostener el clima, los recursos y los elementos necesarios para que la labor de los demás pueda centrarse en la normal operación del servicio. Se trata de lograr que la organización como un todo tenga el foco y la energía puestos en que todos sus colaboradores y empleados realicen sus funciones de forma adecuada. El equipo directivo, finalmente busca velar por el buen funcionamiento de los diferentes procesos de la organización, de la coordinación de los programas tácticos y operativos, y el desarrollo de la práctica de la operación del negocio.

PRINCIPIOS E INICIATIVAS

DOGMAN DE COLOMBIA LTDA., se ha asociado voluntariamente a diferentes iniciativas así:

Como muestra de nuestro compromiso con el mejoramiento continuo, evidenciado en el transcurrir de los años, éstas son nuestras certificaciones e iniciativas, las cuales fueron actualizadas en el 2021 para alinearse a las estructuras de alto nivel requeridas.

CERTIFICACIONES E INICIATIVAS

1. ISO 9001 - 2015 Sistema de Gestión de Calidad
2. ISO 45001 – 2018 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
3. BASC Versión 5 – 2017 Sistema de Gestión en Control y Seguridad
4. Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative – GRI Standards
5. Pacto Global – Iniciativa internacional que promueve la aplicación de 10 principios
6. Medición y compensación de la huella de carbono
7. ISO 14001: Sistema de Gestión Ambiental
8. Certificación del Sello de Sostenibilidad categoría ESENCIA
9. ISO 28000 Sistema de Gestión de la Seguridad para la cadena de suministro

Esto propició presentar una empresa organizada, con objetivos y metas alcanzables, con políticas claras fundamentadas en el orden, la estandarización, la transparencia, la responsabilidad social, económica, ambiental y empresarial, que se esfuerza por mantener la confianza y la credibilidad en todas las etapas de los procesos que se desarrollan y que promueve en su cadena de valor las mismas premisas.

La empresa actualmente no pertenece a ninguna organización en donde ostente un cargo como órgano de gobierno; no realiza aportes a fondos notables ni cuotas de membresía obligatorias; tampoco participa en proyectos o comités de gobierno.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Actualmente el sistema integrado de gestión se encuentra en cabeza de la Gerencia general quien con apoyo de la Jefe de sistemas integrados de gestión y su equipo directivo, monitorea constantemente el estado de los requisitos y las oportunidades de mejora emergentes.

El sistema integrado de gestión (SIG) permitió a la organización continuar trabajando en la mejora continua, en la gestión transversal de los riesgos y la normalización de los procesos. Dentro de esto se destaca el haber realizado un análisis más detallado de las partes interesadas, de sus necesidades y expectativas, planteando estrategias para fortalecer el nivel de servicio y determinar el alcance de la organización de acuerdo a nuestro propósito a recursos.

Se continúa fomentando en la organización la importancia del rol que tienen cada uno de los individuos dentro del SIG en el cumplimiento de los objetivos de proceso y estratégicos, en el logro de las certificaciones y en la mejora.

GESTIÓN DE RIESGO

La gestión del riesgo sigue siendo un pilar fundamental para la sostenibilidad y la calidad. Durante el período 2021 se inicia un fuerte trabajo interno y con nuestros clientes con la actualización de los análisis y valoración de los riesgos desde una perspectiva experta que propició un énfasis acertado y de gran aceptación para los clientes donde, además de refrescar la información, se plantearon mecanismos para el control y mitigación de los riesgos brindando valor agregado con recomendaciones relacionadas con la infraestructura, la gestión ambiental, entre otros. Se actualiza el contexto interno y externo.

CERTIFICACIONES

BASC — Business Alliance for Secure Commerce — DS-SS-004

icontec — Sello de Sostenibilidad

icontec — Norsok S WA-006 — NK-1581-1

icontec — ISO 9001 — SC1449-1

icontec — ISO 14001 — SA-CER522216

icontec — ISO 28000 — SS-CER667365

icontec — ISO 45001 — OS361-1

CERTIFIED IQNet MANAGEMENT SYSTEM

Las certificaciones y sellos que actualmente tenemos vigentes y que hemos ido obteniendo, nos han servido incrementar nuestra competitividad y diferenciación de las empresas del sector de la vigilancia privada y la seguridad, con el objetivo de brindar mayor tranquilidad y confianza a nuestros grupos relacionados y convertirnos en la mejor opción para nuestros potenciales aliados. Lo anterior lo hemos desarrollado con el firme convencimiento de creer en cada sistema como un elemento complementario de nuestra gestión organizacional.

CADENA DE VALOR Y CADENA DE SUMINISTRO

Nuestra cadena de valor y en especial la de suministro es de vital importancia para el buen funcionamiento de nuestra organización, en este sentido, requerimos siempre que los proveedores y contratistas sean nuestros aliados estratégicos para el logro de los objetivos de la empresa de forma conjunta, para crear vínculos a largo plazo. Con ellos como aliados, se busca una relación de crecimiento y competitividad, llevando un control sobre los indicadores de cumplimiento en la entrega y el servicio, incorporando de forma paulatina y gradual, elementos de sostenibilidad que propenden por el crecimiento equilibrado de las partes.

En nuestra cadena de suministros se identifican y seleccionan proveedores y/o contratistas definiendo las necesidades de compra, despacho, devolución y almacenamiento de los recursos necesarios para la prestación de los servicios y que trabajen bajo los mismos lineamientos de DOGMAN DE COLOMBIA LTDA, frente a riesgos, calidad de sus productos, seguridad y salud en el trabajo, el control y la seguridad, la responsabilidad social empresarial, el respeto por los derechos humanos (mediante procesos de debida diligencia que nos garanticen que no somos solidarios o cómplices beneficiosos de violaciones y/o vulneraciones de derechos humanos por parte de nuestros proveedores y/o contratistas, o personas que trabajen a nuestro nombre), buenas prácticas que ayuden a la conservación del medio ambiente (proveedores que utilicen tecnologías y procesos más sostenibles). Nuestro proceso de selección, contratación y evaluación de proveedores y contratistas está libre de sesgos inconscientes y propende por garantizar vínculos comerciales a largo plazo mediante la exigencia del respeto, promoción y protección de los derechos humanos.

La calificación del proveedor se realiza durante todo el año. El software contable permite que una vez se reciban los recursos solicitados al proveedor y/o contratista se cierre la compra, se pueda evaluar los parámetros como: aspectos de cumplimiento, aspectos de sistemas integrados de gestión, aspectos de servicio al cliente, aspecto de precio y aspectos de seguridad, entre otros.

CADENA DE VALOR

P. ESTRATÉGICOS

- Planificación del SIG
- Política, objetivos, ISO 9001, 14001, 45001, 28000, BASC, NORSOK, Pacto Global
- Responsabilidad Autoridad Representación
- Marco legal, Entes reguladores
- Seguimiento y medición
- Revisión por la dirección

GESTIÓN GERENCIAL

- Mejora, control y prevención de riesgos
- Auditorías internas
- Control documental y riesgos
- Comunicación y consulta
- Programas del SIG responsabilidad social

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN - SIG

PARTES INTERESADAS

- ESENCIALES: Gobierno Corporativo Empleados (Dir-Adm) Clientes
- IMPORTANTES: Empleados (Adm-Ope) Entes Reguladores (Supervigilancia, Mintrabajo, DIAN, UIAF)
- BÁSICOS: Sociedad, Provedores y contratistas Entes Reguladores (Corantioquia, Indumil, MinTIC, Policía Nal.)

P. MISIONALES

GESTIÓN COMERCIAL

- Captación de necesidades y expectativas del cliente
- Consecución y vinculación de clientes
- Verificación de antecedentes
- Encuestas de satisfacción

GESTIÓN DE OPERACIONES

- Visitas Inspectivas
- Instalación
- Distribución
- Vehículos
- Armas
- Telecomunicaciones
- Identificación de peligros
- Evaluación
- Monitoreo y control de riesgos
- Control operativo
- Medios caninos
- Medios tecnológicos
- Recomendaciones
- SIPLAFT

Información, ingreso clientes, mantenimientos, modificaciones al servicio, vigilantes, dotaciones y equipos.

- Seguridad
- Apoyo
- Información

CLIENTES Y DEMÁS PARTES INTERESADAS

P. APOYO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

- Inspección compras
- Control, dotación
- Proceso de compras
- Evaluación y seguimiento a proveedores
- Mantenimiento
- Gestión documental

GESTIÓN HUMANA

- Selección, contratación y vinculación
- Inducción, entrenamiento y capacitación
- Nómina
- Evaluación de desempeño
- SST

GESTIÓN FINANCIERA

- Pagos
- Cartera
- Recursos financieros

DESEMPEÑO
ECONÓMICO

DESEMPEÑO ECONÓMICO

Incluir una descripción de como fue el desempeño económico del año 2021, como se gestionó este asunto material para el logro de los objetivos, si se lograron o no, y por qué.

A continuación, presentamos nuestro desempeño económico en cifras como evidencia de la medición de este aspecto material para la continuidad del negocio:

	2020	2021
INGRESOS		
PAGO EMPLEADOS, BENEFICIOS Y ATENCIÓN A PERSONAS	$ 29.294.030.897	$ 19.026.672.794
PAGO PROVEEDORES	$ 25.213.384.646	$ 16.822.654.820
GASTOS FINANCIEROS	$ 2.745.354.515	$ 1.807.428.924
DONACIONES E INVERSIONES A LA COMUNIDAD	$ 667.891.328	$ 405.241.141
IMPUESTOS	$ 76.931.850	$ 68.834.491
DEPRECIACIONES, PROVISIONES Y RESERVAS	$ 119.298.487	$ 129.552.551
UTILIDAD NETA	-$ 111.972.323	$ 86.500.836

En el año 2021 se definieron estrategias para la optimización de los recursos ajustando gastos como las horas extras y haciendo análisis exhaustivo de los gastos emergentes para tomar decisiones acertadas, concentrándonos así en un manejo responsable de los gastos

ÉTICA Y TRANSPARENCIA - LAFT

En Dogman seguimos trabajando bajo la premisa de que la ética y la transparencia son claves para el éxito como empresa, como sociedad y como país. Desde nuestro Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SIPLAFT) aplicamos prácticas permanentes durante el año 2021 que nos permitieron tener control sobre nuestra operación y nuestra cadena de suministro, sin dejar por fuera acciones orientadas a prevenir la corrupción y el soborno; entre ellas se encuentran:

1. Verificación permanente en listas de riegos de nuestros proveedores, contratistas, clientes y empleados, con sus respectivos actores como representantes legales, socios, accionistas, revises fiscales y demás según sea pertinente.
2. Visitas periódicas proveedores, contratistas, clientes y empleados
3. Adecuación de los perfiles de los cargos con sus respectivos alcances, niveles de autoridad y de responsabilidad..
4. Realización de pruebas de seguridad, entrevistas técnicas y multidisciplinarias para la vinculación de personal.
5. Implementación del programa de prevención de consumo de sustancias psicoactivas.
6. Aplicación del plan de formación anual a todos los niveles de la organización, en temas relacionados con la prevención de corrupción, soborno, lavado de activos y financiación del terrorismo.
7. Implementación del Sistema de Gestión de Riesgos bajo la norma ISO 28000
8. Adhesión a la Alianza Empresarial para un Comercio Seguro BASC con la respectiva certificación
9. Auditorías permanentes a los controles propuestos y aplicación de simulacros con énfasis en los riesgos prioritarios
10. Revisión y socialización de la política de seguridad.

Como resultado de la efectividad de los controles en el período 2021 **NO SE MATERIALIZÓ** ningún riesgo relacionado con la corrupción, el soborno ni el LAFT; por el contrario, nuestra operación fluyó de acuerdo con los procedimientos normalizados y en coherencia con nuestras políticas y valores.

COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE ANTICORRUPCIÓN PARA EL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO Y EMPLEADOS

La comunicación y formación sobre política anticorrupción se realiza a través de diferentes medios como boletines trimestrales, página web de la empresa, capacitaciones y declaración de comportamiento ético.

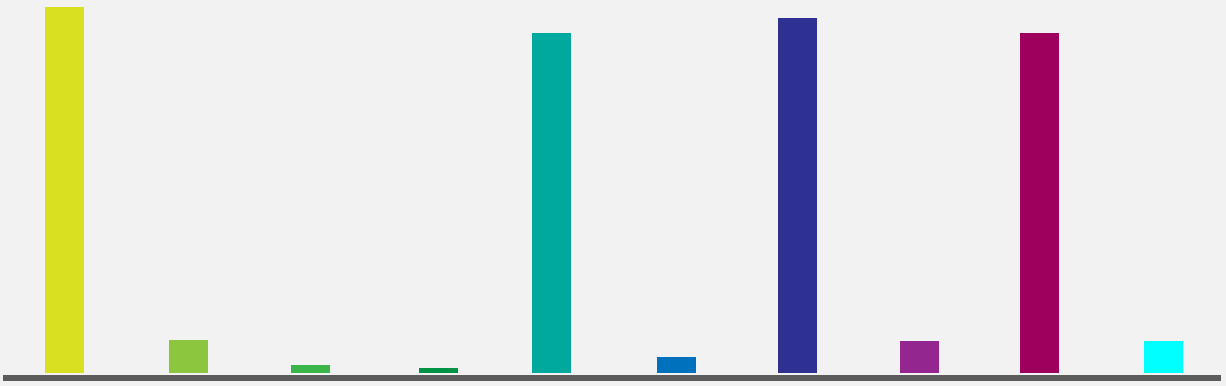
En el año 2021 se mantuvieron activas las jornadas de capacitación, se emplearon mecanismos como los boletines, grupos de trabajo de WhatsApp para llegar a todos las personas, dado que, por situaciones relacionadas con la emergencia sanitaria, se vió restringida la presencialidad. Aun así, todas las actividades de prevención y sensibilización se continuaron realizando y existen evidencias de ejecución.

La compañía reconoce el plan de formación como un mecanismo de prevención transcendental para el que se disponen importantes recursos. A continuación, se presentan los datos asociados a capacitación en 5 de los temas relacionados con políticas y procedimientos anticorrupción:

FORMACIÓN - NÚMERO DE HORAS

SEXO	#HORAS	DIRECTIVOS	OPERATIVOS
HORAS DE CAPACITACIÓN HOMBRES DERECHOS HUMANOS	1214	1	549
HORAS DE CAPACITACIÓN MUJERES DERECHOS HUMANOS	116	4	21
HORAS DE CAPACITACIÓN HOMBRES POLÍTICAS ORGANIZACIONALES	24	1	549
HORAS DE CAPACITACIÓN MUJERES POLÍTICAS ORGANIZACIONALES	6	4	21
HORAS DE CAPACITACIÓN HOMBRES RESPONSABILIDAD SOCIAL	1122	1	549
HORAS DE CAPACITACIÓN MUJERES RESPONSABILIDAD SOCIAL	68	4	21
HORAS DE CAPACITACIÓN HOMBRES PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN	1184	1	549
HORAS DE CAPACITACIÓN MUJERES PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN	100	4	21
HORAS DE CAPACITACIÓN HOMBRES CURSOS PREVENCIÓN LAFT	1122	1	549
HORAS DE CAPACITACIÓN MUJERES PREVENCIÓN LAFT	100	4	21
TOTAL	5056		

CAPACITACIÓN EN DERECHOS HUMANOS, PREVENCIÓN DE LAFT Y CORRUPCIÓN



- HORAS DE CAPACITACIÓN HOMBRES DERECHOS HUMANOS
- HORAS DE CAPACITACIÓN MUJERES DERECHOS HUMANOS
- HORAS DE CAPACITACIÓN HOMBRES POLÍTICAS ORGANIZACIONALES
- HORAS DE CAPACITACIÓN MUJERES POLÍTICAS ORGANIZACIONALES
- HORAS DE CAPACITACIÓN HOMBRES RESPONSABILIDAD SOCIAL
- HORAS DE CAPACITACIÓN MUJERES RESPONSABILIDAD SOCIAL
- HORAS DE CAPACITACIÓN HOMBRES PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN
- HORAS DE CAPACITACIÓN MUJERES PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN
- HORAS DE CAPACITACIÓN HOMBRES CURSOS PREVENCIÓN LAFT
- HORAS DE CAPACITACIÓN MUJERES PREVENCIÓN LAFT

Así mismo, en el año objeto del reporte no se registraron situaciones asociadas a la materialización del riesgo de corrupción.

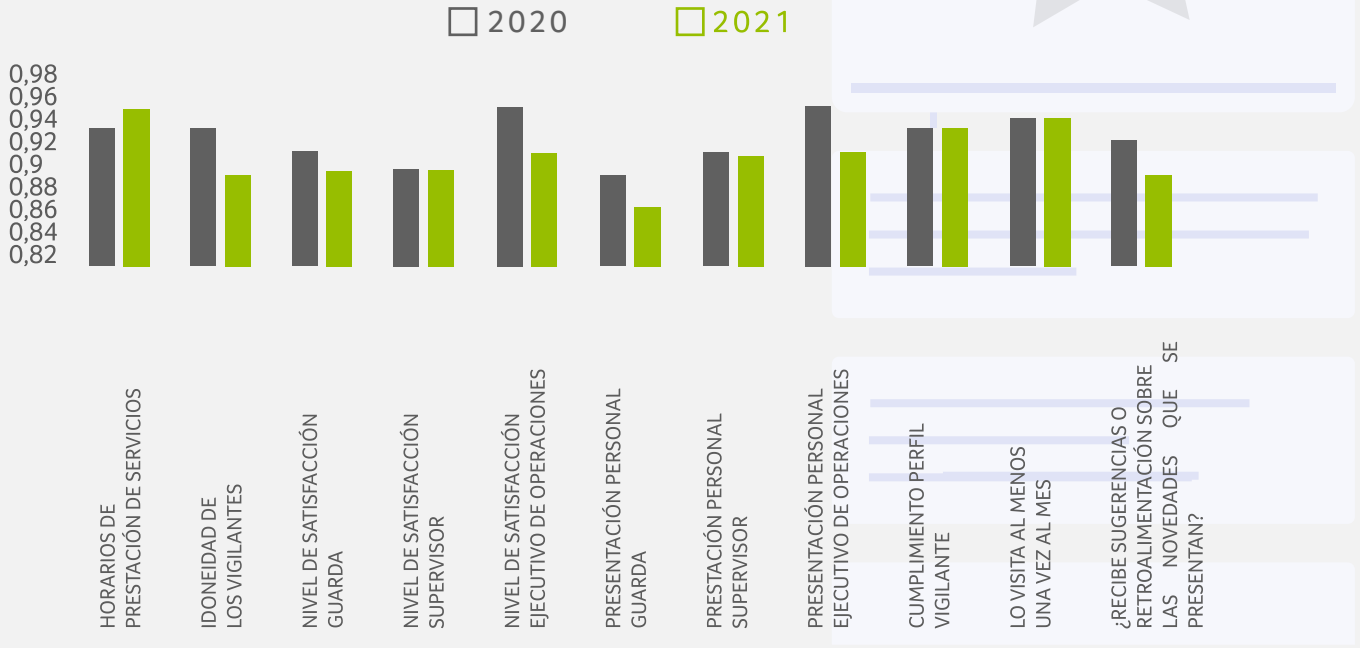
SATISFACCIÓN DEL CLIENTE Y MECANISMOS DE RESPUESTA

El mecanismo de evaluación del nivel de satisfacción de nuestros clientes fue la encuesta virtual, enviada a través de correo electrónico para que allí indicaran que tan satisfechos se encuentran con la propuesta de valor desde aspectos como: nuestros vigilantes y su desempeño en el servicio, el seguimiento del equipo de supervisores y el acompañamiento de los ejecutivos de operaciones frente a sus los requerimientos.

Nivel de satisfacción general

2020	2021
89%	90%

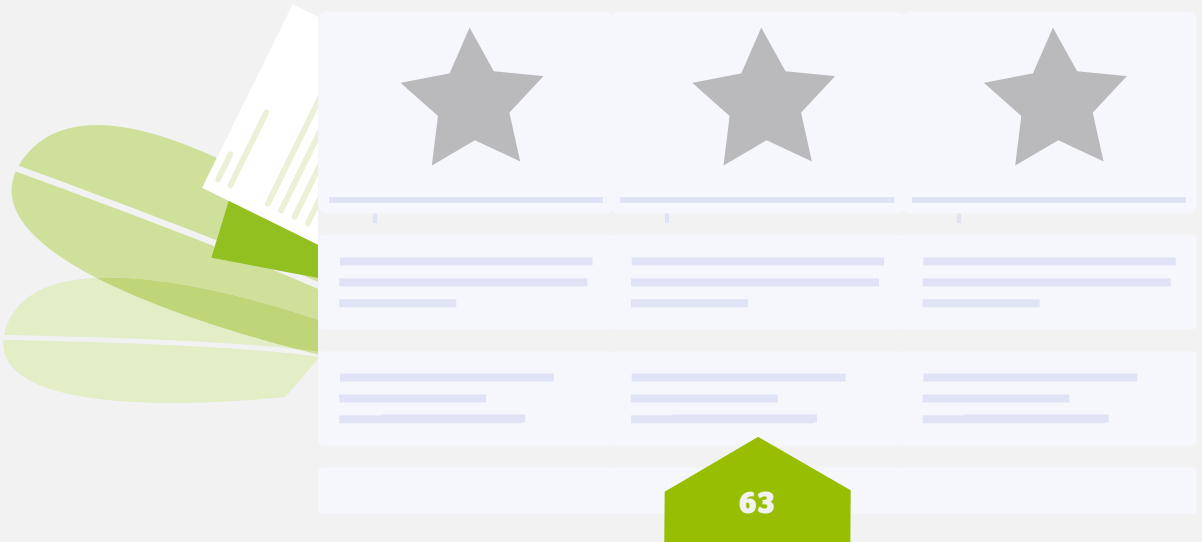
RESULTADOS ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE



La comunicación con los clientes es una constante. El mecanismo más efectivo de comunicación inversa ocurre a través de los ejecutivos de operaciones quienes visitan al menos una vez al mes al cliente para hacer seguimiento a los servicios, a las necesidades emergentes y a sus expectativas en la medida posible.

Así mismo la atención a peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y felicitaciones (PQRSF) se hace con la mayor inmediatez posible, involucrando todos los procesos que sean necesarios para la investigación análisis e implementación de acciones requeridas en aras de satisfacer la necesidad manifiesta. Cada una de las PQRSF que ingresan a la empresa son revisadas con la Gerencia General a través de grupos primarios.

Se destaca como la gerencia se encuentra involucrada con todos los procesos y los clientes desde la etapa de captación hasta la implementación y acompañamiento permanente a lo largo de la relación comercial. Esta es la forma en que DOGMAN reafirma a sus clientes, el compromiso y la importancia que tienen para nuestra compañía.



CALIDAD Y CONTINUIDAD DEL SERVICIO

Durante el período reportado continuamos trabajando por mantener y cumplir nuestra promesa de valor a cada uno de nuestros clientes, empleados y demás partes interesadas, ratificando que como sus aliados en seguridad trabajamos continuamente por garantizar la calidad en los servicios y demás interacciones. Esto se realizó a través de actividades como:

- Revisión y actualización de nuestros procedimientos normalizados en aras de garantizar la calidad de los servicios ofrecidos
- Auditorías al cumplimiento de las consignas generales y específicas en los puestos
- Acompañamiento del ejecutivo de operaciones a través de visitas periódicas y contacto frecuente con el cliente
- Revisión del plan de contingencia y continuidad del negocio con la gerencia.
- Fortalecimiento de las competencias del personal en todos los niveles a través del plan de formación anual.
- Atención a las comunicaciones realizadas por clientes, proveedores, empleados, usuarios y demás partes interesadas por diversos canales como página web, correo electrónico y comunicaciones telefónicas.
- Revisión periódica del desempeño de los procesos, de las necesidades y de los logros de los mismos, a través de grupos primarios, grupos directivos y gerenciales.
- Seguimiento mes a mes a los indicadores estratégicos y el cumplimiento de las metas
- Fortalecimiento del equipo de auditores internos
- Auditorías internas a los procesos de la compañía

El mejoramiento continuo sigue siendo nuestro enfoque para el período siguiente, ya que con ello logramos ser confiables, competitivos y vanguardistas.

DOGMAN Y EL
CAMBIO CLIMÁTICO

DOGMAN Y EL CAMBIO CLIMÁTICO

Nuestro propósito superior es prestar servicios de calidad de forma eficiente que contribuya a la mitigación del cambio climático, manteniendo la competitividad de la Empresa en la industria, utilizando redes colaborativas y prácticas coherentes con el desarrollo humano sostenible y generando valor compartido con los grupos de interés. El principal objetivo de la gestión ambiental es dar cumplimiento al principio de precaución, el cual es un concepto que respalda la adopción de medidas protectoras ante las sospechas fundadas de que ciertos productos, servicios o tecnologías crean un riesgo grave para la salud pública o el medio ambiente, pero sin que se cuente todavía con una prueba científica definitiva.

Es por ello por lo que a través de la implementación y mantenimiento de la certificación de nuestro sistema de gestión ambiental ISO 14001 logramos que todos nuestros empleados y partes interesadas reconocieran que nuestra compañía generó una conciencia en pro del cuidado del medio ambiente y una disposición y manejo adecuado de los residuos generados de manera permanente en los lugares donde se prestan los servicios de vigilancia y seguridad privada. Asimismo, durante 2018 iniciamos el camino a enfrentar otro riesgo emergente como lo es el cambio climático, desarrollando políticas, directrices y lineamientos que dieran cuenta de nuestro compromiso, y que hoy vemos reflejado en una organización que propende por reducir y mitigar su huella de carbono.

Finalmente, nuestra gestión en general, se caracteriza por ser consecuente con la protección y cuidado del medio ambiente, basados en un sistema de gestión ambiental que nos ayuda a administrar nuestros aspectos, impactos y riesgos de forma eficaz, eficiente y efectiva, toda vez que nuestros procesos involucran todo lo relacionado con este tema.

CAMBIO CLIMATICO

El Cambio Climático continúa siendo uno de los temas actuales más importantes de todas las agendas gubernamentales y no gubernamentales alrededor del mundo, por los constantes y fenómenos naturales que se presentan por las variaciones extremas asociadas a la afectación del clima, por este motivo DOGMAN DE COLOMBIA LTDA. dentro de su compromiso con el medio ambiente, promovió la ejecución del inventario de gases de efecto invernadero desde el año 2018, con el principal y único objetivo de poder cuantificar su huella de carbono (Alcance 1 y 2) a nivel organizacional, y generar estrategias para compensarla, mitigarla y reducirla.

En cuanto a las actividades que nos habíamos propuesto para iniciar con el control de emisiones, algunas fueron suspendidas por la prioridad sanitaria de implementación y puesta en marcha de los protocolos de bioseguridad, pero continuamos con todo lo relacionado con la medición del alcance 1 y 2 de nuestras actividades para cuantificar nuestra huella de carbono, como puerta de entrada para establecer metas de reducción de largo plazo, y construir un plan formal para la disminución de las emisiones GEI de acuerdo con la metodología de la ISO 14064.

Las conclusiones en relación con la medición de la huella de carbono realizada en 2021 (período enero – diciembre 2020) son:

Conclusiones
MEDICIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO

EMISIONES DIRECTAS

Las emisiones directas de gases de efecto invernadero de Dogman de Colombia en el año 2020 fueron de 137,03 toneladas de CO2e. El consumo de combustible para fuentes móviles aportó el 98,73% de las emisiones directas y el 93,61% de las emisiones absolutas, seguido del compostaje de desechos sólidos y el consumo de combustible de fuentes fijas.

EMISIONES INDIRECTAS

Las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero por consumo de energía eléctrica de la compañía en el año 2020 fueron de 7,49 toneladas de CO2e las cuales estuvieron asociadas al consumo de 36.335 kWh de energía.

EMISIONES ABSOLUTAS

Las emisiones absolutas, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero de Dogman de Colombia en el año 2020 fueron de 144,52 toneladas de CO2e. El 94,82% corresponde a emisiones directas y el 5,18% son emisiones indirectas por consumo de energía eléctrica.

EMISIONES ESPECÍFICAS

Las emisiones de gases de efecto invernadero específicas de la compañía en el año 2020 fueron de 139,91 kilogramos de CO2e por cada empleado. El consumo específico de energía fue de 35,17 kWh por cada empleado.

Con lo anterior se resalta una reducción en las emisiones de GEI respecto al período inmediatamente anterior pasando de 146,63 kg de CO2e por cada empleado a 139,91 kg.

TONELADAS COMPENSADAS 2021

Finalmente, y como resultado de esta nuestra gestión ambiental durante el período de esta memoria, DOGMAN DE COLOMBIA LTDA. no presenta o recibe sanción alguna o multas por incumplimiento de la normatividad y la legislación en materia ambiental.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

RESPONSABILIDAD SOCIAL

En tiempos en que todo se tornó imposible o quizás más complicado de lo que normalmente era, buscamos alternativas para promover y llevar bienestar a nuestros empleados y sus familias. Pensar que como una gran familia saldríamos adelante a pesar de la adversidad, fue la motivación para seguir dando la milla extra que llevamos en nuestro ADN. En este capítulo compartimos las diferentes estrategias por medio de las cuales pudimos dar continuidad a los programas, las acciones y las actividades para el colaborador, su familia, con el objetivo de no afectar su proyecto de vida.

La pandemia por covid-19 generó desafíos de todo tipo, estar unidos a pesar del distanciamiento social fue uno de los más exigentes. La manera de relacionarnos cambió, tuvimos que ser innovadores para permanecer en contacto y estar juntos, a pesar de ocupar físicamente espacios distintos, y de saber además que la mayoría de nuestros colaboradores, por su actividad principal, debían estar presentes en sus diferentes puestos de trabajo, expuestos y con la única garantía de que, como compañía, estábamos allí para ellos.

BIENESTAR, CALIDAD DE VIDA Y CONCILIACIÓN

Aún con las circunstancias adversas por las que pasaba el país y el sector de la vigilancia privada, en Dogman se establece un plan para mantener el bienestar, promover la calidad de vida y la conciliación de los colaboradores de Dogman.

A continuación, se describen algunas de las actividades desarrolladas:

BIENESTAR LABORAL

ACOMPAÑAMIENTO PSICOSOCIAL

Acompañamiento profesional a nivel personal y familiar.

QUINQUENIOS

Reconocimiento al compromiso y la permanencia de nuestros colaboradores a la organización.

JORNADA DE LA SALUD

Promovemos el autocuidado y los estilos de vida saludables.

POSITIVOS EN EL SERVICIO

Día de descanso remunerado.

PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Fortalecimiento a los empleados en sus competencias.

BIENVENIDA LA NAVIDAD

Un combo navideño para dar la bienvenida a esta época del año.

DEJANDO HUELLA

Un estímulo trimestral que reconoce el desempeño de los 12 mejores colaboradores.

PLAN EXEQUIAL

Para el empleado y dos personas del grupo familiar.

CELEBRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES

DÍA DE HALLOWEEN

Compartimos dulces con los hijos de colaboradores menores de 10 años.

DÍA DE CUMPLEAÑOS

Un pequeño detalle para celebrar una nueva vuelta al sol de nuestros colaboradores.

DÍA DEL VIGILANTE

Un obsequio para nuestros vigilantes comprometidos en todos los sentidos.

CONVENIOS

ENTIDADES FINANCIERAS

Comfama
- Davivienda
- Banco de Bogotá
- Bancolombia
- Operadora de Libranza

CENTROS TURÍSTICOS Y DE RECREACIÓN

- Comfama
- Agencia de viajes Soñar y Viajar

OTROS

- Plan complementario: SURA
- Mantenimiento Moto: Serviautec
- Oftalmología: Unóptica
- Odontología: Oralser
- Educación: Cesde
- Compras: Supermercado Boom

TIQUETERA
SALARIO EMOCIONAL

2 MEDIAS JORNADAS LIBRES REMUNERADAS

1 DÍA DE DESCANSO REMUNERADO POR CUMPLEAÑOS

1 DÍA DE DESCANSO REMUNERADO POR GRADUACIÓN

ACTIVIDADES DE BIENESTAR

A pesar de la distancia, el área de gestión humana siempre estuvo disponible durante este 2021 y tuvimos la grata fortuna de llegar a todos los lugares para dar un saludo de acompañamiento o felicitación a nuestros colaboradores y seguir agradeciendo por la dedicación y compromiso que han tenido con la empresa, así mismo se tuvieron algunos encuentros en la sede principal con el área administrativa.

CELEBRACIONES 2021

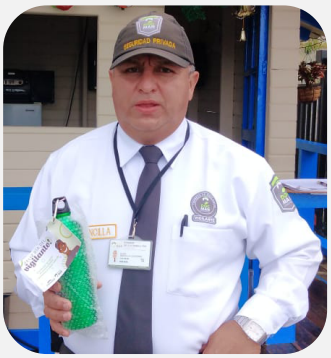
QUINQUENIOS 2021

"Felicitamos la permanencia, la constancia y el servicio. Fue maravilloso celebrar desde 5 hasta 30 años en los que no tenemos duda que han dado lo mejor como personas y profesionales de la seguridad"

A los homenajeados se les hizo llegar un detalle de agradecimiento por el tiempo dedicado.

DÍA DEL NIÑO

Se les envió a cada colaborador un paquete con dulces para compartir con los pequeños de cada casa tanto al personal administrativo, como personal operativo



DÍA DEL VIGILANTE

Para el dìa del vigilnte el área de gestión humana y operaciones se unieran para llevar a cada uno de nuestros empleados un detalle y de esta manera darlesnuestro agradecimiento por su valiosa labor

INCENTIVOS GRUPOS INTERDISCIPLINARIOS

El incentivo a la participaciòn en grupos interdiciplinarios, incentiva la participación y gestón en pro de la organización y sus empleados

GESTIÓN / MEJORA

PLAN REFERIDOS

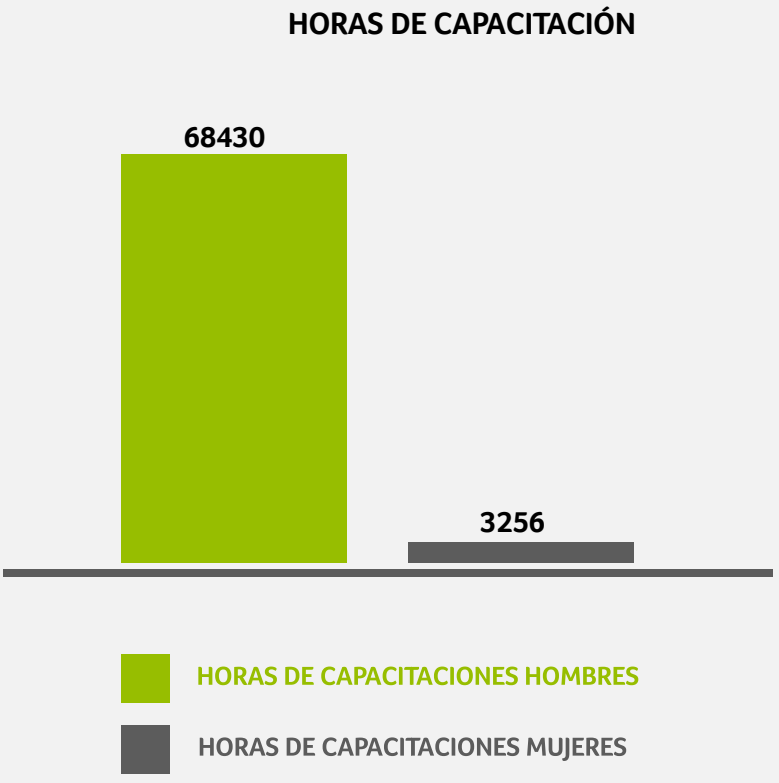
Se gestiona desde la Dirección de gestión humana con la Gerencia la posibilidad del plan de referidos, el cual ayudara a incentivar a todos aquellos que aporten a las consecución de los candidatos con perfil complejo (ubicación periferia, modalidad canina

Las actividades de bienestar propuestas para el 2021 fueron un gran reto dadas las circunstancias de salud pública y la situación económica de la empresa; aun así, se desarrollaron los esfuerzos necesarios logrando cumplir con el 100% del plan.

FORMACIÓN

La formación siempre será el estandarte de una sociedad que busca el mejoramiento continuo, a continuación, relacionamos nuestro indicador de formación:

FORMACIÓN - NÚMERO DE HORAS		
SEXO	#HORAS	PORCENTAJE
HORAS DE CAPACITACIÓN HOMBRES	68430	95%
HORAS DE CAPACITACIÓN MUJERES	3256	5%
TOTAL	71686	100%

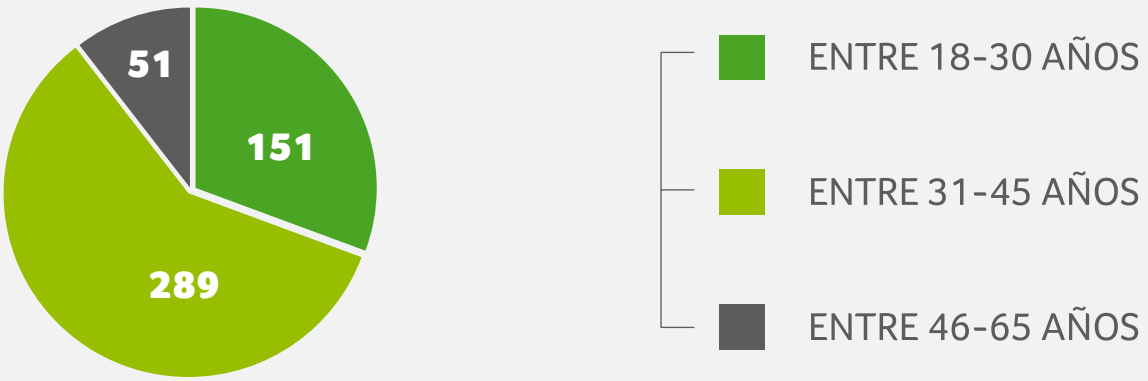


ROTACIÓN DEL PERSONAL

La generación de empleo es algo que nos ha caracterizado en el mercado, pero a diario tenemos que enfrentar la competencia de un sector regulado por la Superintendencia de Vigilancia, y teniendo en cuenta la dificultad de un año con un evento disruptivo de tan alta magnitud como la pandemia por Covid-9 sumaron para lograr niveles de rotación como los que se presentan a continuación:

ROTACIÓN		
EGRESO POR EDAD (AÑOS)	# PERSONAS	%
ENTRE 18-30 AÑOS	151	31%
ENTRE 31-45 AÑOS	289	59%
ENTRE 46-65 AÑOS	51	10%
TOTAL	491	100%

ROTACIÓN: EGRESOS POR RANGO DE EDAD



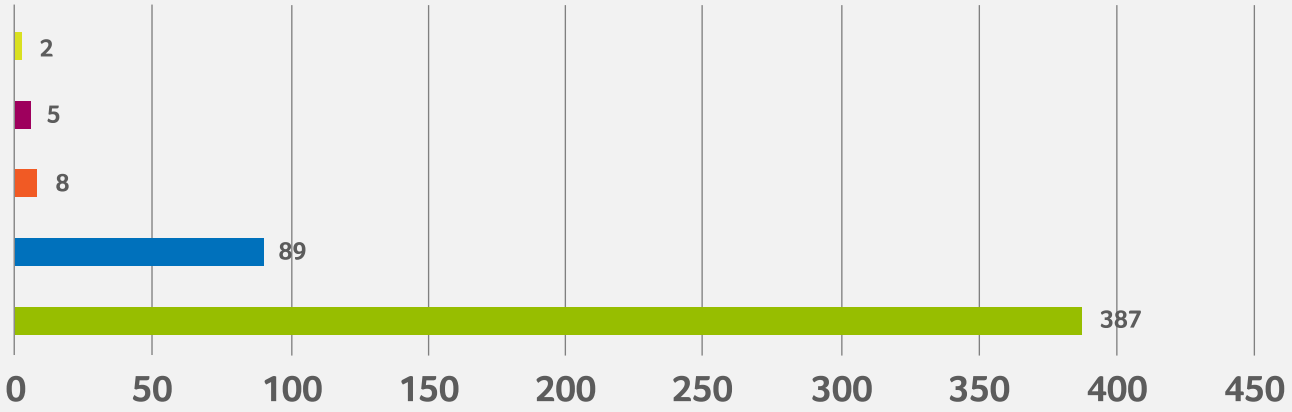
ROTACIÓN: EGRESOS POR RANGO DE SEXO

ROTACIÓN		
EGRESOS POR SEXO	# PERSONAS	%
FEMANINO	58	12%
MASCULINO	433	88%
TOTAL	491	100%

TAZA DE ROTACIÓN	2020	2021
TAZA	6%	5%

Para el período 2021 el factor que afectó la tasa de rotación fue la cancelación de contratos o la disminución de puestos por condiciones presupuestales de los clientes.

MOTIVOS DEL RETIRO	CANTIDAD	%
RETIRO VOLUNTARIO	387	79%
TERMINACIÓN DE CONTRATO	89	18%
PERIODO DE PRUEBA	8	2%
PENSIÓN	5	1%
TERMINACIÓN DE CONTRATO DE APRENDIZAJE	2	0%
TOTAL	491	100%

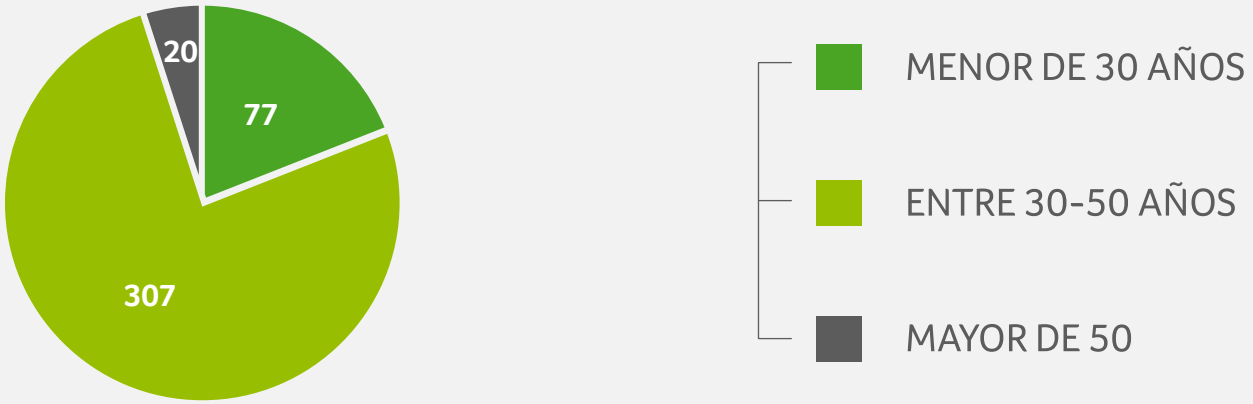


- RETIRO VOLUNTARIO
- TERMINACIÓN DE CONTRATO
- PERIODO DE PRUEBA
- PENSIÓN
- TERMINACIÓN DE CONTRATO DE APRENDIZAJE

Es de anotar que año tras año venimos analizando la rotación no deseada y creando iniciativas que busquen fidelizar a nuestros colaboradores.

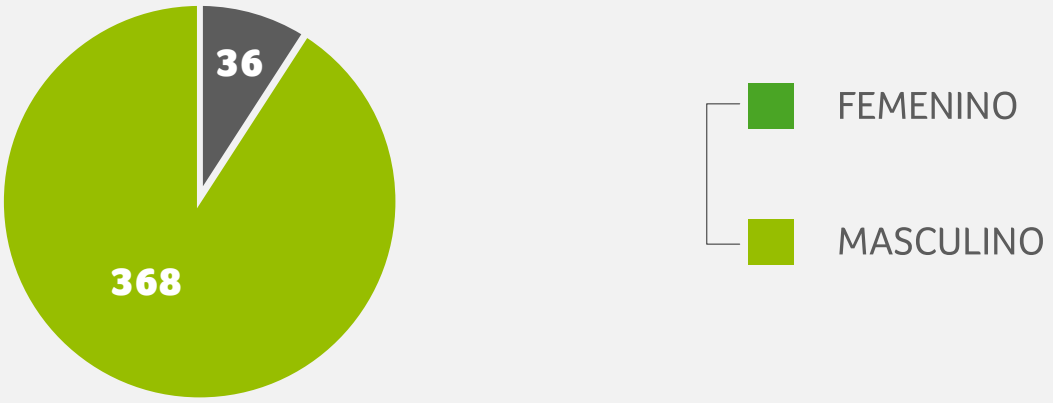
EMPLEOS: INGRESOS POR RANGO DE EDAD

EMPLEO		
EGRESO POR EDAD (AÑOS)	# PERSONAS	%
MENOR DE 30	77	19%
ENTRE 30-50 AÑOS	307	76%
MAYOR DE 50	20	5%
TOTAL	404	100%



EMPLEOS: INGRESOS POR GÉNERO

EMPLEO	2020		2021	
TOTAL	423		TOTAL	404
HOMBRES	360		HOMBRES	368
MUJERES	63		MUJERES	36



Comparado con el año 2020 la contratación de mujeres se vió disminuida en 2021, esto obedece netamente a la oferta de candidatas que fue menor.

TAZA DE EMPLEO	2020	2021
TASA	42%	40%

Dogman continúa realizando un esfuerzo significativo en el mantenimiento y generación de nuevos empleos, pese al desempeño económico, y mantiene como prioridad la preservación de su equipo de trabajo en una relación estable y que permanezca en el tiempo.

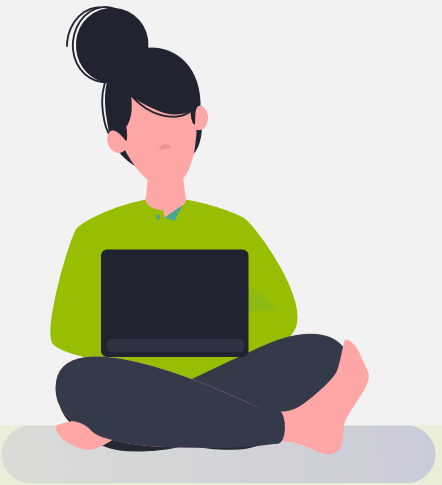
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Es de resaltar que los accidentes laborales provocan una pérdida de alrededor de 4% del PIB a nivel mundial y entre 6% y 7 % en Colombia según los datos estadísticos de FASECOLDA, siendo un porcentaje importante como para llevar a cabo la toma de medidas en torno a la seguridad y salud en el trabajo como un factor de éxito en las empresas, a través de la promoción y prevención de los peligros y riesgos, obteniendo así beneficios en ambas partes, es decir, colaboradores y empleados.

Contamos con certificación vigente del sistema de gestión bajo la norma ISO 45001 en cumplimiento con lo determinado en el decreto 1072 de 2015 y resolución 0312 de 2019 y el compromiso desde la alta dirección para los planes de acción que se requieran ejecutar desde el mismo en pro de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y asociados de negocio en general.

El área de gestión integral lideró la ejecución de todas las actividades resultantes de lo que se tiene establecido en dichas normativas y a través del acompañamiento permanente de la ARL se ejecutó el cronograma que se planifica de manera anual para garantía del cumplimiento de estas actividades.

Mantenemos nuestros programas de gestión encaminados a la prevención y promoción de la salud y seguridad, gestionando de manera eficaz los peligros y riesgos en el trabajo a través de su sistema de gestión.



LOS PRINCIPALES PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN 2021 FUERON:

- Programa de prevención de adicciones
- Manejo seguro de sustancias químicas
- Riesgo Psicosocial
- Riesgo Ergonómico
- Conservación Auditiva
- Riesgo Social
- Programa de comportamiento
- Plan estratégico de seguridad vial
- Manejo seguro de máquinas y herramientas
- Programa de seguridad orden y limpieza
- Programa de riesgo Biológico
- Programa de mantenimiento
- Programa Covid

ESTRUCTURA DEL SGSST

Actualmente el SGSST se encuentra conformado por:

- **DIRECCIÓN GESTIÓN HUMANA**
- **COORDINADORA GESTIÓN HUMANA Y SST**
- **ASESOR ARL**

GRUPOS DE APOYO (COPASST, COMITÉ DE CONVIVENCIA, BRIGADA, COMITÉ SEGURIDAD VIAL, SUPERVISORES).

COMITÉS FORMALES TRABAJADOR-EMPRESA DE SALUD Y SEGURIDAD FUNCIONAN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.

Dentro de los comités establecidos en la organización para brindar apoyo y control a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se cuenta con:

COMITÉ	NUMERO DE PERSONAS QUE LO CONFORMAN
COPASST	12
COMITÉ DE CONVIVENCIA	6
BRIGADA DE EMERGENCIA	10
COMITÉ DE SEGURIDAD VIAL	5

Para el período 2021 los comités rindieron cuentas a través del informe para la revisión por la dirección, indicando las actividades desarrolladas de acuerdo al plan de trabajo anual y las necesidades conforme a los riesgos, los resultados de la accidentalidad, la medición de riesgo psicosocial, el PESV y demás entradas definidas.

INDICADORES DE SST

Los indicadores de la organización están determinados por cada uno de los procesos a través de tableros que permite medir el nivel de cumplimiento frente a las metas establecidas para cada uno de los mismos.

Estos tienen diferentes frecuencias de reporte y se realiza una reunión de manera trimestral para socializar con todos los líderes de proceso y en lo posible la alta dirección; en caso de que no pueda estar la gerencia en dichas reuniones se realiza la socialización de estos resultados durante la revisión por la dirección que se ejecuta de manera anual, de allí se generan planes de acción o de mejora en relación con dichos resultados.

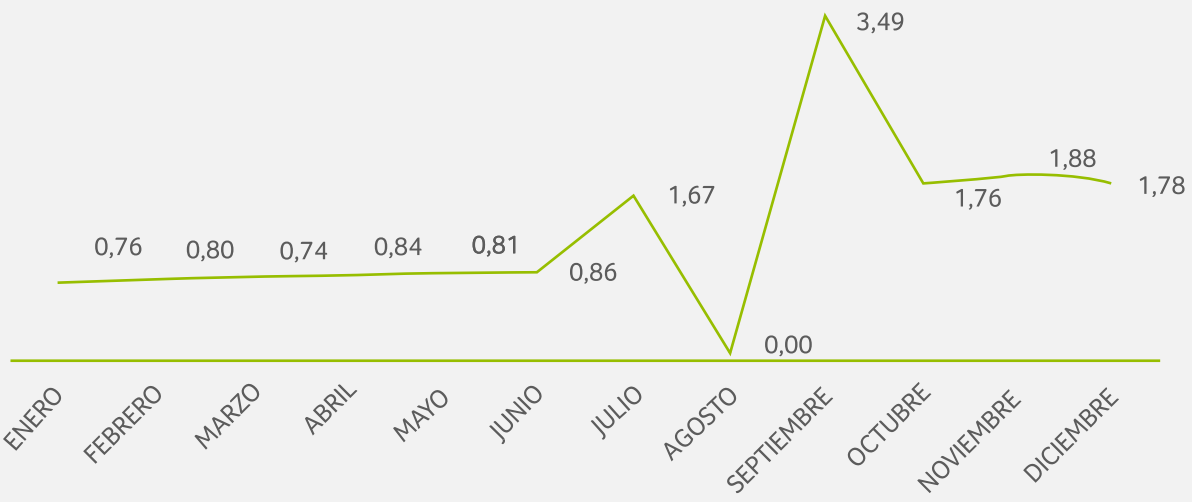
A continuación, se describen los resultados de los indicadores para el año 2021, iniciando con el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos para el SGSST, conforme a la Resolución 0312 de 2019:

AÑO	2020	2021
% AUTOEVALUACIÓN SST	100%	100%

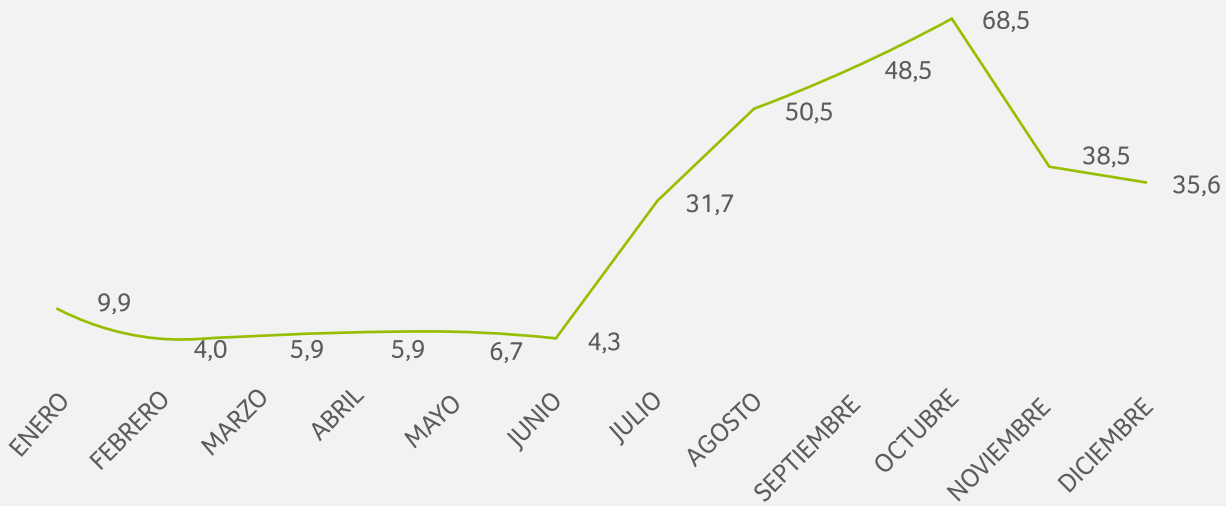
AÑO	2021
TASA DE MORTALIDAD	0%
TASA DE ACCIDENTES GRAVES	0%

Para el período reportado no se presentaron accidentes mortales ni graves, este es el resultado de las actividades de promoción y prevención desarrolladas.

TASA DE ACCIDENTES LEVES



TASA DE DÍAS PERDIDOS POR AT



TASA DE ACCIDENTES LEVES 2021

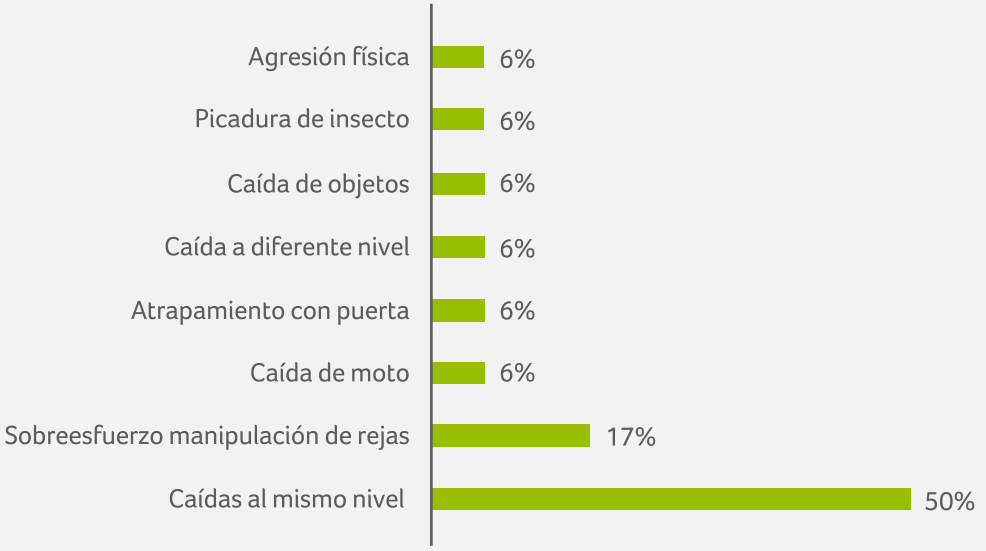
MES	NÚMERO DE EVENTOS	TASA POR EVENTOS	TASA POR PEDIDOS	# DE HORAS TRABAJADAS
ENERO	1	0,76	9,9	262632
FEBRERO	1	0,80	4,0	248820
MARZO	1	0,74	5,9	268956
ABRIL	1	0,84	5,9	237240
MAYO	1	0,84	6,7	238824
JUNIO	1	0,86	4,3	232560
JULIO	2	1,67	31,7	239940
AGOSTO	0	0,0	50,5	237708
SEPTIEMBRE	4	3,49	58,5	228960
OCTUBRE	2	1,76	68,5	227664
NOVIEMBRE	2	1,88	38,5	213120
DICIEMBRE	2	1,78	35,6	224688

Para el año se presentó un total de 18 accidentes. Como resultado de las investigaciones se concluyen los siguientes aspectos como los más frecuentes:

Tipo de lesión	Causas	Controles
Contusión de manos, lumbagos, contractura muscular, contusión de rodilla, contusión de MS	Desplazamientos por terrenos irregulares, manipulación de puertas y rejas.	Informe al cliente de las condiciones inseguras detectadas para su intervención. Lesiones aprendidas para todo el personal.

EN DETALLE LOS EVENTOS SE CLASIFICARON ASÍ:

Principales fuentes de la Accidentalidad



PRINCIPALES FUENTES DE LA ACCIDENTALIDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
Caídas al mismo nivel	9	50%
Sobreesfuerzo manipulación de rejas	3	17%
Caída de moto	1	6%
Atrapamiento con puerta	1	6%
Caída a diferente nivel	1	6%
Caída de objetos	1	6%
Picadura de insecto	1	6%
Agresión física	1	6%

RIESGOS LABORALES QUE PRESENTEN RIESGO DE LESIÓN CON GRAVES CONSECUENCIAS (PELIGROS PRIORITARIOS)

1. De seguridad: Riesgo Público	Riesgo más alto, el personal de seguridad es la primera barrera al realizar control de accesos y realizar controles de personas y realizar custodia de instalaciones y personas
2. De seguridad: Manejo de armas de fuego	Manejo de armas de fuego, no sé a presentado ningún evento, pero de llegar a ocurrir puede ser mortal tanto para el personal de seguridad como para terceros
3. Biológico: Manejo de canes	Los manejadores caninos al realizar mantenimiento de los canes
4. De seguridad Locativo: Desplazamiento por terrenos irregulares, fangosos, a desnivel etc.	Desplazamiento al realizar las rondas por diferentes terrenos como irregulares, escalas, desniveles, rondas a la intemperie etc.
5. Biomecánico: Posturas prologadas de pie, sobresfuerzo al manipular rejas y puertas	La actividad de seguridad el 90% de la jornada laboral es de pie, realizando rondas permanentes en las instalaciones que se custodian

INFORMACIÓN RELACIONADA CON LOS RIESGOS PRIORITARIOS

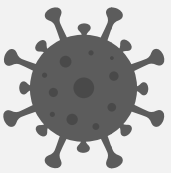
Cómo se determinan dichos peligros	Mediante visitas inspectivas, reporte de condiciones Inseguras, funciones específicas del vigilante en cada puesto de trabajo, análisis de accidentalidad etc.
Cuáles de dichos peligros han provocado o contribuido a provocar lesiones por AT con grandes consecuencias en 2020 (AT Graves)	NINGUNO
Controles planteados para eliminar o minimizar el riesgo	Se cuentan con diferentes mecanismos de prevención como Programas de Gestión del riesgo y Sistemas de vigilancia Epidemiológica, Instructivos y estándares de seguridad, Informe al cliente de condiciones que pueden ser generadores de eventos para su respectivo plan de acción.

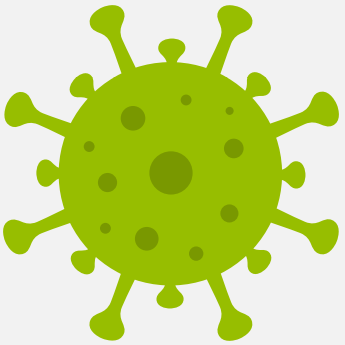
Nota: los cálculos de las tasas de realizaron con la Kte de 200000 HHTº

COVID 19

A continuación, se indican las acciones desarrolladas frente a la pandemia durante 2021

- Actualización de protocolos de bioseguridad
- Campañas vacunación
- apacitación variantes delta- ómicron
- Elaboración de control y seguimiento personal vacunado
- Video invitando a vacunarse
- eguimiento y control casos sospechosos y positivos COVID 19
- Convenio con secretaria de salud y COMFAMA para vacunas
- Boletines informativos y preventivos





ACTIVIDADES DE SST GENERALES EN EL 2021

- Auditoria cliente AYC con el 100% de cumplimiento
- Actualización de protocolos de Bioseguridad (COVID 19)
- Revisión y actualización de todos los estándares de seguridad
- Verificación, Actualización de matriz legal de SST.
- Se realizaron 3 simulacros de emergencia (unidad canina- oficina principal y un puesto de trabajo).
- Se realizaron 139 visitas a puestos de trabajo para la actualización de la matriz de peligros
- El 100% de los puestos se realizó informe técnico al cliente y las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo para el personal de vigilancia.
- Matriz de EPP se encuentra actualizada al 100%
- Programación, seguimiento y control de exámenes para el porte de armas SIMETRIC.
- El plan de trabajo del COPASST se cumplió al 100%
- El comité de convivencia cumplido las actividades al 100%
- Se ejecutaron las capacitaciones de la brigada de emergencias

DOG MAN
SEGURIDAD PRIVADA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2021

DOGMAN DE COLOMBIA LTDA

COMPROMETIDOS
EN TODOS LOS SENTIDOS

@dogmandecolombia @dogmandecolombia @dogmandecolombia