



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD
periodo 1 de Enero a 31 de Diciembre 2015

2 Abril 2016

Versión: 04



ELABORADO POR:

Dir. Sistema de Gestión :JULIAN D. RENDON
fecha elaboración: 1 de mayo 2016

APROBADO POR:

Gerente: JUAN CARLOS CASTANO H.
fecha elaboración: 1 de mayo 2016



TABLA DE CONTENIDO

PAGINA
INICIO

ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

- G4-1 Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización
- G4-2 Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades.

4

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

- G4-3 Nombre de la organización.
- G4-4 Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades
- G4-5 Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades.
- G4-6 Número de países en los que opera la organización.
- G4-7 Número de países en los que opera la organización.
- G4-8 Número de países en los que opera la organización..
- G4-9 Escala de la organización
- G4-10 Dimensiones de la organización
- G4-11 Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos
- G4-12 Descripción de la cadena de suministros de la organización
- G4-13 Cambios significativos durante el periodo objeto de análisis
- G4-14 Como aborda la organización el principio de precaución
- G4-15 Lista de cartas , principios, u otras iniciativas
- G4-16 Lista de asociaciones

7

ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA

- G4-17 Lista de entidades que figuran en los estados financieros
- G4-18 Proceso para determinar contenido de la memoria , principios para la elaboración de la memoria
- G4-19 Lista de aspectos materiales identificados en el proceso de definición de contenido
- G4-20 Cobertura de cada aspecto material dentro de la organización
- G4-21 Cobertura de cada aspecto material al exterior de la organización
- G4-22 Consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores
- G4-23 Cambios significativos en el avance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores

10

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

- G4-24 Lista de grupos de interés vinculados a la organización
- G4-25 Metodología de elección los grupos de interés
- G4-26 Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés
- G4-27 Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de los grupos de interés

14



TABLA DE CONTENIDO

**PAGINA
INICIO**

PERFIL DE LA MEMORIA

- G4-28 Periodo objeto de la memoria
- G4-29 Fecha de la última Memoria
- G4-30 Ciclo de presentación de la memoria
- G4-31 Contacto para resolver dudas que puedan surgir en relación con el contenido de La Memoria
- G4-32 Indice del contenido del GRI
- G4-33 VERIFICACIÓN: Política y practicas vigentes respecto a la verificación del reporte

19

ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y SU COMPOSICIÓN

- G4-34 Estructura de la Organización.

23

ETICA E INTEGRIDAD

- G4-56 Los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.

24

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECIFICOS

26

RESULTADOS GLOBALES 2015 Y RETOS 2016

63



1. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

G4.1 Declaración del máximo órgano de gobierno

Otro año lleno de satisfacciones para SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA, nuestro compromiso y convicción con respecto al desarrollo sostenible nos ha facilitado la estrategia de crecimiento y logro de objetivos

Seguimos siendo líderes en la prestación de servicios de óptima calidad y sabemos que este liderazgo se logra con dedicación y esfuerzo hacia el logro de nuestros objetivos estratégicos, de ser económicamente viables, socialmente responsables y ambientalmente sostenibles, propendiendo siempre por mantener vigente el principio de precaución.

Para los próximos años nuestra estrategia de crecimiento seguirá enfocada en la prestación de servicios a nivel nacional preferiblemente con clientes del sector privado, y en la parte social capacitación del 100% de nuestro personal en competencias laborales SENA y profesionalización de nuestros guardas.

Brindaremos apoyo a nuestros guardas y sus familias en la consecución de vivienda propia y esperamos que en un término de 5 años, el 50% de nuestros colaboradores tenga sus viviendas, convenios que desarrollaremos con Comfama.

Seguiremos avanzando en las metas propuestas sobre el uso de recursos con boletines y comunicaciones para todo nuestro personal y proveedores.

Destacamos de manera importante nuestra gestión en el desarrollo de nuevas competencias laborales para nuestros guardas y supervisores.

Igualmente conscientes con la responsabilidad social, con nuestra sociedad, Seguridad de Colombia Antioquia Ltda participo de manera activa en el programa generado por el gobierno nacional a partir del cual se planea abrir prácticas laborales para jóvenes sin experiencia con el ánimo de que estos jóvenes sean formados y posteriormente tenga una oportunidad de contar con un empleo formal.

Desarrollar el estudio sociodemográfico al 100% de nuestros empleados con lo cual hemos diagnosticado y podido conocer las principales necesidades al interior de las familias de nuestros empleados lo que nos permite identificar programas de desarrollo social o bienestar para mejorar las condiciones de vida de toda nuestra población en temas como alimentación, recreación, impedir trabajo infantil, ayuda al adulto mayor, etc.

Seguiremos luchando por alcanzar nuestros retos y objetivos propuestos en cuanto a la gestión ambiental pues demandamos más recursos por el importante crecimiento de la empresa durante el año 2015.



Para el año 2016 nuestro principal objetivo será la certificación de nuestro sistema de gestión ambiental en la norma ISO 14001:2015 para seguir apoyando la protección ambiental y la prevención de la contaminación en armonía con las necesidades socioeconómicas.

Los cambios en la legislación por parte de la Superintendencia de Vigilancia Privada, continúan regulando el sector de manera significativa y uno de esos cambios importantes, fue dar cumplimiento a la exigencia de la realización de exámenes psicofísicos con el fin de garantizar que nuestro personal está apto física y mentalmente para prestar el servicio con armas de fuego, exigencia que se cumple al 100%.

Para los próximos años seguimos viendo un entorno mundial más agitado, lo que conlleva a que se presenten reformas de nuestro estatuto de vigilancia y seguridad privada, lo que permitirá asegurar la estabilidad del sector para el beneficio de nuestros clientes empleados y demás partes interesadas.

Seguimos avanzando con la fidelización de nuestros clientes y desarrollando un excelente servicio de vigilancia con personal capacitado conjuntamente con tecnología de avanzada que nos permita competir en igualdad de condiciones con todas las empresas que existen en el mercado.

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. ha avanzado de manera importante con la alianza estratégica que firmó con Televigia Ltda. la cual nos dio la posibilidad de ofrecer servicios integrales de seguridad en todas las modalidades (Vigilancia humana y por medio electrónicos), haciendo énfasis en la tecnología.

A continuación los invito a conocer nuestro reporte de sostenibilidad 2015 en el cual podrán observar todas las actividades realizadas durante el año, y conocer los procesos que tuvimos en cuenta para lograr nuestros objetivos, siempre pensando en generar valor a nuestras partes interesadas

Este reporte es fruto de un gran trabajo en equipo y por ello damos nuestros más sinceros agradecimientos a todo el personal de la empresa y partes interesadas por permitir lograr nuestros objetivos.

JUAN CARLOS CASTAÑO HURTADO
GERENTE GENERAL



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD
 periodo 1 de Enero a 31 de Diciembre 2015

2 Abril 2016

Versión: 04

G4.2 Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.

ASPECTOS E IMPACTOS AMBIENTALES

ASPECTOS AMBIENTALES DE ENTRADA			APLICA		
COMPONENTE	TIPO	IMPACTO RELACIONADO	SI : oficina	SI : operación	NO
AGUA	Consumo de agua de acueducto	Aumento en la demanda de los recursos naturales	X	X	
ENERGIA	Consumo de energía eléctrica	Aumento en la demanda de los recursos naturales	X	X	
COMBUSTIBLES	Consumo de gasolina	Aumento en la demanda de los recursos naturales		X	
OTROS	Consumo de papel	Aumento en la demanda de los recursos naturales	X	X	
ASPECTOS AMBIENTALES DE SALIDA			APLICA		
COMPONENTE	TIPO	IMPACTO RELACIONADO	SI : oficina	SI : operación	NO
AGUA	Generación de aguas residuales domésticas	Aumento del agua residual a tratar	X	X	
AIRE	Emisión de gases	Afectación del aire		X	
RESIDUOS	Generación de residuos no especiales aprovechables	Aumento de la cantidad de residuos no especiales a manejar	X	X	
RESIDUOS	Disposición de residuos no especiales	Aumento de la cantidad de residuos no especiales enviados a disposición final		X	
ASPECTOS AMBIENTALES DE SALIDA			APLICA		
COMPONENTE	TIPO	IMPACTO RELACIONADO	SI : oficina	SI : operación	NO
PELIGROS TECNOLÓGICOS	Explosión LEVE	Posible daño a la salud de la comunidad interna y/o externa, al medio ambiente o a la propiedad		X	
ASPECTOS AMBIENTALES DE SALIDA			APLICA		
COMPONENTE	TIPO	IMPACTO RELACIONADO	SI : oficina	SI : operación	NO
PELIGROS ASOCIADOS CON TRANSPORTE	Fuga de Gases en el transporte	Posible daño a la salud de la comunidad interna y/o externa, al medio ambiente o a la propiedad		X	
PELIGROS PROVENIENTES DEL MEDIO AMBIENTE	Contaminación del aire de fuente externa	Posible daño a la salud de la comunidad interna y/o externa, al medio ambiente o a la propiedad			X

RIESGO A LA SEGURIDAD:

NOMBRE DEL RIESGO IDENTIFICADO	DESCRIPCION DEL RIESGO	FUENTES DEL RIESGO AGENTE GENERADOR	RECEPTOR	CONCECUENCIAS REALES	VALOR DEL RIESGO	ESTIMACIÓN DEL RIESGO
Manejo de armas	Posibilidad de que se dispare el arma de forma accidental , descuido o mal manejo	Guarda, supervisor , clientes otros	Vigilante, supervisor , clientes otros	Muerte, lesiones graves, pánico,	9	Grave
Incendio	Posibilidad que se genere un incendio en las instalaciones en los archivos de papel	Archivos en papel, personal responsable	Archivo de recursos humanos, contabilidad, calidad, gerencia, comercial	Muertes, lesiones , detrimento patrimonial	9	Grave
Tránsito vehicular	Posibilidad que ocurra accidentes de tránsito en vehículos que prestan servicio a la empresa	Conductor, vehículo y tráfico vehicular	Empleados administrativos, supervisores y coordinadores	Muertes, lesiones , detrimento patrimonial	9	Grave
Hurto información	Posibilidad que ocurra hurto de información	Delincuente informático, sistema informático y de archivo digital de la información	Información sensible	Imposibilidad de realizar la continuidad del proceso por falta de información	9	Grave
Psicolaboral	Posibilidad que ocurra cambios psicológicos del comportamiento o trastornos físicos en el trabajador	Superiores, colegas, subalternos, cambios psicológicos en el trabajador	Personal administrativo y operativo	Estrés, desconcentración, desmotivación, fatiga	9	Grave
Publico	Posibilidad que ocurran robos en el puesto de trabajo	Bandas criminales	Personal administrativo y operativo	Muertes, shock, heridas en múltiples partes del cuerpo	9	Grave
Terrorismo	Posibilidad que ocurran atentados terroristas a las instalaciones, los puestos de vigilancia	Grupos terroristas	Personal administrativo y operativo	Muertes, shock, heridas en múltiples partes del cuerpo	9	Grave

OPORTUNIDADES

Desarrollo de metodologías de gestión que permitan atender los riesgos desde la implementación de procesos que permitan reducir la probabilidad de siniestros en estos riesgos:

- Plan de seguridad manejo de armas
- Plan de seguridad conducción vehicular
- Plan de seguridad riesgo publico
- Plan de seguridad informático
- Proceso de seguridad instalaciones



PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

G4-3 Nombre de la organización.

SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA.

G4-4 Servicios:

SERVICIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA: Conjunto de actividades desarrolladas por Seguridad de Colombia a través de su personal operativo, administrativo y directivo para generar confianza y tranquilidad a nuestros clientes a través de la prestación de servicios para minimizar los riesgos de daños por terceros a los bienes y a la integridad personal de nuestros clientes.

ALIANZAS COMERCIALES:

- TELEVIGIA: Vigilancia electrónica. alarmas monitoreo y circuitos cerrados de televisión.
- PROTEC SECURITY: Ingeniería en seguridad perimetral, confiabilidad de personas, clientes, proveedores.

G4-5 Lugar donde se encuentra la sede principal de la organización:

País: Colombia,
Departamento de: Antioquia,
Municipio de: Medellín
Dirección: Cra. 43 dd # 8 -06

G4-6 Número de países en los que opera la organización Países de operación:

Solo operamos en Colombia

G4-7 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.

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

Objeto social: Dedicada a la prestación remunerada de servicios de vigilancia y seguridad privada; en la modalidad de protección a bienes muebles e inmuebles, personas naturales y jurídicas y demás actividades afines.

G4-8 Mercados servidos

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

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

G4-9 Escala de la organización informante,

- Número de empleados: 924 incluidos gerenciales, administrativos y operativos
- Número de operaciones: 94 clientes con 266 puestos de vigilancia
- Ventas netas: 22.153.433.133
- Capitalización total, desglosada en términos de :
 - Pasivo: 2.164.291.177
 - Patrimonio neto : 3.249.203.012
 - Activo: 5.413.494.189
 - Cantidad de productos o servicios prestados: 863 guardas distribuidos en 266 puestos de vigilancia



G4-10 Dimensiones de la organización

- a. Número de empleados por contrato laboral y sexo.

HOMBRE (adtivos y operativos)	843
MUJERES (adtivos y operativos)	81
TOTAL	924

TERMINO FIJO (adtivos y oper)	TODOS	792
INDEFINIDO (adtivos y oper)	TODOS	15
POR DURACION DE PUESTO O OBRA adtivos y oper)	TODOS	117
TOTAL		924

- b. Número de empleados fijos por tipo de contrato y sexo y Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores contratados y sex

dic-15

TERMINO FIJO-HOMBRES	adtivos y oper	726
TERMINO FIJO-MUJERES	adtivos y oper	66
INDEFINIDO-HOMBRES	adtivos y oper	15
POR DURACION-HOMBRES	adtivos y oper	102
POR DURACION-MUJERES	adtivos y oper	15
TOTAL		924

- c. Tamaño de la plantilla por región y sexo.

AREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRA		dic-15
HOMBRES	adtivos y oper	814
MUJERES	adtivos y oper	44

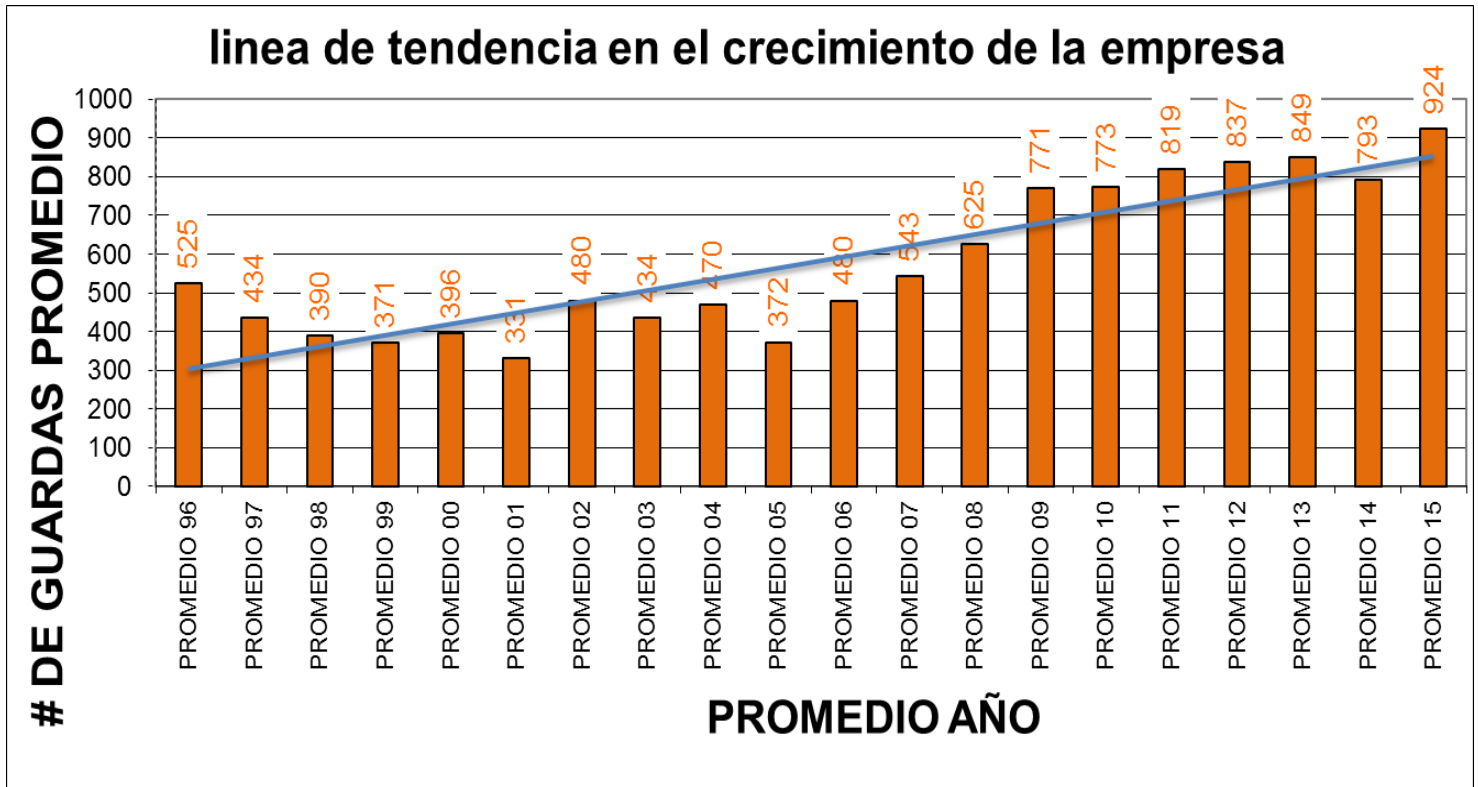
MUNICIPIO RIONEGRO		
HOMBRES	adtivos y oper	49
MUJERES	adtivos y oper	8

MUNICIPIO LA CEJA		
HOMBRES	adtivos y oper	27
MUJERES	adtivos y oper	3

- d. Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son empleados ni trabajadores contratados, tales como los empleados y los empleados subcontratados por los contratistas.

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

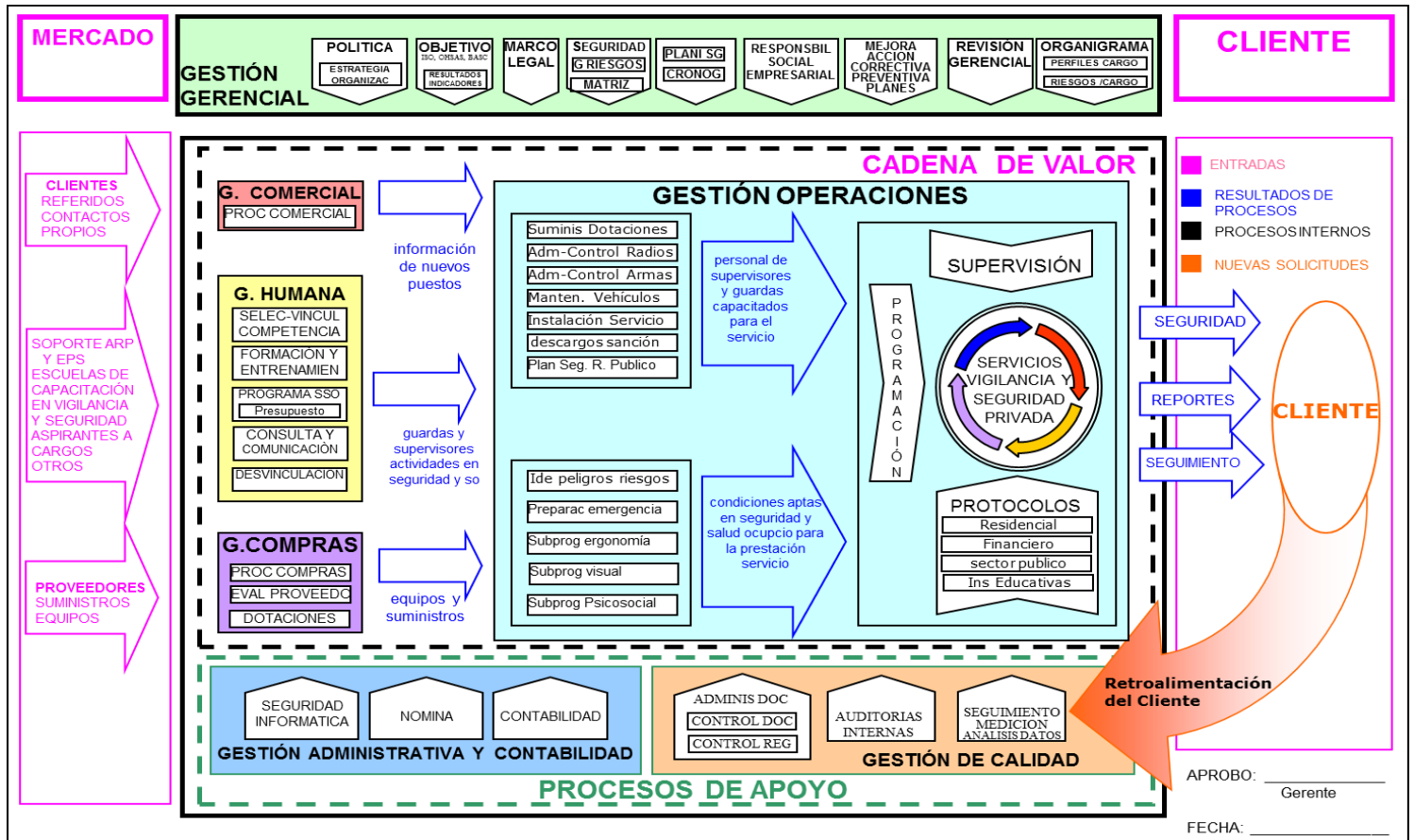
- f. Comunique todo cambio significativo en el número de trabajadores (por ejemplo, las contrataciones estacionales en la temporada turística o en el sector agrícola).



G4-11 Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. a la fecha no tiene convenios colectivos, y ninguno de sus trabajadores se encuentra acogido a algo similar.

G4-12 Descripción la cadena de suministros de la organización





G4-13 Cambios significativos durante el periodo objeto de análisis de la memoria en 2015

El tamaño: En este sentido la organización creció con relación al año 2014 donde se observó un incremento del 16.51% promedio año, correspondiente a un total de 924 empleados a 31 de diciembre 2015, lo que representa para la organización un incremento significativo.

G4-14 Como aborda la organización el principio de precaución

La organización aborda el principio de precaución a través de herramientas de gestión del riesgo a procesos, instalaciones y cargos, esto incluye seguridad, derechos humanos, continuidad de negocio.

Para esto aplicamos la metodología de la norma ISO 31000.

G4-15 Lista de cartas, principios, u otras iniciativas

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

G4-16 Lista de asociaciones

En la actualidad no pertenecemos a ninguna asociación.

ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA

G4-17 Lista de entidades que figuran en los estados financieros

El listado de las entidades que figuran en los estados financieros de seguridad de Colombia Antioquia Ltda, se encuentran en la información publicada y disponible de los estados financieros de la organización. Ver indicado GRI G4 EC1.

G4-18 Proceso para determinar contenido de la memoria, principios para la elaboración de la memoria

Para la determinación de materialidad nos hemos guiado siguiendo las recomendaciones de la guía GRI-G4 Identificación y Cobertura así:

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



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

periodo 1 de Enero a 31 de Diciembre 2015

2 Abril 2016

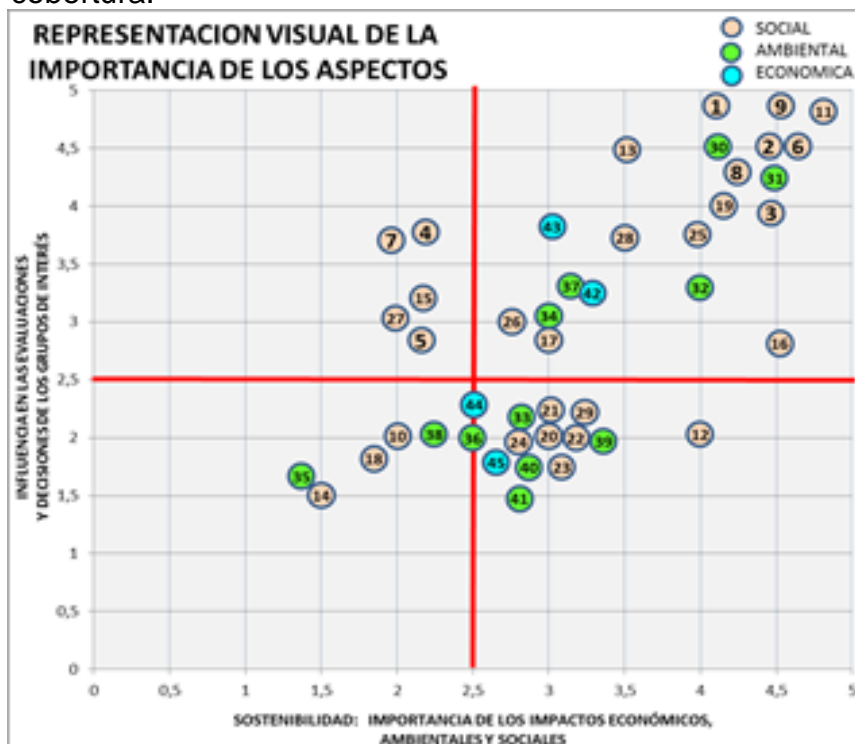
Versión: 04

Categoría	PROMEDIO SOSTENIBILIDAD Social, ambiental económico	PROMEDIO COBERTURA PARTICIPACION GI
Desempeño Social		
Subcategoría prácticas laborales y trabajo digno		
1 Empleo	4,2	4,8
72 Seguridad y salud en el trabajo	4,5	4,5
3 Capacitación y educación	4,5	4,3
4 Diversidad e igualdad de oportunidades	2,3	3,8
5 Igualdad de retribución entre hombres y mujeres	2,3	2,7
6 Evaluación de prácticas laborales de los proveedores	4,5	4,5
7 Mecanismos de reclamación sobre prácticas laborales	2,0	3,7
Subcategoría derechos humanos		
8 Inversión formación ddhh	4,3	4,5
9 No discriminación	4,5	4,7
10 Libertad de asociación	2,0	2,0
11 Trabajo infantil	4,8	4,8
12 Trabajo forzoso	4,0	2,0
13 Medidas de seguridad	3,5	4,5
14 Población indígena	1,5	1,5
15 Evaluación impactos ddhh (g riesgo)	2,2	3,2
16 Evaluación de los proveedores en ddhh	4,5	2,8
17 Mecanismo de reclamación en ddhh	3,0	2,8
Subcategoría sociedad		
18 Comunidades locales	2,0	2,0
19 Lucha contra la corrupción	4,2	4,0
20 Política pública	3,0	2,0
21 Prácticas de competencia des leal	3,0	2,0
22 Cumplimiento	3,0	2,0
23 Evaluación de la repercusión social de los proveedores	3,0	2,0
24 Mecanismos de reclamación por impacto social	3,0	2,0
Subcategoría responsabilidad sobre productos		
25 Salud y seguridad de los clientes	4,0	3,7
26 Etiquetado de los productos y servicios	2,7	3,0
27 Comunicaciones de mercadotecnia	2,0	3,0
28 Privacidad de los clientes	3,5	3,7
29 Cumplimiento regulatorios	3,0	2,2

Categoría	PROMEDIO SOSTENIBILIDAD Social, ambiental económico	PROMEDIO COBERTURA PARTICIPACION GI
30 Materiales	4,3	4,5
31 Energía	4,5	4,3
32 Agua	4,0	3,3
33 Biodiversidad	3,0	2,0
34 Emisiones	3,3	3,0
35 Efluentes y residuos	1,5	1,5
36 Productos y servicios	2,5	2,0
37 Cumplimiento regulatorio	3,3	3,3
38 Transporte	2,3	2,2
39 General gastos e inversión	3,0	2,0
40 Evaluación ambiental de los proveedores	3,0	2,0
41 Mecanismos de reclamación ambiental	2,5	1,5

Categoría	PROMEDIO SOSTENIBILIDAD	PROMEDIO PARTICIPACION GI
42 Desempeño económico	3,3	3,3
43 Presencia en el mercado	3,0	3,7
44 Consecuencias económicas indirectas	2,5	2,0
45 Prácticas de adquisición	2,8	1,8

- **Tercero: Validación:** para el proceso de validación la empresa aplico los principios de exhaustividad y participación de los grupos de interés, obteniendo como resultado los aspectos materiales y su cobertura.





SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD
 periodo 1 de Enero a 31 de Diciembre 2015

2 Abril 2016

Versión: 04

G4-19 Lista de aspectos materiales identificados en el proceso de definición de contenido

Aspectos relevantes:

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

ASPECTOS RELEVANTES
CATEGORIA DESEMPEÑO SOCIAL
Empleo
Seguridad y salud en el trabajo
Capacitación y educación
Evaluación de prácticas laborales de los proveedores
Inversión formación DDHH
No discriminación
Trabajo infantil
Medidas de seguridad
Evaluación de los proveedores en DDHH
Lucha contra la corrupción
Salud y seguridad de los clientes
Privacidad de los clientes
CATEGORIA DESEMPEÑO AMBIENTAL
Materiales
Energía
Agua
Emisiones
Cumplimiento regulatorio
CATEGORIA ECONOMICA
Desempeño económico
Presencia en el mercado

G4-20 Cobertura de cada aspecto material dentro de la organización.

ASPECTOS IDENTIFICADOS COMO RELEVANTES	DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN										
	en qué elemento INTERNO se produce exactamente el impacto										
	GERENCIA Y SUBGERENCIA	COMERCIAL	COMPRAS	G HUMANA	SST	OPERACIONES	SUPERVISION	PROGRAMACION	PRESTACION DEL SERVICIO	ADMINISTRA CONTABILIDAD	% COBERTURA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN
CATEGORIA DESEMPEÑO AMBIENTAL											
1 EMPLEO			1	1	1	1	1	1	1		70
2 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
3 CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN		1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
6 EVALUACIÓN DE PRACTICAS LABORALES DE LOS PROVEEDORES			1	1	1				1		50
8 INVERSIÓN FORMACIÓN DE DDHH		1	1	1	1	1	1	1	1		90
9 NO DISCRIMINACIÓN		1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
11 TRABAJO INFANTIL			1	1		1	1		1		50
13 MEDIDAS DE SEGURIDAD CAPACITACIÓN PERSONAL SEGURIDAD		1		1	1		1		1		60
16 EVALUACION DE LOS PROVEEDORES EN DDHH			1	1	1				1		50
17 MECANISMO DE RECLAMACION EN DDHH		1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
19 LUCHA CONTRA LA CORRUPCION		1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
26 ETIQUETADO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS SATISFACCION						1	1	1	1		60
CATEGORIA AMBIENTAL											
30 MATERIALES			1		1				1	1	50
31 ENERGIA			1		1	1	1		1	1	70
32 AGUA			1		1	1	1		1	1	70
34 EMISIONES		1	1		1	1	1		1	1	80
37 CUMPLIMIENTO REGULATORIO		1			1	1				1	50
CATEGORIA DESEMPEÑO ECONOMICA											
42 DESEMPEÑO ECONOMICO		1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
43 PRECENCIA EN EL MERCADO		1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
	89,5	63,2	84,2	68,4	89	78,9	78,9	52,6	94,7	63,2	76,3



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD
 periodo 1 de Enero a 31 de Diciembre 2015

2 Abril 2016

Versión: 04

G4-21 Cobertura de cada aspecto material al exterior de la organización

ASPECTOS IDENTIFICADOS COMO RELEVANTES		FUERA DE LA ORGANIZACIÓN										% COBERTURA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN
		en qué elemento externo se produce exactamente el impacto										
		SOCIOS	PROVEEDORES	CLIENTES	SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA	FAMILIAS DE LOS GUARDAS	PUESTOS DE VIGILANCIA	COMUNIDAD CERCANA SEDE PRINCIPAL	COMUNIDAD EN GENERAL SOCIEDAD CIVIL	ARL, EPS, CAJAS DE COMPENSACION OTROS	COMPETIDORES	
CATEGORIA DESEMPEÑO AMBIENTAL												
1	EMPLEO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
2	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100
3	CAPACITACION Y EDUCACION	1	1	1	1	1	1	1	1	1		90,9
6	EVALUACION DE PRACTICAS LABORALES DE LOS PROVEEDORES		1		1					1		36,4
8	INVERSION FORMACION DE DDHH			1	1	1	1	1	1	1		63,6
9	NO DISCRIMINACION		1	1	1	1	1	1	1	1		81,8
11	TRABAJO INFANTIL		1	1	1	1	1		1	1		72,7
13	MEDIDAS DE SEGURIDAD CAPA PERSONAL SEGURIDAD			1	1		1	1	1			54,5
16	EVALUACION DE LOS PROVEEDORES EN DDHH		1							1		18,2
17	MECANISMO DE RECLAMACION EN DDHH	1	1	1	1		1	1	1	1		81,8
19	LUCHA CONTRA LA CORRUPCION	1	1	1	1	1	1		1	1	1	90,9
26	ETIQUETADO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS SATISFACCION	1		1	1		1					36,4
CATEGORIA AMBIENTAL												
30	MATERIALES	1	1	1	1		1		1	1		72,7
31	ENERGIA	1	1	1			1		1			54,5
32	AGUA	1	1	1			1		1			54,5
34	EMISIONES	1	1	1			1		1	1		63,6
37	CUMPLIMIENTO REGULATORIO	1	1	1	1		1		1	1	1	81,8
CATEGORIA DESEMPEÑO ECONOMICA												
42	DESEMPEÑO ECONOMICO	1	1	1	1				1	1	1	72,7
43	PRECENCIA EN EL MERCADO	1		1	1					1	1	54,5
%		68,4	78,9	89,5	78,9	36,8	78,9	36,8	78,9	78,9	31,6	67,5

G4-22 Consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores

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

G4-23 Cambios significativos en el avance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores

Después de realizar una revisión de nuestras memorias anteriores en los años 2011, 2012, 2013, y 2014 hemos concluido que no realizaremos Cambios significativos en el avance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores.

PARTICIPACION DE LOS GRUPOS DE INTERES

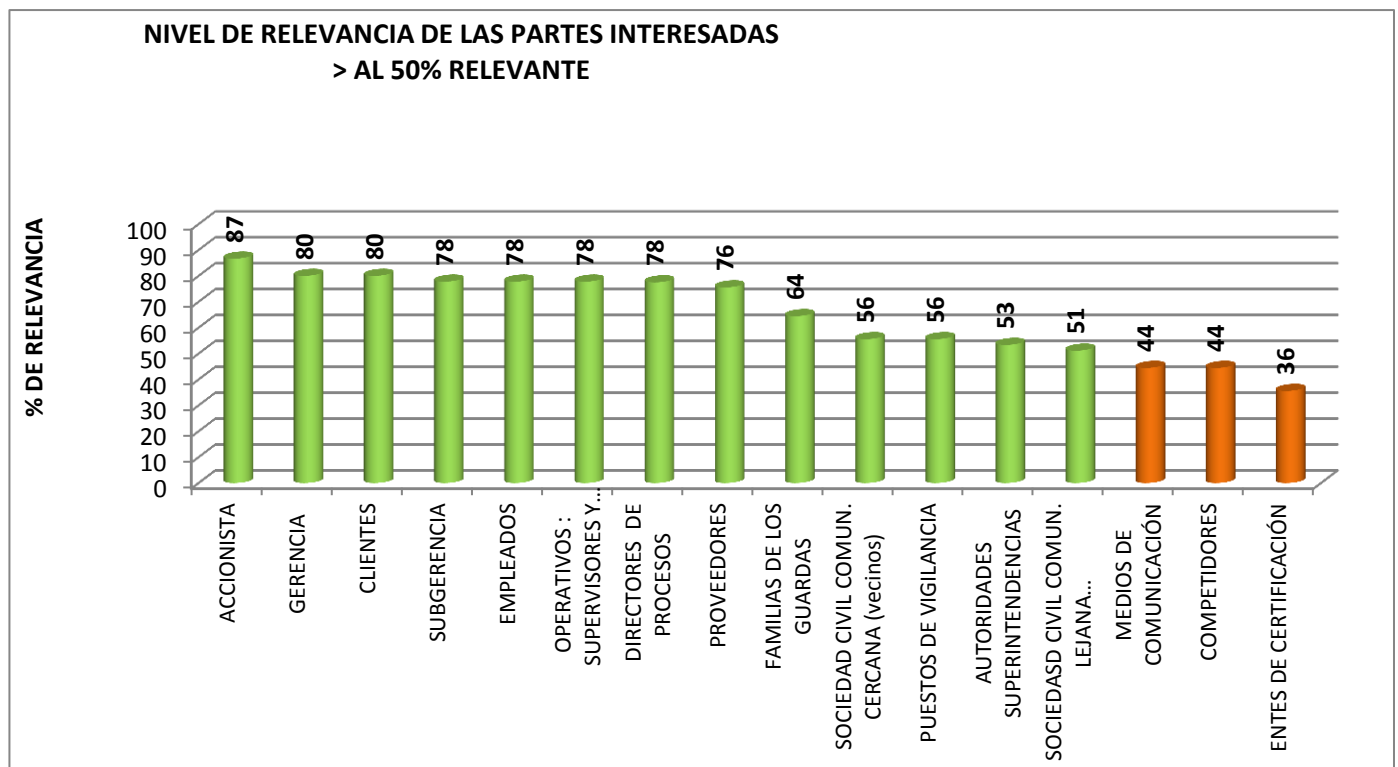
G4-24 Lista de grupos de interés vinculados a la organización

- Accionistas
- Gerencias, subgerencia
- Clientes
- Proveedores
- Guardas
- Empleados
- Directores de procesos
- Entes de control: superintendencia de vigilancia.
- Sociedad civil; comunidad. Cercana (vecinos)
- Sociedad civil; comunidad. Lejana (en puestos)
- Puestos de vigilancia
- Familias de los guardas

G4-25 Metodología de elección los grupos de interés

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

Con nuestras partes interesadas hemos interactuado desde hace más de 7 años con un enfoque socialmente responsable, en este tiempo ya habíamos construido una herramienta que permitiese diagnosticar los puntos sensibles en responsabilidad social y de allí, nuestro interés en que sean las personas que están en ese entorno quienes nos suministren información respecto a sus expectativas y necesidades frente al servicio que prestamos; para el año 2012 realizamos una nueva metodología, la cual ha sido documentada, dando como resultado la inclusión de un mayor número de grupos de interés; esta metodología incluye un análisis de 360 grados, y contempla el impacto de doble vía de la organización y sus partes interesadas. Para el 2014 Y 2015 mantuvimos la misma metodología, ya que no se presentaron cambios significativos en las partes interesadas identificadas en años anteriores, asimismo, en los intereses de estas con la organización. A continuación presentamos los grupos de interés vigentes para la organización:



G4-26 Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés

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

Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación Por tipos y categoría de grupos de interés.

EXPLORACIÓN SEGUIMIENTO: El comité de ética y RSE, cada fin de año realiza la revisión gerencial y con esta información califica el desempeño del sistema y determina si es pertinente realizar la identificación, análisis y valoración de impactos a partes interesadas. Para el año 2015 trabajamos con los resultados de exploración vigentes, debido a que las metas se han cumplido y no identificamos cambios en las partes interesadas, ni en el entorno, y mucho menos en sus expectativas manifiestas al comité de ética y RSE



- **Validación De Exploraciones:** para conocer las expectativas e intereses de las partes interesadas, se realizan encuestas en donde se consulta como es la situación o percepción frente a las diferentes materias fundamentales de la norma ISO 2600, Para la realización de la exploración el comité de ética y RSE, se determina la pertinencia de las exploraciones presentadas por el Representante de la Gerencia en RSE, el comité realiza los ajustes y determina el formato final de las Exploraciones en RSE GEF03,

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

G4-27 Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de los grupos de interés

Respuesta a las expectativas de las partes interesadas

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



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD
periodo 1 de Enero a 31 de Diciembre 2015

2 Abril 2016

Versión: 04

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

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



1. **Profesionalización:** se ha dado cumplimiento al programa de formación de guardas al 100% y se ha dado cumplimiento al desarrollo de competencias laborales con la 130 guardas titulados en competencias laborales del Sena. ver:
 - **G4-LA9** *Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral y G4-LA10 Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales*
2. **Ahorro programado – Vivienda Incremento de Guardas Postulados:** Durante el año se mantuvo la campaña de motivación para que los empleados se postularan al subsidio, culminando el año con 37 postulados más.
3. **Incentivos**
 - **Familia:** El 100% de la población fue atendida por el área de psicología en el transcurso del 2015, la campaña por medio del boletín sobre la temática del diálogo y la optimización de las relaciones familiares le llegó al 100% de los empleados lo cual se espera se vea reflejado en los motivos de consulta del próximo año.
 - **Alimentación:** Los empleados recibieron la información sobre hábitos alimenticios a través del boletín durante los cuatro 4 trimestres del año a pesar de lo anterior se sigue presentando un alto nivel de incapacidades por enfermedades gastrointestinales y en el momento se encuentran identificadas 56 personas con problemas de sobre peso, se tiene planeado para el próximo año implementar un programa de control de peso con el apoyo de la eps Sura.
 - **Salud Visual:** El 100% de los empleados diagnosticados con dificultades visuales fueron remitidos al profesional pertinente; el personal utilizó el recurso de la adquisición de lentes por medio de la óptica visión alemana y se incrementaron los casos solucionados en el panorama clínico por remisión visual.
 - **Recreación:** Durante el año se realizaron los dos torneos, logrando ser campeones durante el segundo semestre; la fiesta de los niños se realizó satisfactoriamente y se contó con la inscripción de 70 niños se notó disminución debido a que varios niños salieron del rango de los 9 años sin embargo se cumplió con el objetivo de contar con el incentivo de recreación para los empleados.
Los mejores guardas del año disfrutaron junto a sus familias, los paseos que por medio de Comfama brinda la empresa totalmente gratis.
 - **Empleo:** El año se culminó llevando a cabo la normatividad en el 100 % de los puestos de la organización.
 - **Vida En Familia:** Los guardas seleccionados durante el año por su ejemplar comportamiento, pudieron hacer efectivo su paseo en familia, debido a la programación de 4x2 la cual se respeta a todos los empleados de la organización.

4 SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Durante el 2015 no se han presentado muertes por accidentes laborales o atribuibles al a prestación del servicios, no presentamos enfermedades labores y los incidentes o accidentes presentan incapacidades mínimas, menores al 1% del total de empleados, **ver**

- **G4-LA6:** *LA6 tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo*



5 Derechos Humanos

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda tiene mecanismos necesarios y orientados a crear conciencia sobre los derechos humanos los cuales forman parte de la realidad laboral y social. Y que concientizar al personal en el reporte y denuncia son las herramientas para poder intervenir cualquier tipo de desviación con los DDHH. Durante el año 2015 no se presentaron casos de abusos y violaciones de DDHH. Ver:

- **G4-HR2** *Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados*
- **G4-HR3** *Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas.*
- **G4-HR5** *Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil*
- **G4-HR7** *Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o los procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones.*
- **G4-HR12** *Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.*

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

- **G4-EN1:** *Materiales utilizados por peso o volumen*
- **G4-EN3:** *Consumo energético interno*
- **G4-EN5** *Intensidad energética*
- **G4-EN8** *Captación total de agua por fuentes:*
- **G4-EN15:** *Emisiones directas de gases de efecto invernadero*
- **G4-EN29:** *Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental*



PERFIL DE LA MEMORIA

G4-28 Periodo objeto de la memoria:

Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2015

G4-29 Fecha de la última Memoria:

Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2014

G4-30 Ciclo de presentación de la memoria:

Anual

G4-31 Contacto para resolver dudas que puedan surgir en relación con el contenido de La Memoria

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

G4-32 Índice del contenido del GRI

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. Cumpliendo con su compromiso de reportar a sus partes interesadas la gestión de la organización bajo la opción de conformidad "Esencial", con la metodología del Global Reporting Initiative (GRI), en su versión G4, presenta su reporte de sostenibilidad 2015.

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

Índice de GRI para la opción esencial «de conformidad» con la G4 Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad

*****Verificado por icontec según informe adjunto.**

Contenidos Básicos Generales	Página
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS	
G4-1 Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización	4
G4-2 Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades	6
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	
G4-4 Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades	7
G4-5 Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades	4
G4-6 Número de países en los que opera la organización.	7
G4-7 Número de países en los que opera la organización.	7
G4-8 Número de países en los que opera la organización.	7
G4-9 Escala de la organización	7
G4-10 Dimensiones de la organización	8
G4-11 Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos	9
G4-12 Descripción de la cadena de suministros de la organización	9
G4-13 Cambios significativos durante el periodo objeto de análisis	10
G4-14 Como aborda la organización el principio de precaución	10
G4-15 Lista de cartas , principios, u otras iniciativas	10
G4-16 Lista de asociaciones	10
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA	
G4-17 Lista de entidades que figuran en los estados financieros	10
G4-18 Proceso para determinar contenido de la memoria , principios para la elaboración de la memoria	10
G4-19 Lista de aspectos materiales identificados en el proceso de definición de contenido	12
G4-20 Cobertura de cada aspecto material dentro de la organización	12
G4-21 Cobertura de cada aspecto material al exterior de la organización	13
G4-22 Consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores	13
G4-23 Cambios significativos en el avance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores	14
G4-24 Lista de grupos de interés vinculados a la organización	14
G4-25 Metodología de elección los grupos de interés	14
G4-26 Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés	15



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD
periodo 1 de Enero a 31 de Diciembre 2015

2 Abril 2016

Versión: 04

G4-27 Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de los grupos de interés	15
PERFIL DE LA MEMORIA	
G4-28 Periodo objeto de la memoria	19
G4-29 Fecha de la última Memoria	19
G4-30 Ciclo de presentación de la memoria	19
G4-31 Contacto para resolver dudas que puedan surgir en relación con el contenido de La Memoria	19
G4-32 Índice del contenido del GRI	19
G4-33 VERIFICACIÓN: Política y practicas vigentes respecto a la verificación del reporte	22
GOBIERNO	
G4-34 Estructura de la Organización.	23
ÉTICA E INTEGRIDAD	
G4-56 Los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.	24

CONTENIDOS BÁSICOS ESPECIFICOS

NOTA: Verificado por icontec según informe adjunto.

Aspectos materiales		Información del enfoque de gestión de los indicadores		
#A	ASPECTOS RELEVANTES	#I	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD
A1	EMPLEO	11	G4-LA1 : Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región	Una tasa de rotación elevada puede indicar niveles también elevados de incertidumbre y descontento entre los empleados, o puede ser una señal de profundos cambios en la estructura de las principales operaciones de la organización.
		12	G4-LA3 Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad desglosados por sexo	La igualdad de sexos en la elección de la licencia por maternidad o paternidad, así como otro tipo de licencias, puede dar lugar a una mayor contratación y retención de profesionales cualificados, además de mejorar la moral de los empleados y su productividad
		13	G4-LA4 Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos	Los periodos mínimos de preaviso son indicativos de la capacidad de una organización para mantener satisfechos y motivados a los trabajadores mientras se lleva a cabo un cambio significativo en las operaciones
A2	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	14	G4-LA5 Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	Un comité de seguridad y salud con representación conjunta puede generar una cultura positiva de seguridad y salud laboral. El empleo de comités es una forma de involucrar a los trabajadores en la mejora de la seguridad y la salud en el puesto de trabajo. Este indicador pone de manifiesto en qué medida el colectivo de trabajadores está implicado activamente en la seguridad y salud en el trabajo.
		15	G4-LA6 Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo	Asegurar que las prácticas de gestión de seguridad y salud OHSAS 18001 se traducen en un menor número de incidentes de seguridad y salud en el trabajo.
		16	G4-LA7 Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad	Este indicador es un elemento importante de la estrategia de prevención de los riesgos laborales de cualquier organización. Tiene especial relevancia para las organizaciones que trabajan en países con alto riesgo o incidencia de enfermedades contagiosas, o en las que hay ocupaciones con una alta incidencia de enfermedades específicas
A3	CAPACITACION Y EDUCACION	17	G4-LA9 Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	El aumento del nivel de formación de los guardas, supervisores y empleados permite un mejor desempeño laboral, bajar la siniestralidad, profesionalizar la carrera en la organización.
		18	G4-LA10 Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	Los programas de gestión de competencias permiten a las organizaciones planificar la adquisición de las capacidades con las que los empleados deben dotarse para alcanzar los objetivos estratégicos en un entorno laboral cambiante. Un colectivo de trabajadores bien cualificado y consciente enriquece el capital humano de la organización y contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que se relaciona estrechamente con la mejora del rendimiento.
		19	G4-LA11 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	Evaluar el rendimiento de los trabajadores respecto a objetivos comunes ayuda al desarrollo personal de los individuos y contribuye tanto a la gestión de habilidades como al desarrollo del capital humano dentro de la organización. Además, la satisfacción de los empleados puede aumentar, con la consiguiente mejora del desempeño de la organización.
A4	EVALUACION DE PRACTICAS LABORALES DE PROVEEDORES	110	G4-LA14 Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales	Este indicador informa a los grupos de interés sobre el porcentaje de proveedores que se han seleccionado o contratado a partir de procesos de diligencia debida sobre prácticas laborales. La diligencia debida debe iniciarse lo antes posible cuando comienza una relación con un nuevo proveedor.
A5	INVERSION FORMACION DE DDHH	111	G4- HR2 Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados	la capacidad de Seguridad de Colombia para implementar sus políticas y procedimientos en materia de derechos humanos depende directamente de la cantidad y calidad de la formación suministrada en derechos humanos



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

periodo 1 de Enero a 31 de Diciembre 2015

2 Abril 2016

Versión: 04

A6	DDHH NO DISCRIMINACION	112	G4-HR3 Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas	Para garantizar la igualdad y el respeto de los derechos es necesario que se asegure que no se presentan casos de discriminación
A7	TRABAJO INFANTIL DDHH	113	G4-HR5 Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil	La abolición del trabajo infantil es un principio clave y un objetivo de la legislación y de las principales declaraciones sobre derechos humanos. La existencia y la aplicación efectiva de políticas sobre trabajo infantil son un requisito mínimo para una conducta socialmente responsable.
A8	MEDIDAS DE SEGURIDAD DDHH CAPACIT PERSONAL SEGURIDAD	114	G4-HR7 Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	A mayor capacitación en derechos humanos menos incidentes de este tipo se presentaran. El comportamiento del personal de seguridad hacia terceros se sustenta en su formación en temas de derechos humanos, especialmente respecto al uso de la fuerza. Formar al personal de seguridad puede ayudar a prevenir litigios y riesgos para la reputación derivados de acciones inapropiadas o comportamientos no admitidos por la organización informante.
A9	EVALUACION PROVEEDORES EN DDHH	115	G4-HR10 Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos	Este indicador informa a los grupos de interés sobre el porcentaje de proveedores que se han seleccionado o contratado a partir de procesos de diligencia debida sobre derechos humanos.
A10	MECANISMO RECLAMACION EN DDHH	116	G4-HR12 Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	Es necesario que la organización cuente con mecanismos de detección de eventos que afecten los derechos humanos, que se emprenda respuesta inmediata para atender e impedir que se continúe presentando
A11	LUCHA CONTRA LA CORRUPCION	117	G4-SO4 Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	La Formación es un elemento para combatir el riesgo de la corrupción, ya que desarrolla la concienciación interna y las capacidades necesarias para prevenir incidentes de corrupción.
A12	ETIQUETADO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS SATISFACCION	118	G4-PR5 Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes	La satisfacción del cliente mide la sensibilidad de una organización respecto a las necesidades de sus clientes y, desde la perspectiva organizacional, es clave para tener éxito a largo plazo.

Aspectos materiales		Información del enfoque de gestión de los indicadores		
#A	ASPECTOS RELEVANTES	#I	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD
A13	MATERIALES	119	G4-EN1 Materiales utilizados por peso o volumen	Reducir la intensidad de uso de materiales e incrementar la eficiencia de la economía permite reducir el consumo, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurar la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos.
A14	ENERGIA	120	G4-EN3 Consumo energético interno	El consumo de energía incide directamente en los costos operativos y puede aumentar la exposición a las fluctuaciones del precio y de la oferta de energía. La huella ambiental de la organización está determinada en parte por su selección de fuentes de energía. Los cambios en la proporción de estas fuentes pueden ser indicativos del esfuerzo de la organización para minimizar su impacto ambiental
		121	G4-EN5 Intensidad energética	Reducir el consumo indirecto de energía a, que en nuestra organización es la eléctrica permite preservar las fuentes hídricas, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurando la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos.
A15	AGUA	122	G4- EN8 Captación total de agua por fuentes:	Reducir el consumo DE AGUA, que en nuestra organización proviene del acueducto de servicios públicos de EPM. permite preservar las fuentes hídricas, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurando la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos
A16	EMISIONES	123	G4-EN15: Emisiones directas de gases de efecto invernadero	Las emisiones de gases de efecto invernadero son uno de los factores que más contribuyen al cambio climático.
A17	CUMPLIMIENTO REGULATORIO	124	G4-EN28: Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	El cumplimiento de la organización del marco legal indica la capacidad de la dirección para asegurar que las operaciones se ajustan a requisitos de todas las partes interesadas y el desempeño se realiza dentro del marco legal.

Aspectos materiales		Información del enfoque de gestión de los indicadores		
#A	ASPECTOS RELEVANTES	#I	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD
18	DESEMPEÑO ECONOMICO	25	G4-EC1 Valor económico directo generado y distribuido	Los datos sobre creación y distribución de valor económico proporcionan indicaciones básicas sobre la forma en que la organización ha creado riqueza para sus grupos de interés. Varios elementos de la tabla de Valor Económico Generado y Distribuido (VEG+D) también proporcionan un perfil de la organización informante, que puede resultar útil para normalizar otras cifras de desempeño. Si se desagrega por países, el VEG+D también ofrece un útil cuadro del valor añadido directo para las economías locales
19	PRECENCIA EN EL MERCADO	26	G4-EC5 Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	El bienestar económico es una de las vías para que una organización invierta en sus empleados. Este indicador ayuda a demostrar cómo contribuye una organización al bienestar de sus empleados allí donde desarrolla una actividad significativa. Este indicador también refleja la competitividad de los salarios de la organización y aporta información relevante para valorar el impacto de estos en el mercado laboral local.



G4-33 VERIFICACIÓN: Política y prácticas vigentes respecto a la verificación del reporte

En SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA. Declaramos que la presente Memoria se encuentra dentro de los Niveles de aplicación del GRI, se ha construido siguiendo la guía **GRI-G4**, Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad, para asegurar su veracidad y generar credibilidad a nuestras partes interesadas hemos decidido realizar una verificación externa por el Icontec, con quien no tenemos ninguna relación de subordinación contractual en la prestación de servicios de vigilancia y seguridad, laboral o de otra índole, Icontec es un organismo acreditado ante la ONAC Organismo Nacional de Acreditación de Colombia.

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

- **Página web:** A todos los públicos, presentaremos una versión resumida de este reporte para hacer más entendible el reporte a los públicos de interés como guardas y público en general
- **Memoria USB:** Socios, Clientes y Proveedores, ente verificador.
- **Boletín:** A Guardas y Supervisores, Familias de guardas en un resumen simple y claro. Y la invitación a consultar más información en la página web.

Gobierno

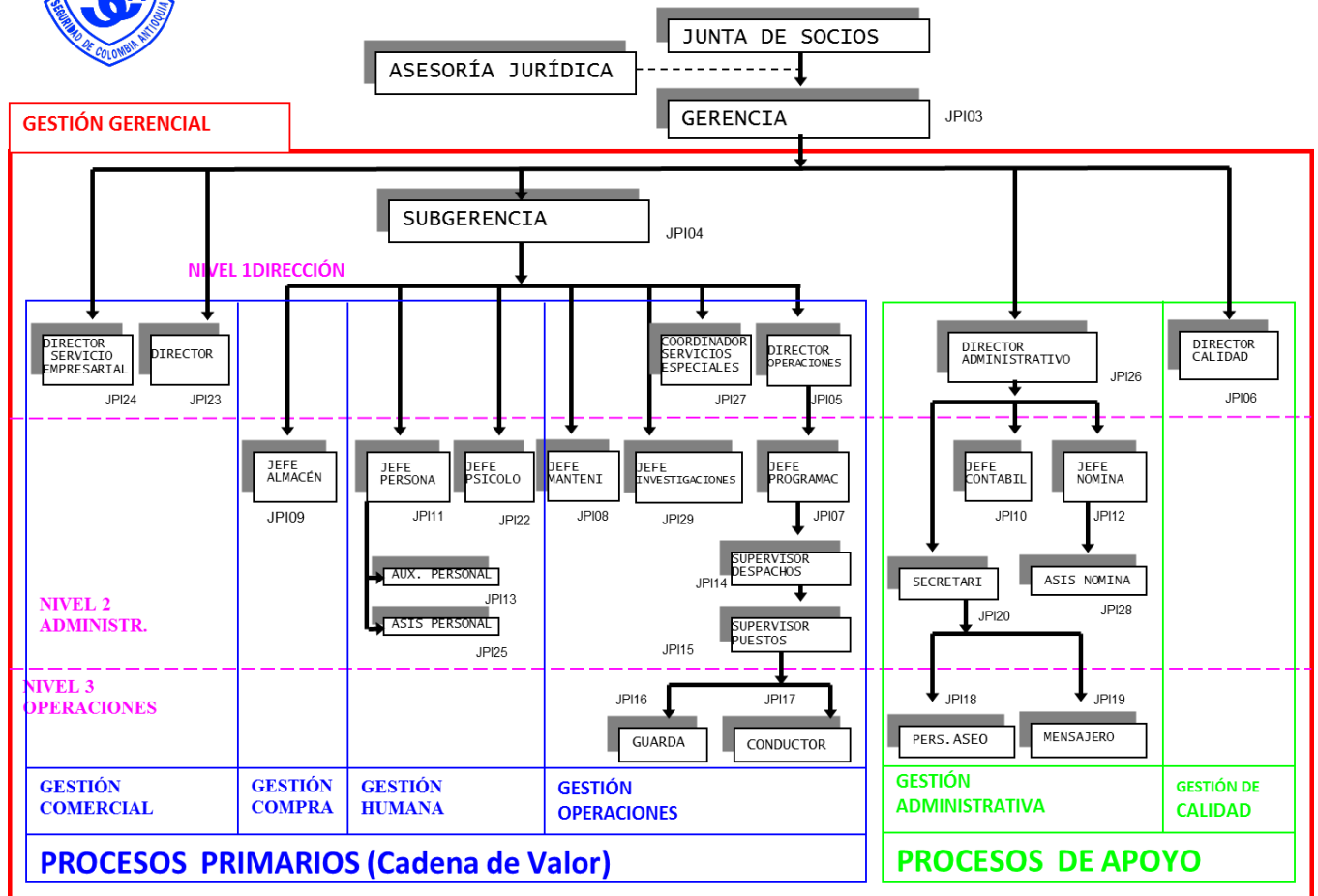
G4-34 Estructura de gobierno de la organización

Sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales

La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.

La composición del máximo órgano de gobierno

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

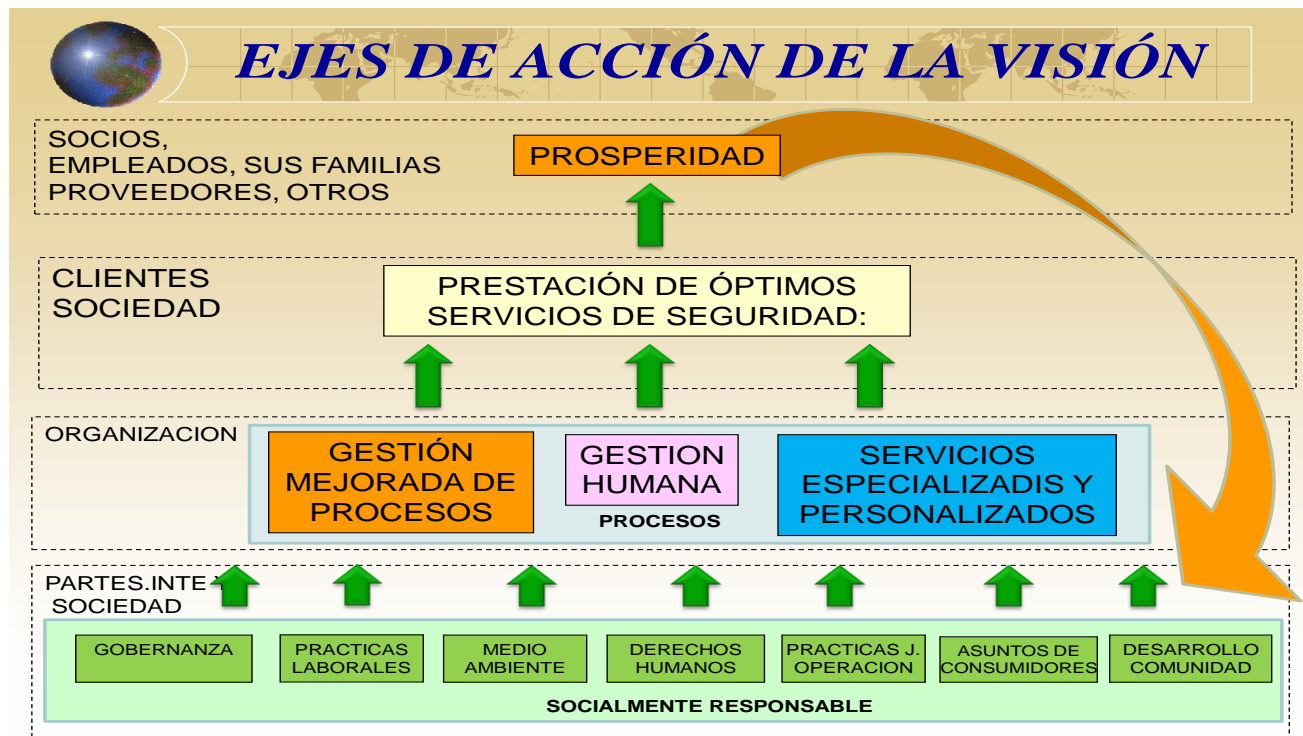


ETICA E INTEGRIDAD

G4-56 Los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.

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

Direccionamiento estratégico:



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

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

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

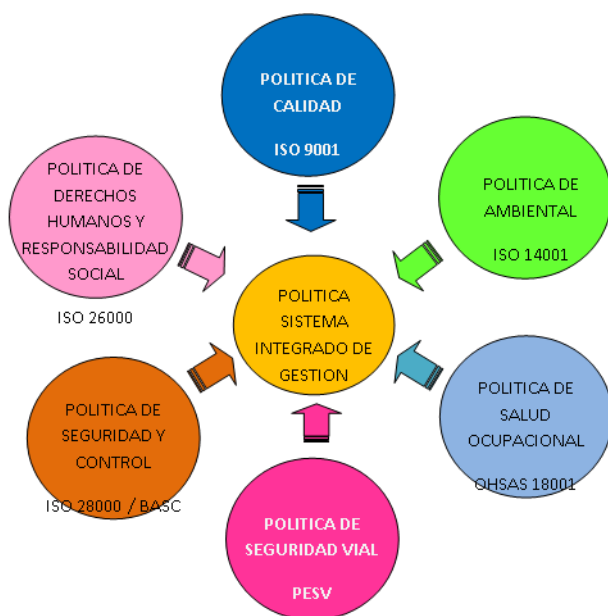
Valores Empresariales: Para Seguridad de Colombia Antioquia Ltda, los valores son aquellas cosas que no están dispuestos a negociar. Es todo aquello que da sentido y propósito a la gestión. Los comportamientos están enmarcados dentro de los siguientes valores:

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

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda viene trabajando en la implementación de la norma NTC ISO 26000, la cual tiene su enfoque en Responsabilidad Social. Esto quiere decir que está buscando comprender las distintas dimensiones de la sociedad, como son la dimensión social, ambiental y económica, teniendo en cuenta que el mejorar la calidad de vida está ligado con el crecimiento económico, la productividad y el compromiso de las organizaciones en fomentar y respetar los derechos humanos y el medio ambiente.

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

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



POLÍTICA SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

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

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

Código de ética y código de Buen Gobierno Corporativo

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

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

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

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



CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS
ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES DE DESEMPEÑO

DESEMPEÑO SOCIAL

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD	META	PARTES INTERESADAS
1	Empleo	G4-LA1: Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región	Una tasa de rotación elevada puede indicar niveles también elevados de incertidumbre y descontento entre los empleados, o puede ser una señal de profundos cambios en la estructura de las principales operaciones de la organización.	Reducir la rotación de personal por debajo del 5%	<ul style="list-style-type: none"> • Sociedad • Accionistas • Gerencia y subgerencia • Clientes • Empleados
2	Empleo	G4-LA3: Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad desglosados por sexo	La igualdad de sexos en la elección de la licencia por maternidad o paternidad, así como otro tipo de licencias, puede dar lugar a una mayor contratación y retención de profesionales cualificados, además de mejorar la moral de los empleados y su productividad	Asegurar las licencias de maternidad al 100% de los casos que aplican	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes • Empleados: administrativos • Supervisores • Guardas y sus familias
3	Empleo	G4-LA4: Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos	Los periodos mínimos de preaviso son indicativos de la capacidad de una organización para mantener satisfechos y motivados a los trabajadores mientras se lleva a cabo un cambio significativo en las operaciones.	Garantizar los periodos mínimos de preaviso de 30 días	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes • Empleados: administrativos • Supervisores • Guardas y sus familias
4	Salud y Seguridad	G4-LA5: Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral	Un comité de seguridad y salud con representación conjunta puede generar una cultura positiva de seguridad y salud laboral. El empleo de comités es una forma de involucrar a los trabajadores en la mejora de la seguridad y la salud en el puesto de trabajo. Este indicador pone de manifiesto en qué medida el colectivo de trabajadores está implicado activamente en la seguridad y salud en el trabajo.	Garantizar representación en los comités y participación del 100 % de los empleados en las decisiones de SST	<ul style="list-style-type: none"> • Empleados: administrativos • Supervisores • Guardas y sus familias
5	Salud y Seguridad	G4-LA6: Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo	Asegurar que las prácticas de gestión de seguridad y salud OHSAS 18001 se traducen en un menor número de incidentes de seguridad y salud en el trabajo.	Reducir las tasas de absentismo, enfermedad, profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo =0, accidentalidad menor del 1%	<ul style="list-style-type: none"> • Empleados: administrativos • Supervisores • Guardas y sus familias
6	Salud y Seguridad	G4-LA7: Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad	Este indicador es un elemento importante de la estrategia de prevención de los riesgos laborales de cualquier organización. Tiene especial relevancia para las organizaciones que trabajan en países con alto riesgo o incidencia de enfermedades contagiosas, o en las que hay ocupaciones con una alta incidencia de enfermedades específicas	Impedir la presencia de enfermedades profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Empleados: administrativos • Supervisores • Guardas y sus familias
7	formación y educación	G4-LA9: Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	El aumento del nivel de formación de los guardas, supervisores y empleados permite un mejor desempeño laboral, bajar la siniestralidad, profesionalizar la carrera en la organización.	Suministrar formación a empleados operativo superior a 40 horas y administrativos superior a 30 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes • Empleados: administrativos • supervisores • Guardas y sus familias
8	formación y educación	G4-LA10: Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	Los programas de gestión de competencias permiten a las organizaciones planificar la adquisición de las capacidades con las que los empleados deben dotarse para alcanzar los objetivos estratégicos en un entorno laboral cambiante. Un colectivo de trabajadores bien cualificado y consciente enriquece el capital humano de la organización y contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que se relaciona con la mejora del rendimiento.	Incrementar el número de guardas con por lo mínimo una competencia por encima de 70%, y tener más de 100 titulados	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes • Empleados: administrativos • supervisores • Guardas y sus familias
9	formación y educación	G4-LA11 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del	Evaluar el rendimiento de los trabajadores respecto a objetivos comunes ayuda al desarrollo personal de los individuos y	Mejorar el desempeño laboral mayor al	<ul style="list-style-type: none"> • Socios Y Accionistas • Clientes



DESEMPEÑO SOCIAL

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD	META	PARTES INTERESADAS
		<i>desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional</i>	contribuye tanto a la gestión de habilidades como al desarrollo del capital humano dentro de la organización.	90%	<ul style="list-style-type: none"> • Empleados: administrativos
10	DERECHOS HUMANOS inversión	G4- HR2: Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el % de empleados capacitados	la capacidad de Seguridad de Colombia para implementar sus políticas y procedimientos en materia de derechos humanos depende directamente de la cantidad y calidad de la formación suministrada en derechos humanos	Suministrar formación en derechos humanos al 100% de la población de empleados	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes, • Sociedad • Empleados:
11	Derechos Humanos No Discriminación	G4-HR3: Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas	Para garantizar la igualdad y el respeto de los derechos es necesario que se asegure que no se presenten casos de discriminación	Asegurar que no se presenten casos de discriminación	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes, • Sociedad • Empleados: •
12	Derechos Humanos Explotación Infantil	G4-HR5: Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil	La existencia y la implementación efectiva de políticas sobre trabajo infantil constituyen expectativas básicas de una conducta socialmente responsable, seguridad de Colombia vigila que este tipo de comportamientos no se presenten	Asegurar que no se presenten casos de trabajo infantil	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes, • Proveedores • Sociedad • Empleados: •
13	Lucha contra la Corrupción	G4-S03: Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	La gestión del riesgo es un elemento clave para disuadir, prevenir detectar y repeler que se cometan actos ilícitos en la organización entre ellos la corrupción	Asegurar que cada uno de los procesos y cargos de la organización cuentan con identificación de riesgos por corrupción	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes, • Socios • Gerencia a subgerencia
14	Lucha contra la Corrupción	G4-S04: Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción	La Formación es un elemento para combatir el riesgo de la corrupción, ya que desarrolla la concienciación interna y las capacidades necesarias para prevenir incidentes de corrupción.	Garantizar que cada uno de los empleados cuentan con formación en identificación de riesgos seguridad y por corrupción	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes, • Socios • Gerencia a subgerencia
15	Responsabilidad sobre productos Etiquetado de Productos y Servicios	G4-PR5: Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes	La satisfacción del cliente mide la sensibilidad de una organización respecto a las necesidades de sus clientes y, desde la perspectiva organizacional, es clave para tener éxito a largo plazo.	Incrementar la satisfacción del cliente, mayor al 90%	<ul style="list-style-type: none"> • Clientes, • Socios • Gerencia a subgerencia • Empleados:

DIMENSIÓN MEDIO AMBIENTAL

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD	META	PARTES INTERESADAS
16	Materiales	G4-EN1: Materiales utilizados por peso o volumen	Reducir la intensidad de uso de materiales e incrementar la eficiencia de la economía permite reducir el consumo, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurar la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos.	Reducir el consumo por kg en un 5%	<ul style="list-style-type: none"> • Sociedad • Accionistas • Gerencia y subgerencia • Clientes
17	Energía	G4-EN3: Consumo energético interno	El consumo de energía incide directamente en los costos operativos y puede aumentar la exposición a las fluctuaciones del precio y de la oferta de energía. La huella ambiental de la organización está determinada en parte por su selección de fuentes de energía. Los cambios en la proporción de estas fuentes pueden ser indicativos del esfuerzo de la organización para minimizar su impacto ambiental	Reducir el consumo de energía total por debajo de los 70.000 Gj por mes	<ul style="list-style-type: none"> • Sociedad • Accionistas • Gerencia y subgerencia • Clientes
18	Energía	G4-EN5: Intensidad energética	Reducir el consumo indirecto de energía a, que en nuestra organización es la eléctrica permite preservar las fuentes hídricas, mejorar resultados al bajar el gasto y esto asegurando la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos.	Reducir el consumo por kw/h/hombre en un 5%	<ul style="list-style-type: none"> • Sociedad • Accionistas • Gerencia y subgerencia • Clientes
19	Agua	G4- EN8: Captación total de agua por fuentes:	Reducir el consumo DE AGUA, que en nuestra organización proviene del acueducto de servicios públicos de EPM. permite preservar las fuentes hídricas, mejorar resultados al bajar el gasto y esto	La captación de agua por debajo de 40m ³ por mes,	<ul style="list-style-type: none"> • Sociedad • Accionistas • Gerencia y



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD
periodo 1 de Enero a 31 de Diciembre 2015

2 Abril 2016

Versión: 04

			asegurando la satisfacción del cliente y el cumplimiento de requisitos		subgerencia • Clientes
20	Emisiones	G4-EN15: Emisiones directas de gases de efecto invernadero	Las emisiones de gases de efecto invernadero son uno de los factores que más contribuyen al cambio climático.	Reducir emisiones gases efecto invernadero un 5%	• Sociedad • Accionistas • Gerencia y subgerencia • Clientes
21	Comportamiento normativo	G4-EN29: Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	El cumplimiento de la organización del marco legal indica la capacidad de la dirección para asegurar que las operaciones se ajustan a requisitos de todas las partes interesadas y el desempeño se realiza dentro del marco legal.	Reducir a cero el número de multas o sanciones en materia ambiental.	• Sociedad • Accionistas • Gerencia y subgerencia • Clientes

DIMENSIÓN ECONOMICA

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD	META	PARTES INTERESADAS
22	Desempeño económico	G4-EC1: Valor económico directo generado y distribuido.	Los datos sobre creación y distribución de valor económico proporcionan indicaciones básicas sobre la forma en que la organización ha creado riqueza para sus grupos de interés. La divulgación de esta información permite demostrar que esta organización distribuye entre sus partes interesadas más del 93% de los recursos generados.	Divulgar a nuestras partes interesadas el Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados,	• Clientes, • Socios • Gerencia a subgerencia Empleados: ○ Administrar. ○ Supervisor ○ Guardas • Socios
23	Presencia en el mercado	G4-EC5: Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	El bienestar económico es una de las vías que utiliza una organización para invertir en sus empleados. Este indicador ayuda a demostrar cómo contribuye una organización al bienestar de sus empleados en los lugares donde realiza una actividad significativa.	asegurar que no se contrate ningún empleado por debajo de salario mínimo legal vigente	• Clientes, • Socios • Gerencia a Subgerencia Empleados: ○ Administrar. ○ Supervisor ○ Guardas
24	Presencia en el mercado	G4-EC9: Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.	La influencia que una organización puede tener sobre la economía local se extiende más allá de los empleos directos y el pago de salarios e impuestos	asegurar la confiabilidad de nuestros proveedores y demostrar la repartición del valor creado a nuestros proveedores	• Socios • Gerencia a Subgerencia • Proveedores



DIMENSIÓN SOCIAL

Responsabilidad: Dentro de la organización se ha estructurado un equipo en donde se administra controla y se realiza seguimiento permanente a las variables de desempeño social y se reportan a Gerencia sus resultados, el responsable de esto es la Subgerencia y el Jefe de Recursos Humanos según sus responsabilidades dentro de la organización.

Información contextual adicional: Este requisito lo hemos explicado en el elemento: 4 Gobierno, Compromisos y participación de los grupos de interés en Respuesta a las expectativas de los grupos de interés en el plan:

- *1 Plan de mejora profesionalización*
- *2. Plan de mejora ahorro programado*
- *3. Plan de Mejora: Incentivos*
- *4. Plan de mejora: seguridad y salud ocupacional*

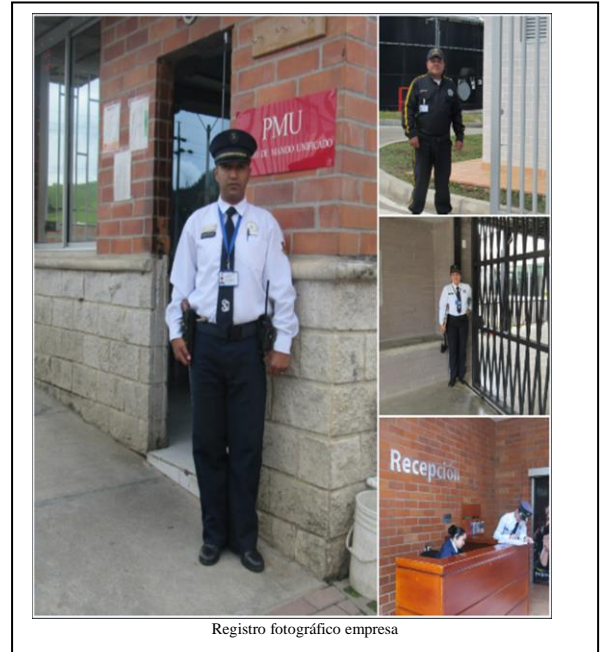
PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO

G4-LA1 Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por edad, sexo y región

El número, la edad, el sexo y la región de los nuevos empleados contratados de la organización pueden indicar la estrategia y la capacidad de la organización para atraer a empleados cualificados y diversos. Esta información puede reflejar los esfuerzos de la organización por implantar prácticas de contratación inclusiva basadas en la edad y el sexo, y el uso óptimo del talento y la mano de obra disponibles en las distintas regiones.

Una tasa de rotación elevada puede indicar niveles también elevados de incertidumbre y descontento entre los empleados, o puede ser una señal de profundos cambios en la estructura de las principales operaciones de la organización. Una pauta desigual de rotación por edades o sexos puede indicar incompatibilidades o posibles desigualdades en el lugar de trabajo. La rotación produce cambios en el capital humano e intelectual de la organización y puede afectar a la productividad. La rotación tiene implicaciones directas sobre los costos, bien por descenso en el montante de la nómina, bien por mayores gastos de selección de personal.

Meta: Reducir la rotación de personal por debajo del 5% (Empleados que voluntaria mente deciden retirarse de la organización).



Registro fotográfico empresa

Resultados:

- % de rotación de 2.3%
- En termino local se le dentro del departamento de Antioquia.

Rotación De Personal

DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2015													
VARIABLE	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15	TOTAL promedio
Total empleados que renunciaron de forma voluntaria	10	11	18	18	18	16	19	20	17	17	55	41	21,6667
Número de empleados	893	947	949	968	981	998	970	981	973	988	938	924	959,167
Resultado rotación	1,1	1,2	1,9	1,9	1,8	1,6	2,0	2,0	1,7	1,7	5,9	4,4	2,3
Meta RETENCION SUPERIOR AL	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%	
% Cumplimiento= %retencion	98,9	98,8	98,1	98,1	98,2	98,4	98,0	98,0	98,3	98,3	94,1	95,6	97,7

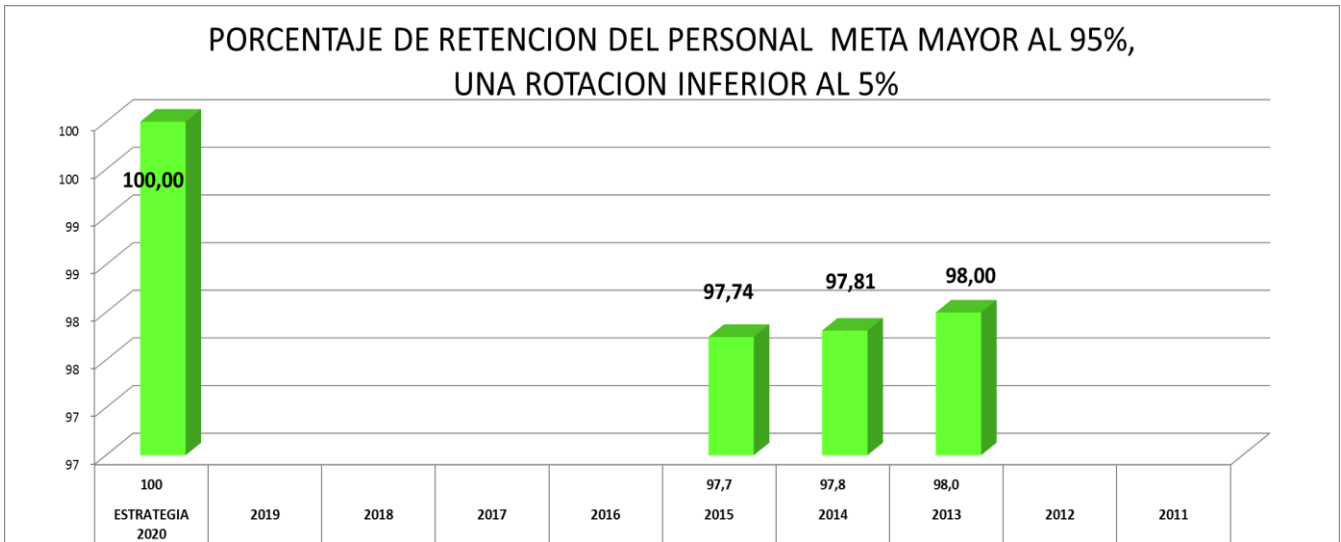
Análisis de género

RETIROS	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15
Hombres	13	11	16	19	20	17	27	27	21	21	54	41
Mujeres	0	0	3	2	1	1	3	2	1	0	9	0

Rangos de edad

RETIROS	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15
18 A 30	6	7	6	10	10	9	14	17	11	12	31	19
31 A 40	5	3	8	9	9	4	7	8	5	5	19	13
41 A 50	0	1	3	2	2	4	7	4	4	2	7	4
51 A 60	1	0	0	0	0	1	2	0	2	2	5	5
MAYORES DE 61	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0

ANALISIS GLOBAL AÑO	PLAN DE ACCION
Durante el 2015 solo se presenta un mes por incumplimiento al presentar un porcentaje del 94.1, esto ocurre cuando se terminan contratos con los usuarios y este personal decide renunciar para realizar empalme y firmar contrato con la otra empresa. En términos generales fue un muy buen resultado en el 2015.	No se emprende acción por los buenos resultados obtenidos



Lo anterior demuestra que estamos cumpliendo la meta de tener una rotación inferior al 5%, esto durante los últimos 3 años, es posible ver que se tiene una línea de tendencia negativa, esto es debido a la incorporación de puestos que estaban en otra empresas de vigilancia y los Guardas desea permanecer con sus antigua empresas, por lo que esta incorporación presentan esta deserción.

CONCLUSIÓN GRI G4 LA1: CUMPLIDO

G4-LA3: Índices de reincorporación al trabajo y retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo (aspecto: empleo)

La igualdad de sexos en la elección de la baja por maternidad o paternidad, así como de otro tipo de bajas, puede favorecer la contratación y la retención de profesionales cualificados, además de mejorar la moral de los empleados y su productividad. Las opciones que tienen los hombres para pedir la baja por paternidad pueden indicar en qué medida la organización fomenta que los padres disfruten de dicha baja. El hecho de que haya más hombres que disfruten de las bajas a las que tienen derecho tiene un efecto positivo para las mujeres que pueden disfrutar de esas bajas sin que ello perjudique su desarrollo profesional.



META: Asegurar las Licencias de Maternidad al 100% de los casos que aplican

Resultados:

LICENCIA	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15
PATERNIDAD	5	5	4	3	2	2	3	6	5	6	6	4
MATERNIDAD	1	1	1	1	0	0	0	1	1	2	3	3
TOTAL	6	6	5	4	2	2	3	7	6	8	9	7

		ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15
número de empleados desglosado por sexo tuvieron derecho a una que baja por maternidad o paternidad	HOMBRES	5	5	4	3	2	2	3	6	5	6	6	4
	MUJERES	1	1	1	1	0	0	0	1	1	2	3	3



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD
periodo 1 de Enero a 31 de Diciembre 2015

2 Abril 2016

Versión: 04

número de empleados desglosado por sexo que disfrutaron de baja por maternidad o paternidad	HOMBRES	5	5	4	3	2	2	3	6	5	6	6	4
	MUJERES	1	1	1	1	0	0	0	1	1	2	3	3

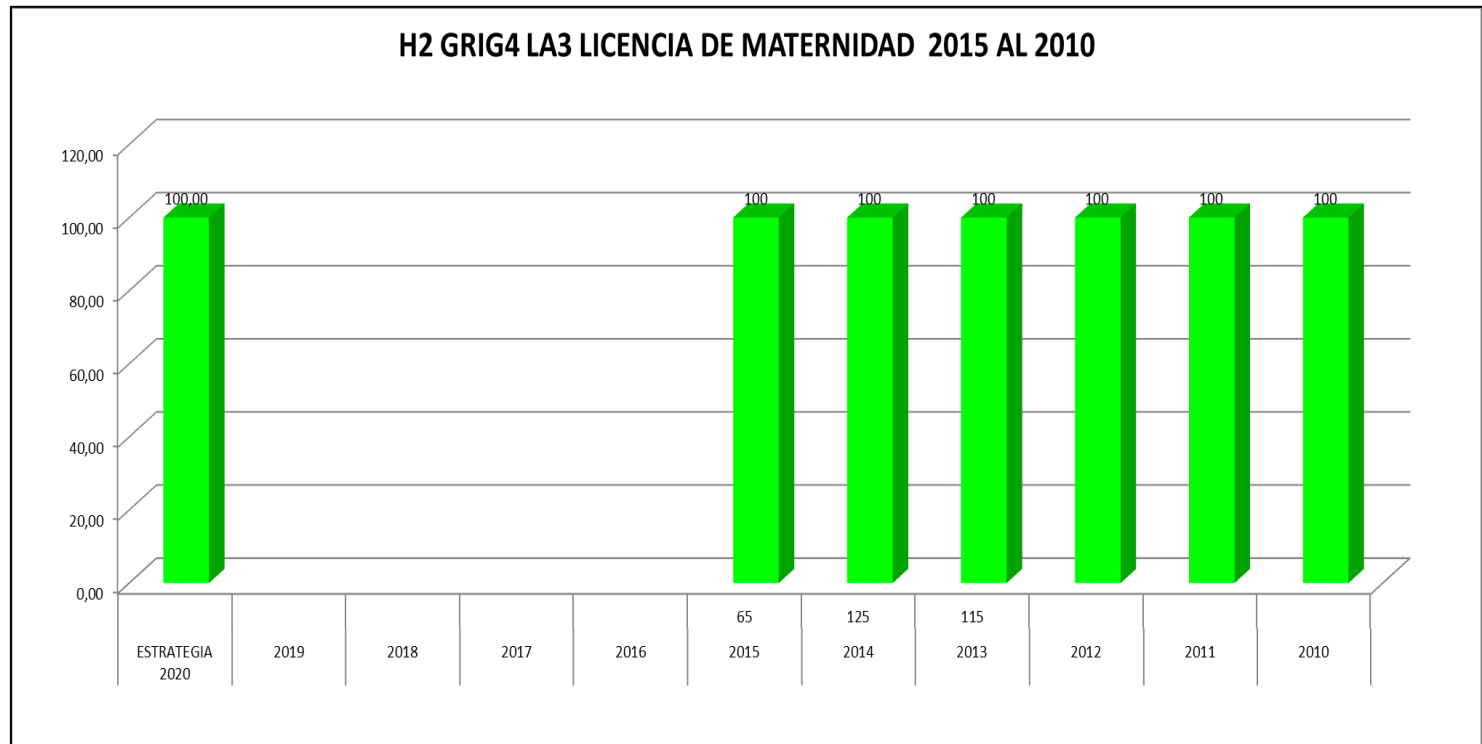
número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja por maternidad o paternidad, desglosado por sexo	HOMBRES	5	5	4	3	2	2	3	6	5	6	6	4
	MUJERES	1	1	1	1	0	0	0	1	1	2	3	3

Indique el número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja por maternidad o paternidad que siguieron en su trabajo durante los doce meses después de volver al trabajo, desglosado por sexo.	HOMBRES	5	5	4	3	2	2	3	6	5	6	6	4
	MUJERES	1	1	1	1	0	0	0	1	1	2	3	3

Indique los niveles de reincorporaciones y de retención de los empleados que volvieron al trabajo después de que finalizase la baja, desglosados por sexo.	HOMBRES	5	5	4	3	2	2	3	6	5	6	6	4
	MUJERES	1	1	1	1	0	0	0	1	1	2	3	3

Índice de reincorporación al trabajo	HOMBRES	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	MUJERES	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Índice de retención =	HOMBRES	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	MUJERES	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100



ANALISIS

ANALISIS GLOBAL AÑO	PLAN DE ACCION
Durante el 2015 Seguridad de Colombia Antioquia concedió licencias por maternidad y paternidad a todos sus empleados quienes informaron de su estado; estado que exige un trato diferente para poder respetar una autentica igualdad. Por lo tanto se tomaran las medidas de protección a la maternidad, para que nuestras empleadas puedan cumplir su función de madre, sin que resulten marginalizadas en el campo laboral.	No se emprende acción por los buenos resultados obtenidos

CONCLUSIÓN LA3: CUMPLIDO

GRI G4 - LA4: Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos

Los periodos mínimos de preaviso son indicativos de la capacidad de una organización para mantener satisfechos y motivados a los trabajadores mientras se lleva a cabo un cambio significativo en las operaciones.

Este indicador revela si la organización tiene por costumbre dialogar sobre los cambios organizativos significativos y contar con los empleados y sus representantes para la negociación y aplicación de los mismos (que pueden tener consecuencias positivas o negativas para los trabajadores). Consultar de manera oportuna a los trabajadores y a otros interesados relevantes (por ejemplo, a las autoridades estatales), si es posible, ayuda a minimizar cualquier impacto adverso que los cambios operativos puedan provocar en los trabajadores y la comunidad.

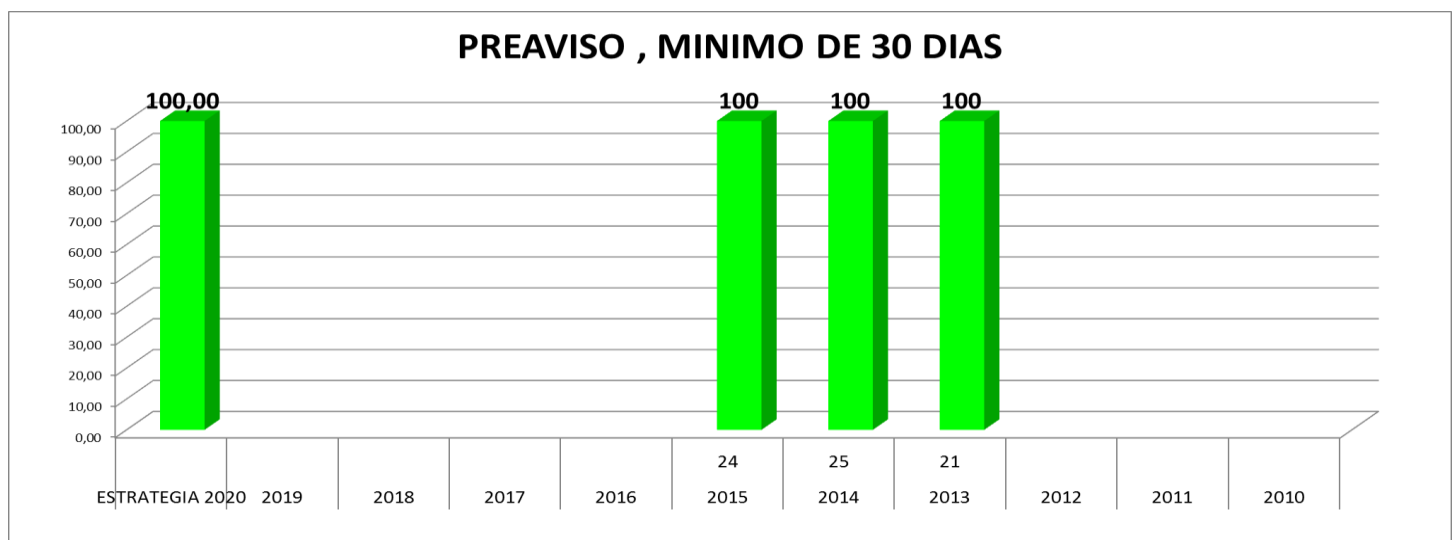


META: Garantizar los periodos mínimos de preaviso de 30 días, a todos los empleados próximos a la terminación de la relación laboral.

RESULTADOS:

Para la realización de un proceso de desvinculación, se verifica su hoja de vida, en donde se analizan las llamadas de atención, informes disciplinarios, y demás novedades, esta información se pasa al Director de Operaciones, Subgerencia y Gerencia General, quien determinan quienes son los guardas que se dejarán para realizar revelos, disponibilidades, vacaciones y otras actividades, los empleados que por la gravedad de la novedades debe salir de la organización son notificados con un preaviso, que está enmarcado dentro de la ley del código laboral colombiano.

DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2015													
VARIABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
Total empleados con terminación de contrato que tuvieron 30 días mínimo de preaviso	2	0	0	1	1	1	9	2	3	1	4	0	24
Total empleados con terminación de contrato	2	0	0	1	1	1	9	2	3	1	4	0	24
Resultado	100%			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%
Meta	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	



ANÁLISIS:

- El preaviso. Los periodos mínimos de preaviso que se establecen en las políticas de SEDECOL son de 30 días mínimo (4 semana aprox), y los modelos de contratos de trabajo.
- No se presenta ningún caso de despido con menos de 30 días de preaviso



ANALISIS GLOBAL AÑO	PLAN DE ACCION
El 2015 la estabilidad laboral fue el tema insignia en Seguridad de Colombia Antioquia Ltda, dando por terminado únicamente 24 contratos laborales de empleados quienes por su bajo rendimiento en el servicio salieron de la empresa.	No se emprende acción por los buenos resultados obtenidos

CONCLUSIÓN GRI G4 - LA4: CUMPLIDO

GRI G4 LA5 Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral *Aspecto: Salud y Seguridad en el trabajo*

Un comité de seguridad y salud en el trabajo con representación conjunta puede generar una cultura positiva de seguridad y salud laboral. El empleo de comités es una forma de involucrar a los trabajadores en la mejora de la seguridad y la salud en el puesto de trabajo. Este indicador pone de manifiesto en qué medida el colectivo de trabajadores está implicado activamente en la seguridad y salud en el trabajo.

Meta: Garantizar representación en los comités y participación del 100 % de los empleados en las decisiones de SST

RESULTADO:

El Copasst (Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo) ha sido conformado según lo dispuesto por la resolución 2013 de 1986; se encuentra conformado por 12 personas; 6 elegidos por la Gerencia y los otros 6 fueron elegidos por el personal operativo por medio del sistema de votación, acatando lo establecido en la norma mencionada; se reúnen una vez al mes y cada integrante cumple con actividades que se planifican en el cronograma anualmente; se llevan a cabo funciones como la investigación de accidentes, identificación de riesgos, atención de sugerencias del personal; inspecciones de seguridad, análisis de casos relacionados con la reubicación de empleados por dificultades médicas.

ANÁLISIS

El Copasst fue elegido de manera democrática entre los empleados de la empresa quienes decidieron ser representados en un 100% por los guardas seleccionados mediante el voto.

Sus representantes son los siguientes:

Representantes por los 6 empleados operativos en representación de los trabajadores: Jorge Peláez, Alexander Gómez Rueda, Jairo Jaramillo Correa, Juan David Ruiz Ferraro, Juan Vallejo Valencia, Juan Osorio Cardona.

Representantes por la empresa 6 empleados administrativos: Ana Velásquez, María Victoria Orozco, José Jairo Vásquez, José Álvaro Jaimes, Jorge Franco, Gustavo Mejía.

CONCLUSIÓN G4-LA5: CUMPLIDO

GRI G4 - LA6: Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo

Los datos sobre seguridad y salud son una medida clave del compromiso de una organización con su deber de prevención de accidentes laborales. Unos índices de accidentes y absentismo bajos van unidos, en general, a tendencias positivas en la productividad y el estado de ánimo de los trabajadores. Este indicador pone de manifiesto si las prácticas de gestión de seguridad y salud se traducen en un menor número de incidentes de seguridad y salud en el trabajo. La evaluación de las tendencias y los patrones también ayuda a detectar posibles desigualdades en el lugar de trabajo.

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda identifica como zonas de influencia el área metropolitana y el oriente Antioqueño.

META: Reducir las tasas de absentismo, enfermedad, profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo =0, accidentalidad menor del 1%





SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD
periodo 1 de Enero a 31 de Diciembre 2015

2 Abril 2016

Versión: 04

RESULTADOS:

- a. Se presentan tipos de lesión, el índice de accidentes con lesiones, la tasa de enfermedades profesionales, la tasa de días perdidos, la tasa de absentismo y las víctimas mortales relacionadas con el trabajo del conjunto de trabajadores (es decir, los empleados y los trabajadores contratados), desglosado por región y sexo.

Tipo de lesión: Índice de accidentalidad con lesiones:

Tipo de lesión	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15
Golpe- contusión	1	2	5	3	4	3	3	1	1	4	5	1
Torcedura, esguince		1					3	1	1	1		
Trauma Superficial		1	1	2	1				1	1		
Agresión (con fluidos)												
Herida	1					1	1					1
Intoxicación												

Índice de accidentalidad con lesiones	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15
Total Accidentes Hombres	2	3	6	4	7	7	5	2	4	7	5	4
Índice de accidentalidad hombres	0.23	0.34	0.75	0.44	0.73	0.76	0.56	0.20	0.41	0.71	0.53	0.43
Total Accidentes Mujeres	0	1	0	1	0	1	3	0	0	0	0	0
Índice de accidentalidad Mujeres	0	1.4	0	1.42	0	1.26	3.84	0	0	0	0	0

Tasa de enfermedad:

Total Enfermedades Profesionales	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tasa de días perdidos:

	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15
Total días Perdidos Hombres	261	221	358	416	493	491	488	449	580	453	522	644
Total horas perdidas perdidos (eg+at)	2088	1768	2864	3328	3944	3928	3904	3592	4640	3624	4176	5152
Horas laboradas	253574	235376	256978	260843	281581	276019	272166	278817	527034	261168	268857	242797
Tasa de días perdidos hombres	0,82	0,75	1,11	1,28	1,40	1,42	1,43	1,29	0,88	1,39	1,55	2,12
Total Días Perdidos Mujeres	103	63	80	62	71	66	69	84	59	58	86	108
Total horas perdidas perdidos (eg+at)	824	504	640	496	568	528	552	672	472	464	688	864
Horas laboradas	253574	235376	256978	260843	281581	276019	272166	278817	527034	261168	268857	242797
Tasa de días perdidos Mujeres	0,32	0,21	0,25	0,19	0,20	0,19	0,20	0,24	0,09	0,18	0,26	0,36

Tasa de absentismo:

	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15
Total Ausencia Hombres	20	13	22	23	16	16	23	29	21	35	60	49
Personal Activo	823	876	879	899	906	919	892	903	892	907	868	843
Tasa de absentismo	2.43	1.48	2.5	2.55	1.76	1.74	2.57	3.21	2.35	3.85	6.91	5.81
Total Ausencia Mujeres	1	2	2	0	2	2	4	4	3	2	7	1
Personal Activo	70	71	70	69	75	79	78	78	81	81	70	81
Tasa de absentismo	1.4	2.81	2.85	0	2.66	2.53	5.12	5.12	3.70	2.46	10	1.23

Las víctimas mortales

	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15
Total Víctimas Mortales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de Accidentes	2	4	6	5	7	8	8	2	4	7	5	4
Total Accidentes Hombres Área Metropolitana	2	3	5	4	7	7	5	2	4	7	5	4
Total Accidentes Hombres Oriente	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Accidentes Mujeres Área Metropolitana	0	1	0	1	0	1	3	0	0	0	0	0
Total Accidentes Mujeres Oriente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

- b. se presentan los casos de lesión, el índice de accidentes con lesiones, la tasa de enfermedades profesionales, la tasa de días perdidos, la tasa de absentismo y las víctimas mortales relacionadas con el trabajo de los contratistas independientes que trabajan *in situ* de cuya seguridad general en el lugar de trabajo es responsable la organización, desglosado por región y sexo.

La organización no cuenta con personal in situ, ni es responsable de contratistas independientes, todo su personal cuenta con contrato a término fijo. No se han presentado casos de accidentes, incidentes ni muertes de contratistas de Segdecol

- c. El sistema que se emplea para el registro y comunicación de accidentes se realiza dando cumplimiento a la ley por medio del procedimiento de notificación de incidentes y accidentes (Clp08 rev 02) acorde con la resolución 1401 de 2007 y el sistema de calidad implementado en la empresa.

ANÁLISIS

- Los indicadores requeridos en el G4- LA6 se encuentran cumpliendo de acuerdo a las metas establecidas, donde se puede evidenciar que:
- El índice de accidentalidad se encuentra por debajo del promedio propuesto del 1.0% y su resultado fue de 0.54%,
- Los tipos de lesiones no generaron enfermedades profesionales ni estados de gravedad que derivarán discapacidad.
- La tasa de enfermedad profesional se encuentra en el 0% lo cual denota eficacia en el desarrollo de las actividades del sistema general de seguridad y salud en trabajo.
- El índice de absentismo por enfermedad y accidente de trabajo se encuentran por debajo de la meta propuesta del 10% y su resultado fue de 7.24%, lo cual indica un promedio aceptable en relación a la ausencia pronosticada para la organización según estadísticas de años anteriores.
- La organización no tuvo muertes por accidentes de trabajo, ni suicidios durante el periodo de la memoria, lo cual se debe al resultado de la aplicación de los subprogramas de riesgo público, riesgo vehicular y medicina preventiva.

CONCLUSIÓN G4-LA6: CUMPLIDO

G4-LA9 Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral

Mantener y mejorar el capital humano, en especial mediante la formación orientada a ampliar la base de conocimientos de los empleados, es fundamental para el desarrollo de la organización. Este indicador revela la cuantía de la inversión de la organización en esta área y el grado en que se distribuye entre la totalidad de la plantilla. El acceso a las oportunidades de formación también puede contribuir al progreso en otras áreas de desempeño social, tales como la igualdad de oportunidades en el puesto de trabajo. También contribuye a motivar el progreso personal y de la organización.

META: Suministrar formación a empleados operativo superior a 40 horas y administrativos superior a 30 horas



Registro fotográfico de la empresa SENA



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

periodo 1 de Enero a 31 de Diciembre 2015

2 Abril 2016

Versión: 04

Resultados:

- Número total de empleados, desglosado por sexos.

CARGOS	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15
DIRECTIVOS HOMBRES	16	16	16	17	17	17	17	16	17	17	17	17
DIRECTIVOS MUJERES	8	8	8	8	8	8	10	10	10	10	10	10
TOTAL	24	24	24	25	25	25	27	26	27	27	27	27
OPERATIVOS HOMBRE	807	860	863	882	889	902	875	887	875	890	851	826
OPERATIVOS MUJERES	62	63	62	61	67	71	68	68	71	71	60	71
TOTAL	869	923	925	943	956	973	943	955	946	961	911	897
GRAN TOTAL	893	947	949	968	981	998	970	981	973	988	938	924

- Total de horas de capacitación que se han cursado en el periodo objeto de la memoria, para todos los empleados y para cada categoría laboral.

OPERATIVOS

HORAS GRAL (M +F)	ENCARGADO	Ene 15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15	
30	ACADEMIA		3810	3180	1830	2970	2970	1350	4080	2190	2160	1530	450	
2	DDHH		254	402	238	380	382	174	520	292	282	204	56	
10	ANUAL		0	0	0	0	0	0	0	0	0	9110	0	
13	SENA		0	0	0	0	0	0	0	0	6812	819	1040	
TOTAL HORAS			4.064	3.582	2.068	3.350	3.352	1.524	4.600	2.482	9.254	11.663	1.546	47.485

ADMINISTRATIVOS

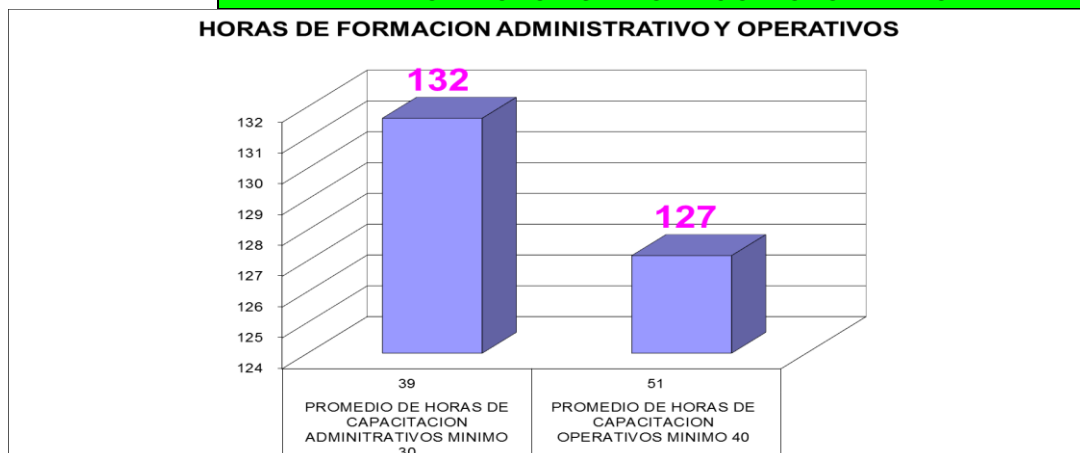
HORAS GRAL (M +F)	ENCARGADO	Ene 15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15	
16	RESPONSABILIDAD SOCIAL -DDHH										480			
4	GESTION DEL RIESGO				112									
18	GESTION DEL RIESGO									540				
TOTAL HORAS					112	0	0	0	0	540	480	0	0	1.132

- Promedio de horas de capacitación cursadas por cada empleado en el periodo objeto de la memoria, desglosado por categoría laboral.

MES	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15	PROMEDIO
Horas de capacitación				112	0	0	0	0	540	480	0	0	1.132
ADMINISTRATIVOS	27	27	27	28	28	28	30	29	30	30	30	30	29
PROMEDIO HORAS DE FORMACION POR ADMINISTRATIVO													39.0

MES	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15	PROMEDIO
		4.064	3.582	2.068	3.350	3.352	1.524	4.600	2.482	9.254	11.663	1.546	47.485
OPERATIVOS	869	923	925	943	956	973	943	955	946	961	911	897	934
PROMEDIO HORAS DE FORMACION POR OPERATIVO													50.1

HORAS DE FORMACION ADMINISTRATIVO Y OPERATIVOS



ANALISIS G4-LA9: Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral

- En el 2015 Seguridad de Colombia Antioquia Ltda, tuvo un total de horas de formación de 40.9 por cada operativo y 36.9 por cada administrativo, fortaleciendo el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.
- Hubo una notable disminución en horas de formación en comparación con 2013 y 2014, esto debido a la asignación y autorización por parte del Sena, quienes presentaron cambios internos en su parte administrativa y esto influyo en el otorgamiento de menos cupos y lugares para capacitar al personal, únicamente se certificaron 142 personas y esperamos en el 2016 aumentar esta cifra. Por lo tanto Seguridad de Colombia continuará proporcionando al trabajador las habilidades y conocimientos, adiestrándolo en la ejecución de su propio trabajo.

CONCLUSIÓN G4-LA9: CUMPLIDO

G4-LA10 Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales

Relevancia

Los programas de gestión de competencias permiten a las organizaciones planificar la adquisición de las capacidades con las que los empleados deben dotarse para alcanzar los objetivos estratégicos en un entorno laboral cambiante. Un colectivo de trabajadores bien cualificado y consciente enriquece el capital humano de la organización y contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que se relaciona estrechamente con la mejora del rendimiento. Para quienes están próximos a la jubilación, la confianza y la calidad de las relaciones laborales mejoran al saber que recibirán apoyo en el periodo de transición a la jubilación. El objetivo de la formación continua es promover el desarrollo del conocimiento y las competencias que hacen posible que los ciudadanos se adapten a un mercado de trabajo cambiante y participen activamente en todos los ámbitos de la vida profesional.



META: incrementar el número de guardas con por lo mínimo una competencia por encima de 70 % para el 2015, y tener más de 100 titulados

RESULTADO: Desarrollo de competencias laborales: Convenio SENA – SEGDECOL

JUSTIFICACIÓN:

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., consciente de la importancia de complementar los conocimientos e incrementar formación y desempeño de su Recurso Humano y mejorar el desarrollo profesional como también personal del equipo de trabajo, se dio a la tarea de llevar a cabo en convenio con el Sena "LA CERTIFICACION EN COMPETENCIAS LABORALES" a través de un acuerdo de voluntades. La Certificación en Competencias Laborales es el resultado de un proceso de evaluación y recolección de evidencias de conocimiento, desempeño y producto que una persona demuestra, en un área específica de trabajo, de conformidad con una norma de competencia laboral. Para Seguridad de Colombia Antioquia Ltdael Recurso humano es su principal activo porque cada miembro de la organización forma parte de su funcionamiento, beneficiándose así con un personal más preparado y adaptado a su cargo y a su entorno organizacional.

OBJETIVOS:

- Impartir formación profesional integral y participativa en el desarrollo empresarial y técnico de los trabajadores en actividades productivas según su competencia.
- Aportar los ambientes de aprendizaje para el desarrollo de las acciones de formación, previamente validados por el Sena.
- Apoyar el proceso de formación de cada uno de los empleados operativos de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda., en el área de la seguridad y vigilancia.
- Buscar el mejoramiento en el desempeño del personal
- Capacitar el grupo de evaluadores de competencias laborales por parte de la empresa.

METODOLOGÍA:

- En convenio con el Sena se conforman grupos de personas a certificar a través **del ACUERDO DE VOLUNTADES** con los requisitos exigidos por el Sena a nivel de experiencia y formación según la capacitación a recibir.



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD
periodo 1 de Enero a 31 de Diciembre 2015

2 Abril 2016

Versión: 04

- Se realiza el proceso de evaluación en cuanto a la inducción y autodiagnóstico, inscripción, plan de evaluación, recolección de evidencias, emisión de juicio y auditoria de los candidatos.
- Una vez realizado el trabajo de campo y evaluado el empleado, obtendrá su certificado en competencias laborales.
- Cabe anotar que Seguridad de Colombia Antioquia Ltda, tiene acreditados 7 evaluadores en las normas de competencias laborales.

Contenidos desarrollo de competencias para titulación

- **Controlar accesos - n.c.I 260401013**
- **Prevenir incidentes - n.c.I 260401002**
- **Atender situaciones de emergencia - n.c.I 260401003**

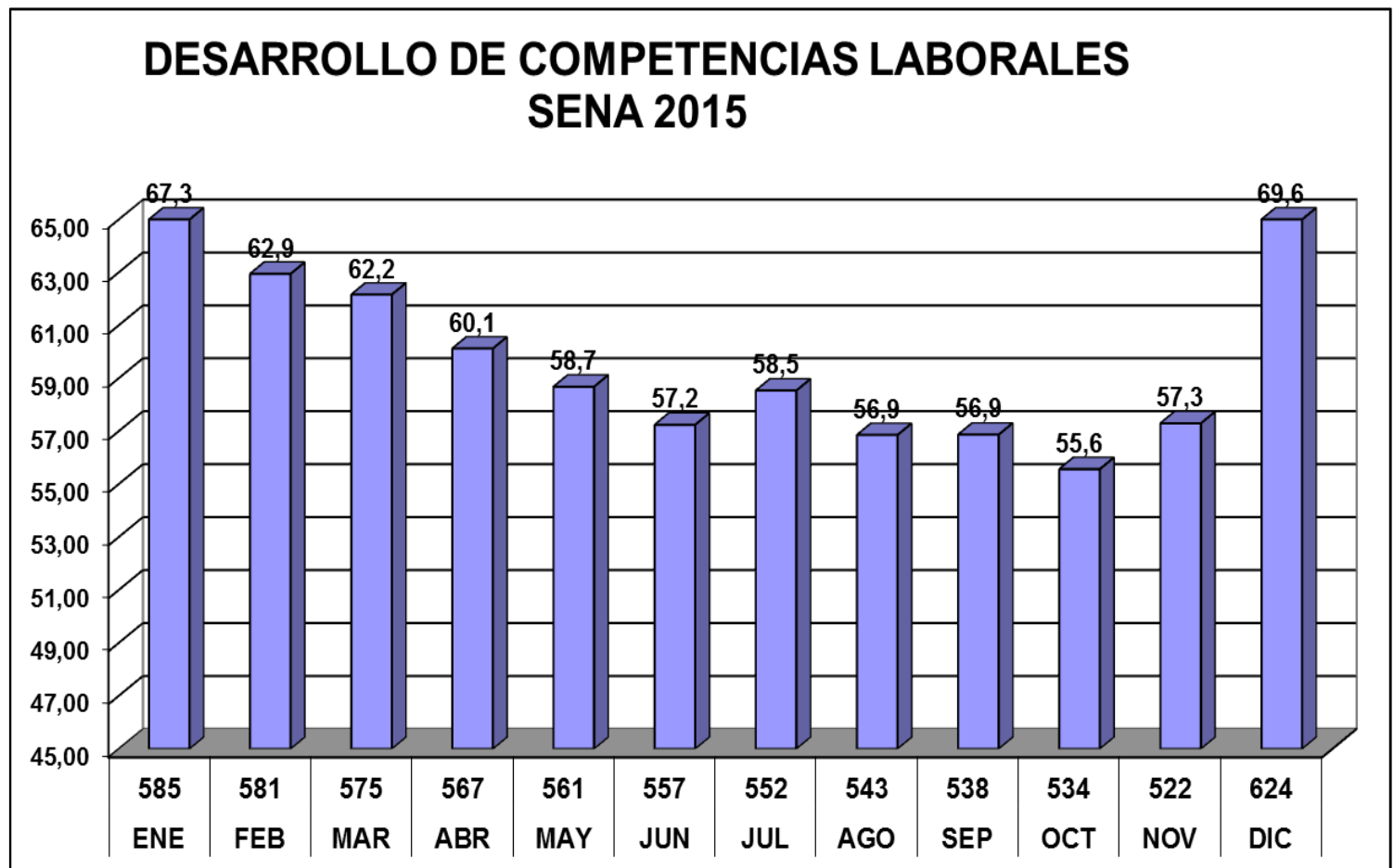
Para lograr la titulación en vigilancia, seguridad y control de instalaciones, el Sena requiere el desarrollo de las tres competencias anteriores

RESULTADOS

CERTIFICADOS SENA 31-dic-15	
CONTROL DE ACCESOS	588
INCIDENTES	408
EMERGENCIAS	103
TITULADOS	102
TOTAL CERTIFICACIONES	1201

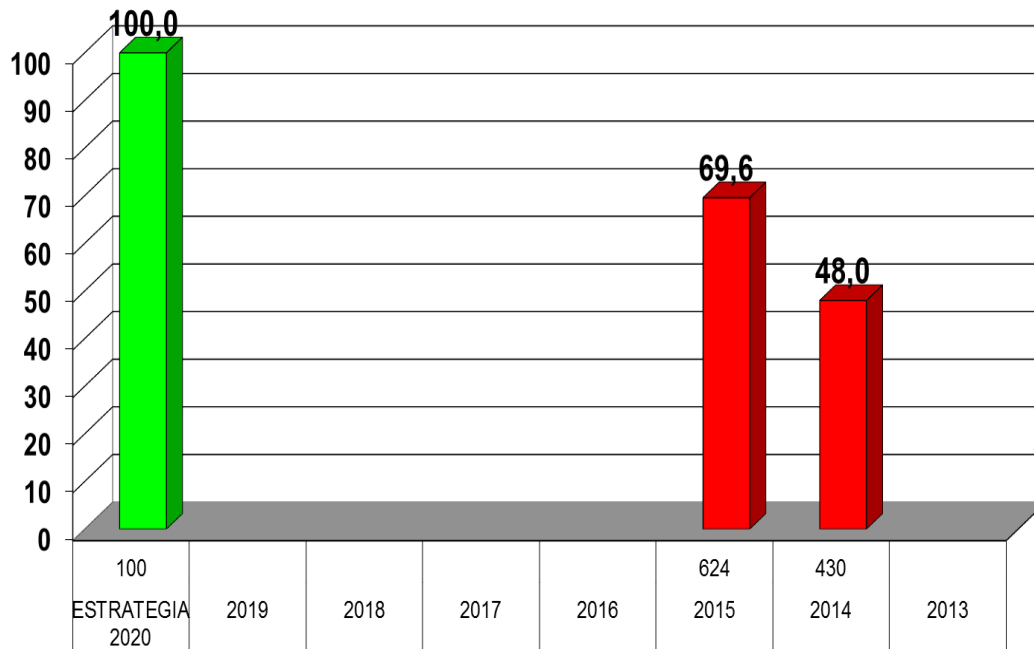
HOMBRES CERTIFICADOS 31-dic-15	
Total hombres	624

% OPERATIVOS CON COMPETENCIA	69,57	$\frac{\# \text{ Operativos con competencia sena} \times 100}{\text{total Operativos}}$
-------------------------------------	--------------	---





COMPETENCIAS LABORALES EN EL TIEMPO, ESTRATEGIA 2020



ANÁLISIS

ANALISIS GLOBAL AÑO

PLAN DE ACCION

Se termina el año exitosamente, se llevó a cabo durante el año la competencia en controlar accesos, con el fin de identificar amenazas, riesgos, y / o vulnerabilidades de acuerdo con las características del servicio y los procedimientos establecidos por el cliente y Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. Fueron 142 los Guardas de Seguridad quienes cumplieron con los objetivos y lineamientos establecidos y fueron certificados por el Sena en dicha competencia.

No se emprende acción por los buenos resultados obtenidos

Se formó en el 2015 personal en la competencia en controlar accesos. Para diciembre de 2015 contamos con 624 empleados con al menos una competencia y sumando las certificaciones en controlar accesos, incidentes y emergencias, se llega a un total de 1.201 certificaciones de personal evaluado y certificado por el sena. Por lo tanto seguridad de Colombia continuará con la evaluación y certificación por competencias laborales, con la meta de alcanzar el 100% de todos nuestros empleados con mínimo una competencia adquirida.

A pesar de no haberse logrado aún el 100%, ya nos encontramos cercanos al 70% de la población operativa con alguna competencia, Lo que consideramos un objetivo logrado para el año 2015, y estamos con una línea de tendencia que nos llevara el 2020 al 100% de la población.

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda es quien brinda todas las oportunidades para el desarrollo de Las competencias laborales; estas son adquiridas por le guarda y el certificado es personal e intransferible, al momento de retirarse un empleado con competencias laborales se van con el certificado y son mayores las posibilidades de empleabilidad en otra empresa de vigilancia, por tener esta competencias laborales certificadas.

CONCLUSIÓN G4-LA10: CUMPLIDO

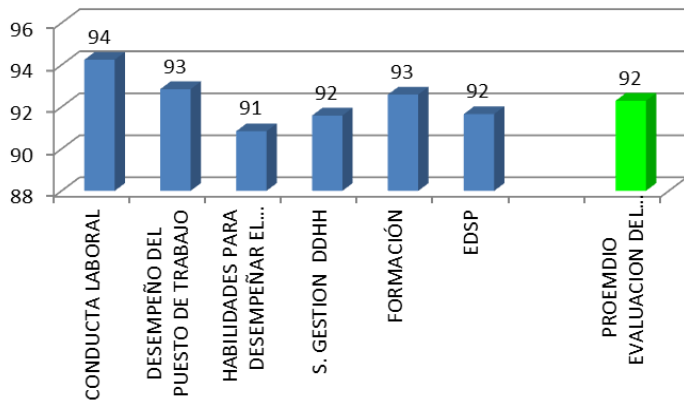
G4-LA11 *Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional*

Evaluar el rendimiento de los trabajadores respecto a objetivos comunes ayuda al desarrollo personal de los individuos y contribuye tanto a la gestión de habilidades como al desarrollo del capital humano dentro de la organización. Además, la satisfacción de los empleados puede aumentar, con la consiguiente mejora del desempeño de la organización.

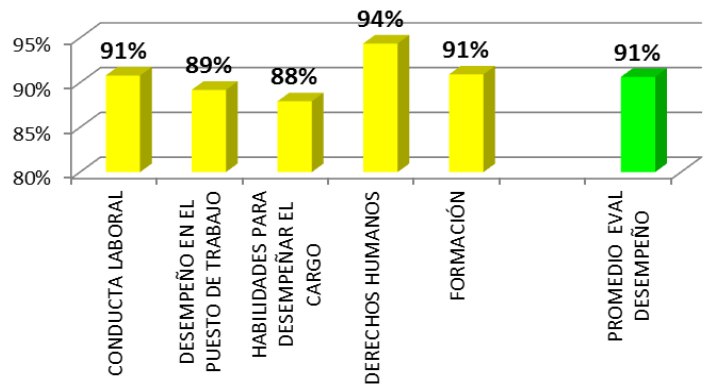
META: Mejorar el desempeño laboral mayor al 90%

Resultados:

EVALUACION DESEMPEÑO 2015 ADMINISTRATIVOS

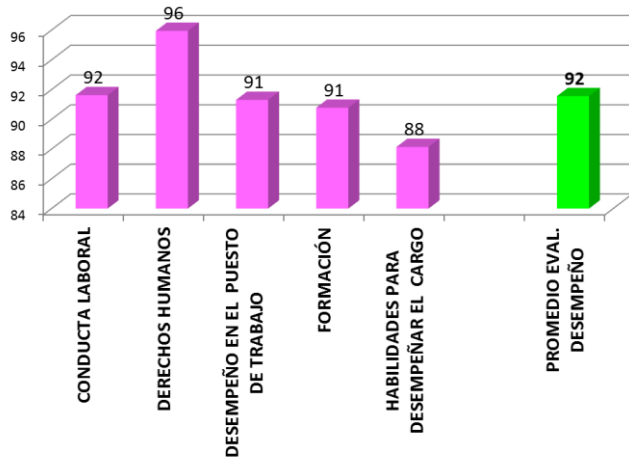


EVALUACION DESEMPEÑO OPERATIVOS



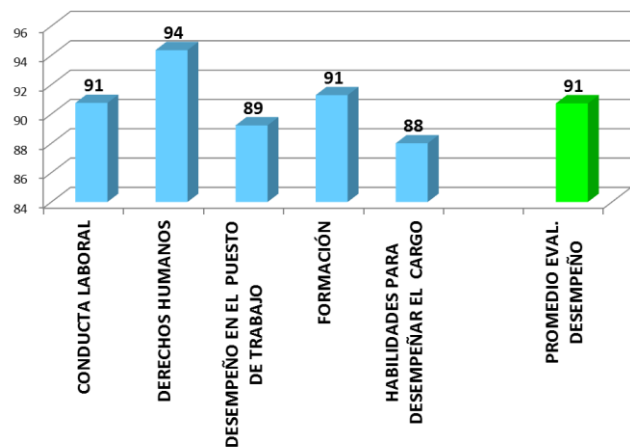
Evaluación del desempeño 2015

Mujeres



Evaluación del desempeño 2015

Hombres



ANÁLISIS:

El resultado de este indicador demuestra el gran desempeño de nuestro personal el compromiso que tiene con su trabajo y con la organización, pues hemos logrado que los administrativos tenga una evaluación del desempeño del 92% y los operativos de 91% lo que nos da una media de 91,5 %, lo que está por encima de nuestra meta de superar el 80%, esto teniendo una cobertura del 100% de empleados administrativos y el 91% de los operativos

CONCLUSIÓN G4-LA11: CUMPLIDO

G4- HR2 *Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados*

La información de este indicador ofrece una visión sobre la capacidad de la organización para poner en práctica sus políticas y procedimientos en materia de derechos humanos. Los derechos humanos han sido incluidos en la legislación y en las normas internacionales, lo que ha obligado a las organizaciones a ejecutar programas de capacitación especializados para que los empleados sepan abordar el tema de los derechos humanos en el curso de sus tareas habituales. El número de trabajadores que reciben capacitación y la cantidad de formación que se les facilita ayudan a evaluar la profundidad del conocimiento que una organización tiene sobre derechos humanos

META: suministrar formación en derechos humanos al 100% de la población de empleados



REGISTRO FOTOGRAFICO EMPRESA



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD
periodo 1 de Enero a 31 de Diciembre 2015

2 Abril 2016

Versión: 04

RESULTADOS: Estos son los empleados que han recibido formación específica sobre las políticas y procedimientos de la organización en materia de derechos humanos y su aplicación en el trabajo.

2015 - OPERATIVOS

CAPACITACION	ENCARGADO	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15
Total empleados quienes asisten a capacitación en la escuela de vigilancia (personal que asiste en el mes a dos horas de capacitación en ddhh)	DDHH	0	127	106	61	99	99	45	136	73	72	51	15
Total empleados con capacitación anual (en diferentes temas entre ellos ddhh)	ANUAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	911	0

HORAS	ENCARGADO	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15
2	DDHH	0	254	212	122	198	198	90	272	146	144	102	30
1	ANUAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	911	0
	TOTAL HORAS		254	212	122	198	198	90	272	146	144	1013	30

MES	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15
F.E. OPERATIVOS	866	920	922	940	953	970	940	952	943	958	908	894

2015 - ADMINISTRATIVOS

CAPACITACION	ENCARGADO	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15
Total administrativos quienes recibieron capacitación en DDHH	RESPONSABILIDAD SOCIAL - DDHH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30	0	0

HORAS	ENCARGADO	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15
16	RESPONSABILIDAD SOCIAL - DDHH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	480	0	0
	TOTAL HORAS				0	0	0	0	0	0	480	0	0

MES	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15
DIRECTIVOS	27	27	27	28	28	28	30	29	30	30	30	30

Número total de horas dedicadas a formación, durante el período objeto del informe, sobre políticas y procedimientos relativos a los aspectos de derechos humanos relevantes para las operaciones de la organización.	3.159
---	--------------

Porcentaje de empleados formados durante el período objeto del informe en políticas y procedimientos sobre los aspectos de derechos humanos relevantes para las operaciones de la organización	100%
--	------

OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN
Indique el porcentaje de empleados formados durante el período objeto del informe en políticas y procedimientos sobre los aspectos de derechos humanos relevantes para las operaciones de la organización.	100% del personal ha recibido formación en derechos humanos durante el 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015

Análisis de la información:

ANALISIS GLOBAL AÑO	PLAN DE ACCION
En el 2015 se dio capacitación al 100% de personal en ddhh. De esta manera la empresa garantiza el respeto a los derechos humanos de todos los empleados, lo cual impactara en el fortalecimiento de un ambiente laboral más propicio y en el ejercicio de la defensa y promoción de los derechos humanos.	no se emprende acción por los buenos resultados obtenidos

CONCLUSIÓN G4- HR2: CUMPLIDO

G4-HR3 Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas...
 (Aspecto: No Discriminación)

Los derechos humanos son más amplios que los meros derechos de los empleados en el lugar de trabajo.

La política antidiscriminatoria es un requisito clave de los convenios y de las leyes y normativas sociales internacionales. El tema de la discriminación se aborda también en los Convenios Fundamentales 100 y 101 de la OIT. Es necesario disponer de un sistema eficaz de control para asegurar su cumplimiento en todas las operaciones de la organización informante. Los grupos de interés intentarán asegurarse de que tales políticas y su control son eficaces.

META: Asegurar que no se presenten casos de discriminación, de llegar a presentarse se les dé debido tratamiento y acciones para evitar que vuelva a ocurrir

RESULTADOS: Los resultados son los siguientes:



OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	TIPO DE DISCRIMINACIÓN	ene	feb	mar	abr	muy	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	
				-15	-15	-15	-15	-15	-15	-15	-15	-15	-15	-15	-15	-15
Identifique los incidentes de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, procedencia, o extracción social según la definición de la OIT, u otras formas significativas de discriminación que afecten a grupos de interés internos o externos, que hayan ocurrido en cualquiera de las operaciones durante el período objeto del informe.	Se cuenta con la línea ética en internet y en el conmutador en donde cualquier empleado (administrativo y operativos (guardas y supervisores) puede reportar el evento a la Gerencia General quien asumirá personalmente la investigación y las acciones, se ha dado capacitación al 100% del personal en esta metodología.	# de casos de discriminación	raza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			color	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			sexo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			religión	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			opiniones políticas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			procedencia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			extracción social	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

OBJETIVO	RESULTADO	JUSTIFICACIÓN
Indique el número total de incidentes de discriminación ocurridos durante el período objeto del informe.	0	No se cuenta con reporte-incidente por discriminación reportado

OBJETIVO	RESULTADO	JUSTIFICACIÓN
Indique la situación actual de los incidentes y las medidas adoptadas, refiriendo si: • La organización no ha identificado casos de discriminación de ningún tipo	El comité de convivencia no trato ningún caso en la reunión trimestral, se hicieron las observaciones y el tramite pertinente para dar seguimiento periódico y no se requiere más acción por parte de la compañía.	Se cuenta con 0 reporte-incidente por discriminación

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:

ANALISIS GLOBAL AÑO	PLAN DE ACCION
El balance fue positivo, en el 2015 no se registraron casos sobre discriminación; los comité realizaron sus actividades en pro de una sana convivencia, ayudando a generar un ambiente laboral de respeto mutuo. Se capacitó al 100% del personal e informando además, los mecanismos y herramientas para denunciar posibles casos por discriminación como son: Línea ética, comité de ética, comité de convivencia, correo electrónico de Gestión Humana, etc.	No se emprende acción por los buenos resultados obtenidos

CONCLUSIÓN G4-HR3: CUMPLIDO

G4-HR5 Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil

La abolición del trabajo infantil es un principio clave y un objetivo de la legislación y de las principales declaraciones sobre derechos humanos, y es la materia de los Convenios 138 y 182 de la OIT.

La existencia y la implementación efectiva de políticas sobre trabajo infantil constituyen expectativas básicas de una conducta socialmente responsable.

META: asegurar que no se presenten casos de trabajo infantil.

RESULTADOS: Los resultados son los siguientes:



<http://www.comunidadtextil.com/news1>

OBJETIVO	RESULTADO	JUSTIFICACIÓN
Identifique las actividades que considere puedan tener un riesgo significativo de incidentes debidos: • Trabajo infantil, y/o • Trabajadores jóvenes expuestos a trabajo peligroso. El proceso de identificación debería reflejar cómo la organización aborda la evaluación de este riesgo y puede apoyarse en fuentes de datos internacionales y reconocidos, como los informes de la OIT.	2011, 2012, 2013, 2014 y 2015 Con proveedores = 0 Con cero casos de trabajo infantil	PROVEEDORES: Cada uno de los proveedores cuenta con acuerdo firmado en donde se comprometen a respetar a los trabajadores y asegurar que no se presente trabajo infantil o de menores de edad. Anualmente se realiza <u>una evaluación de proveedores</u> en donde se consulta a los proveedores como se encuentran en la presencia de menores de edad en sus instalaciones. Es un aspecto evaluado.
	2011, 2012, 2013, 2014 y 2015 En la empresa= 0 Con cero casos de trabajo infantil	SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA Ltda. <ul style="list-style-type: none"> No tiene vinculación laboral con menores de 18 años No se permite El ingreso de menores a realizar ninguna actividad por simple que esta sea
	2011, 2012, 2013, 2014 y 2015 Con clientes= 0 Con cero casos de trabajo infantil	CLIENTES: <ul style="list-style-type: none"> Al momento de realizar un proceso de negociación con nuestros clientes no se tiene ningún evidencia de trabajo infantil , Se realizan vistas periódicas que nos aseguran que no se presenta ningún tipo de trabajo infantil.

OBJETIVO	RESULTADO	JUSTIFICACIÓN
Indique las actividades consideradas de riesgo significativo por incidentes de trabajo infantil en términos de: • Tipo de actividades (por ejemplo, planta manufacturera), o • Países o zonas geográficas donde se considera que las actividades presentan un riesgo de esta naturaleza.	2011, 2012, 2013 y 2014 Con proveedores = 0 Con cero casos de trabajo infantil	PROVEEDORES: <ul style="list-style-type: none"> Cada uno de los proveedores cuentan con acuerdo firmado en donde se comprometen a respetarle a los trabajadores Se realiza exploración en RSE en donde los proveedores nos aseguran y evidencia que no tiene trabajo infantil en sus organizaciones. Anualmente se realiza una visita a proveedores en donde verifican con consulta a los proveedores como se encuentran en derechos humanos y se indaga el trabajo infantil. Es un aspecto evaluado.

OBJETIVO	RESULTADO	JUSTIFICACIÓN
Indique qué medidas ha adoptado la organización informante durante el período cubierto por el informe, dirigidas a contribuir a la eliminación del trabajo infantil.	2011, 2012, 2013, 2014 y 2015 Con cero casos de trabajo infantil	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de proveedores Visita a proveedores Acuerdos con proveedores Proceso de selección de empleados Proceso comercial Vistas a clientes Exploraciones en RSE

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:

De acuerdo a las políticas y según proceso de selección de personal, Seguridad de Colombia tiene estipulado una edad de ingreso, evitando así contratar menores de edad. Además según las evaluaciones anuales realizadas a nuestros proveedores y a los clientes, identificamos y controlamos que ellos no contraten menores de edad, según acuerdos firmados.

CONCLUSIÓN G4-HR5: CUMPLIDO



SOCIEDAD

G4-S03 Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados

Para gestionar el riesgo de que se produzcan casos de corrupción es necesario poner en práctica un sistema con procedimientos de apoyo. Este indicador mide el grado de aplicación de la evaluación de riesgos en el conjunto de la organización. Tal evaluación ayuda a valorar las probabilidades de que surjan casos de corrupción dentro de la organización o relacionados con ella, de modo que se puedan trazar políticas y procedimientos para luchar contra las prácticas corruptas.

META: asegurar que cada uno de los procesos y cargos de la organización cuentan con identificación de riesgos por corrupción

RESULTADOS: Los resultados son los siguientes:



OBJETIVO	RESULTADO	JUSTIFICACIÓN
Número de unidades de negocio analizadas respecto a riesgos organizacionales relacionados con la corrupción durante el período objeto del informe. Se refiere tanto a una evaluación específica de riesgos relacionados con la corrupción, como a su inclusión como un factor de riesgo dentro de una evaluación general de riesgos.	Número de centros: este es el número de puestos de seguridad con vistas inspectivas realizadas a diciembre 31 de 2015 : 268 puestos, todos con: <ul style="list-style-type: none"> El 100% de los puestos de seguridad cuentan con visita inspectiva de seguridad Gestión del riesgo ISO 31000 a procesos , cargos e instalaciones 	SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA LTDA para asegurar la gestión de riesgos en seguridad, ha implementado la norma ISO 28000 en donde ha desarrollado la metodología de la norma ISO 31000 en la cual se construyó una herramienta de gestión de riesgos en donde se identifican, analizan, valoran, estima, se determinan los tratamientos y se determina el riesgo residual
Porcentaje y el número total de unidades de negocio analizadas respecto a riesgos organizacionales relacionados con la corrupción.	2011, 2012 y 2013, 2014 y 2015; se les ha realizado análisis de riesgos en corrupción entre otros 100% de los procesos de la organización.	Dentro de los riesgos analizados se encuentra el riesgo por corrupción este se la ha aplicada la identificación.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:

Esta metodología de gestión del riesgo ISO 31000 nos ha permitido implementar la norma ISO 28000, gestión de la seguridad en la cadena de suministros, y dentro de la metodología se requiere que se mantenga una evolución de riesgos a la seguridad, la hemos implementado y según la historia de riesgos en la organización, de los eventos de corrupción destacados, los controles operativos.

CONCLUSIÓN G4-S03: CUMPLIDO

G4-S04 Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción

La comunicación y la capacitación favorecen la concienciación interna y externa y mejoran la capacidad para luchar contra la corrupción. Este indicador refleja el porcentaje de los miembros del órgano de gobierno, los empleados y los socios empresariales que se pueden considerar conocedores de las políticas y los procedimientos de la organización para luchar contra la corrupción.

META: garantizar que cada uno de los empleados cuenta con formación en identificación de riesgos de seguridad y por corrupción

RESULTADOS: Los resultados son los siguientes:





SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD
periodo 1 de Enero a 31 de Diciembre 2015

2 Abril 2016

Versión: 04

1. Número y Porcentaje miembros de órgano de gobierno, informados y capacitados en gestión del riesgos, y matrices e riesgos:

Los miembros del máximo órgano de gobierno son 9 el gerente, subgerente director de operaciones, dir sistema de gestión, jefe almacén, jefe de personal, psicólogo, jefe de contabilidad y jefe de nómina; y todos recibieron capacitación en gestión del riesgo anti corrupción 100%

2. Número y el porcentaje de empleados a los que se ha informado sobre las políticas y los procedimientos de la organización para luchar contra la corrupción, desglosado por categoría profesional y región.

- Todos los empleado operativos reciben capacitación a anticorrupción,
- Todos los empleados administrativos: se han formado en prácticas anticorrupción y en gestión del riesgo, están ubicados en la región de Antioquia, se cuenta con 6 profesionales, 9 tecnólogos , 8 técnicos , bachilleres 7.

3. Número y el porcentaje de socios empresariales a los que se ha informado sobre las políticas y los procedimientos de la organización para luchar contra la corrupción, desglosado por tipo de socio empresarial y región.

Nuestros socios empresariales son nuestros proveedores críticos 20, todos ellos con pruebas de confiabilidad actualizadas cada año, a los cuales les hemos realizado exploración en responsabilidad social empresaria, acuerdo de seguridad, vistas de asociado de negocio para asegurar que no se presenten casos de corrupción

4. Número y porcentaje de miembros del órgano de gobierno que han recibido capacitación sobre la lucha contra la corrupción, desglosado por región.

Los miembros del máximo órgano de gobierno son 9 y todos recibieron capacitación en gestión del riesgo anti corrupción. 100%, y todos ubicados en la región de Antioquia.

GUARDAS Y SUPERVISORES

Resultado evaluación eficacia	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15
Calificación 80									272	305	295	312
85									134	131	130	126
90									138	141	136	126
95									95	170	151	143
100									171	174	160	153
FALTAN									107	9	4	0
TOTAL:	0	0	0	0	0	0	0	0	917	930	876	860
COBERTURA	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	88,3	99,0	99,5	100

OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	JUSTIFICACIÓN
Indique, por separado, el porcentaje total de empleados en cargos directivos y no directivos que han recibido formación sobre anticorrupción durante el período objeto del informe.	100 %	Se han realizado capacitaciones al 100% de los empleados, en donde se han explicado los riesgos en los procesos y los cargos y se ha tocado el tema del riesgo de corrupción no se han identificado operaciones o inquietudes con este respecto y en los proveedores significativos tampoco se ha reportado o estar amenazados.
	100 %	

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda consciente de la importancia de prevenir el actuar delictivo del personal que integra e interactúa en la organización, ha desarrollado actividades de capacitación a través de las academias de vigilancia y en sus capacitaciones internas. Formando a sus trabajadores en cuanto a conceptos, significados, aplicaciones, políticas y procedimientos de los temas en gestión del riesgo y prácticas anti corrupción, para que ellos sepan cómo abordarlos en la realización de sus tareas habituales y si consideran que alguno de estos riesgos se presentan sean reportados para prevención o tratamiento directamente por la gerencia general.

CONCLUSIÓN G4-SO4: CUMPLIDO

RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS

G4-PR5 Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes

La satisfacción de los clientes indica en qué medida la organización presta atención a sus necesidades y preferencias. Se trata, además, de un aspecto fundamental para que la organización tenga éxito a largo plazo. En el contexto de la sostenibilidad, la satisfacción del cliente facilita información interna sobre el modo en que la organización plantea su relación con un grupo objetivo (los clientes). También puede combinarse con otras medidas de sostenibilidad.

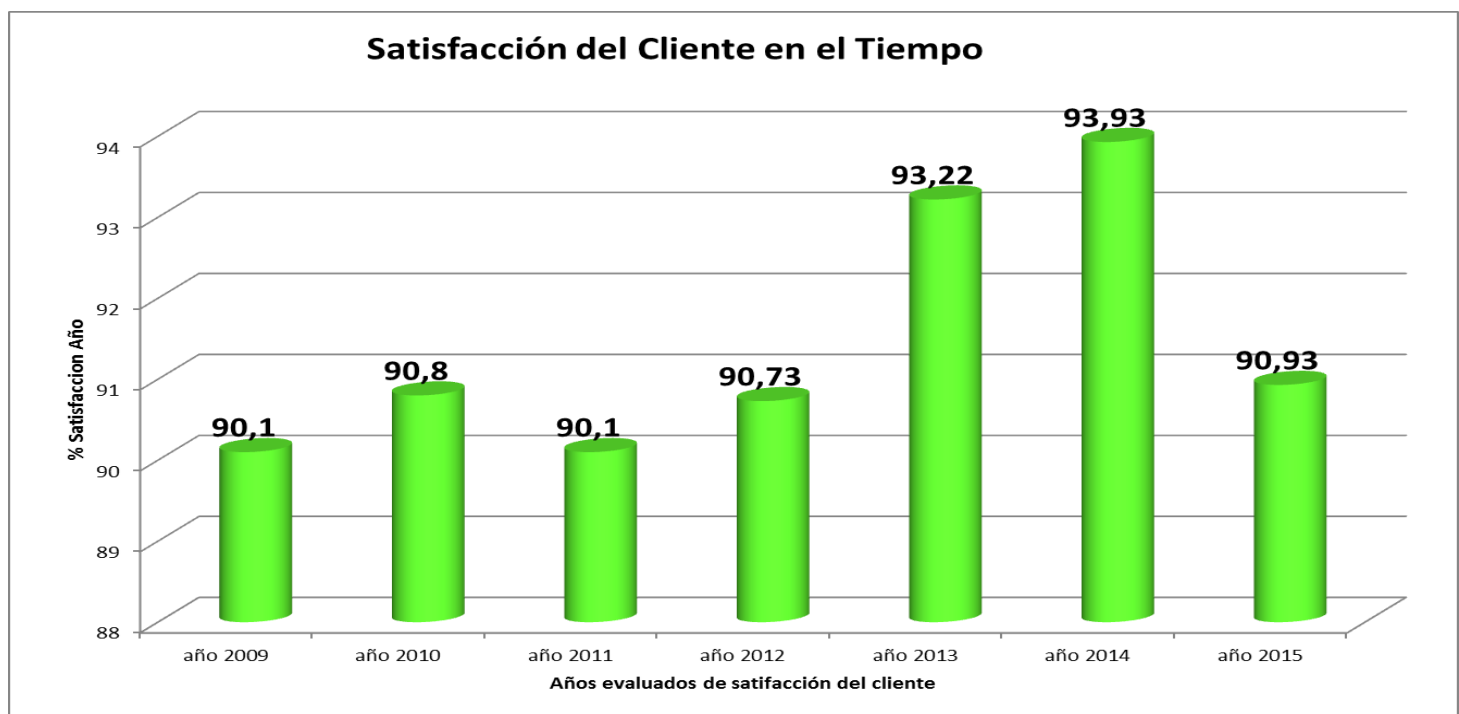
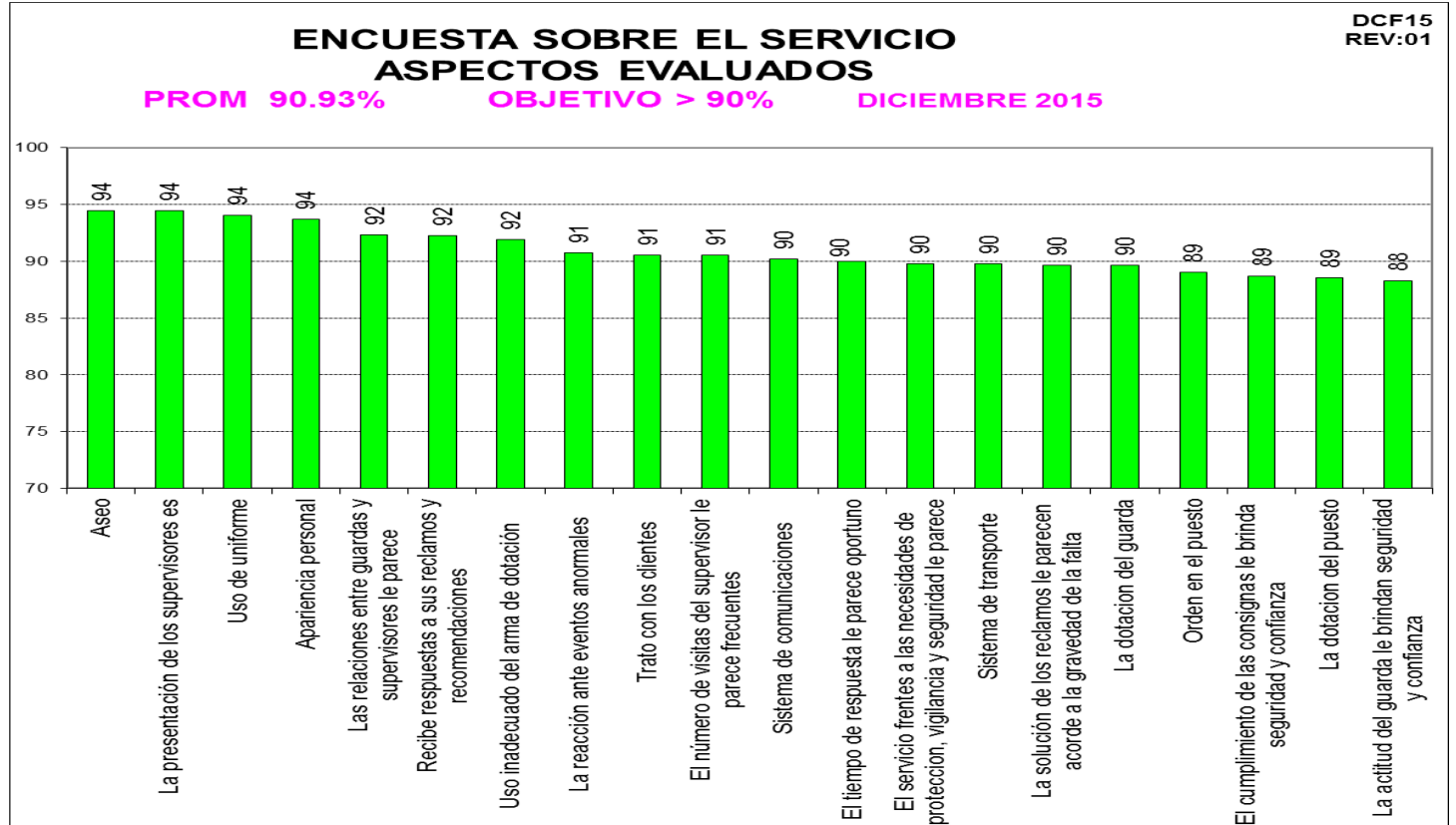
Las necesidades y preferencias de los consumidores pueden variar en función del sexo o de otros factores de diversidad. La satisfacción del cliente ayuda a conocer la medida en que una organización tiene en cuenta las necesidades de otros grupos de interés.

META: incrementar la satisfacción del cliente, garantizar la realización de encuesta de satisfacción a los cliente y que se logres una calificación promedio superior al 90% y que se implementen tratamientos cuando se detecten insatisfacción en estos



RESULTADOS: Los resultados son los siguientes:

OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	JUSTIFICACIÓN
Indique las prácticas dirigidas a evaluar y mantener la satisfacción del cliente, tales como: •Frecuencia de los estudios de satisfacción del cliente, •Requisitos estándar respecto a la metodología de los estudios, •Mecanismos que tienes los clientes para hacer llegar sus opiniones.	<ul style="list-style-type: none"> • La frecuencia es anual • Se cuenta con una metodología en donde se requiere q cada año se le realice encuesta al 25% de los clientes • Los clientes tiene contacto permanente con coordinadores de servicio, o a través de la página web, la línea ética o llamando directamente al Gerente o subgerente. 	El Subgerente anualmente coordina la realización de una encuesta a los clientes por medio de vistas en las cuales se diligencia el registro DCF08 "Encuesta sobre el servicio de vigilancia" en esta se evalúan cinco aspectos centrales: Presentación personal y porte de los guardas de seguridad, capacitación y entrenamiento de los guardas, desempeño de los supervisores, atención a reclamos y recomendaciones, recursos físicos.
resultados o conclusiones clave de los estudios (basados en muestras estadísticamente relevantes) llevados a cabo durante el período objeto del informe, relativos a información sobre:	<p><u>La Organización como tal</u>, se le realiza a los clientes de forma aleatoria e incluyendo la más representativos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Una categoría principal de productos o servicios</u>, ver grafica en donde se identifica con el aspecto de menor a mayor calificación • <u>Lugares significativos donde se realizan operaciones.</u>: se realiza a los principales clientes 163 puestos de vigilancia con MAS DEL 50% de cubrimiento 	La información suministrada por la encuesta es entregada al Director de Calidad quien realiza la gráfica del Pareto que muestra la situación de satisfacción del cliente.



ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Seguridad de Colombia Antioquia Ltda durante el año 2015 ha logrado superara la meta del 90% en la satisfacción del clientes, con un resultado de 90,93%, se presenta una reducción del 3%, esto debió al ingresos de puestos nuevos que fueron evaluados y estos tenían la percepción de la empresa de vigilancia anterior, debido a que no se terminó la relación laboral con los Guardas que laboraban en dichos puestos, se instalaron los puestos y se inició la capacitación y implementación de los procesos de prestación del servicio de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda. La razón para mantener estos buenos resultados superiores al 90% es debido al desarrollo de servicios de acuerdo a las necesidades particulares de nuestros clientes, la capacitación por sectores, desarrollo de competencias laborales, seguimiento permanente a sus operaciones y los controles operativos existentes.

CONCLUSIÓN G4- PR05: CUMPLIDO



DIMENSIÓN AMBIENTAL

La dimensión ambiental de Seguridad de Colombia Antioquia Ltda se refiere a los impactos de la organización en los sistemas naturales vivos e inertes, incluidos los ecosistemas, el suelo, el aire y el agua.

Responsabilidad: Dentro de la organización se ha estructurado un equipo en donde se administra controla y se realiza seguimiento permanente a las variables medioambientales y se reportan a gerencia sus resultados, el responsable de esto es el representante de seguridad y salud en el trabajo.

Evaluación y seguimiento: Los indicadores ambientales cubren el desempeño en relación con los flujos de entrada (materiales, energía, agua) y de salida (emisiones, vertidos, residuos). Además, incluyen el desempeño en relación con el cumplimiento legal ambiental y otros datos relevantes tales como los gastos de naturaleza ambiental o los impactos de productos y servicios. Esta información se compila en indicadores ambientales que son entregados a la gerencia para su seguimiento

Información contextual adicional: Este requisito lo hemos explicado en el elemento de *Respuesta a las expectativas de los grupos de interés en el plan 6. Compromiso con el medio ambiente*

G4-EN1: Materiales utilizados por peso o volumen (Aspecto: Materiales)

Reducir la intensidad de uso de materiales e incrementar la eficiencia de la economía. (Materias primas, Materiales auxiliares, Productos o piezas semi-acabadas, Materiales empleados para envasado y empaquetado)

Para este indicador se tuvieron en cuenta factores como: Dotación de pantalones, camisas, chaquetas, zapatos, papel, tinta de impresoras, baterías y consumo de gasolina.

META: Reducir el consumo por kg en un 5%

RESULTADOS: Los resultados son los siguientes:



<http://es.slideshare.net/Silviacm9/trabajo-sobre-rrr>

NUESTROS SERVICIOS: SERVICIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

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

Los sectores en los que prestamos nuestros Servicios de Vigilancia y Seguridad son: **EMPRESARIAL, RESIDENCIAL, SECTOR PUBLICO, BANCARIA, HOSPITALARIA Y COMERCIAL**

Lo materiales utilizados son:

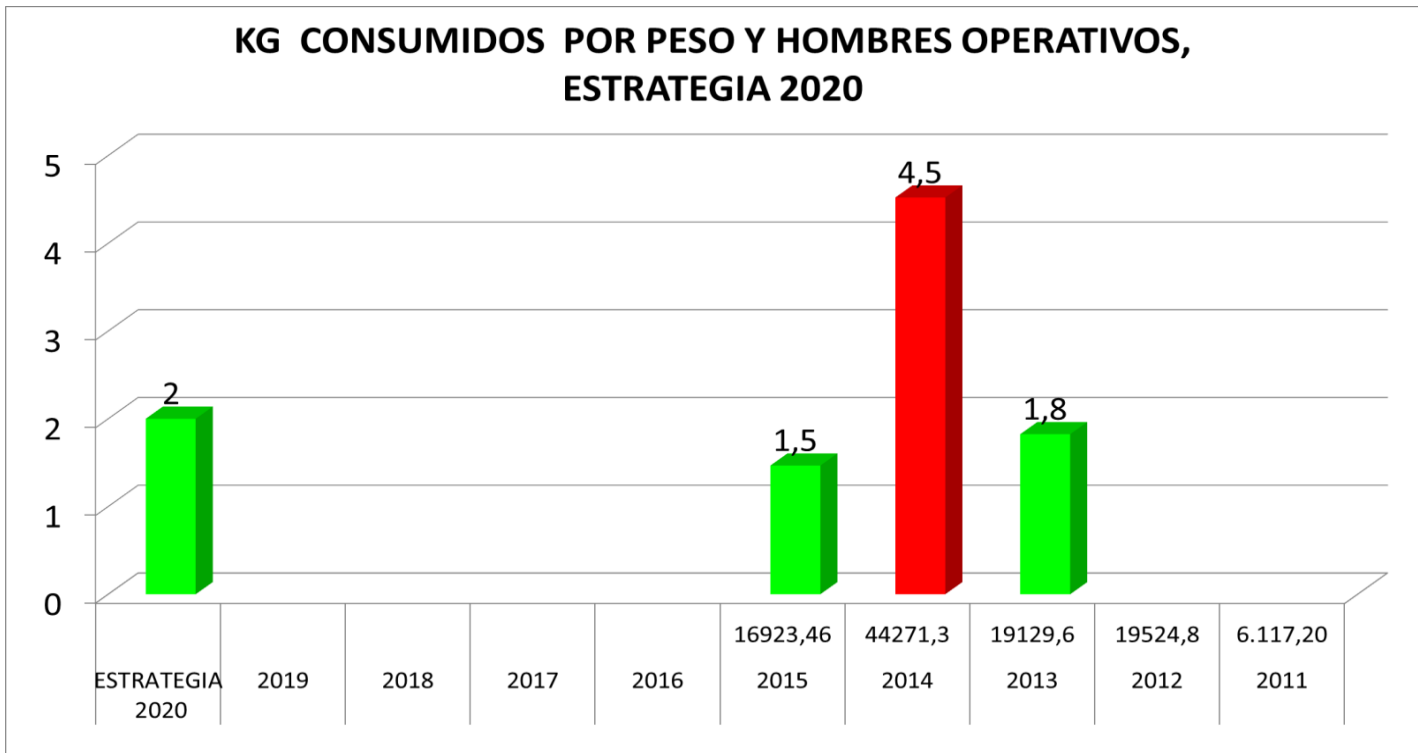
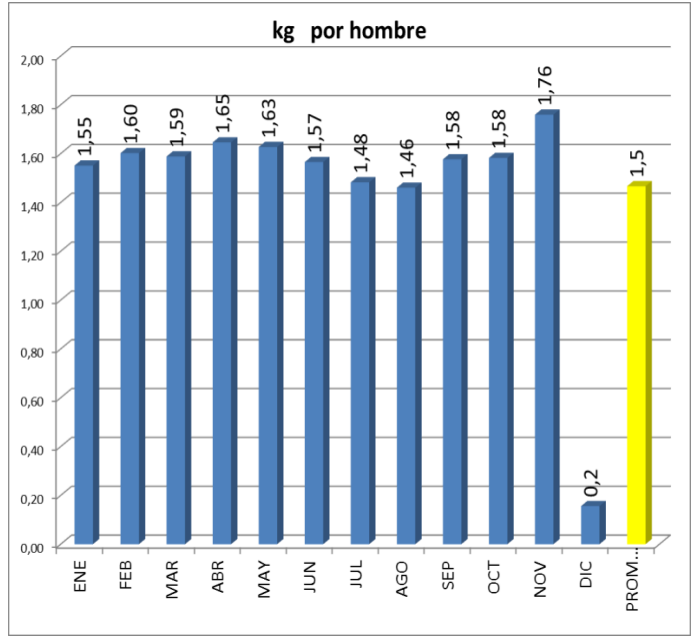
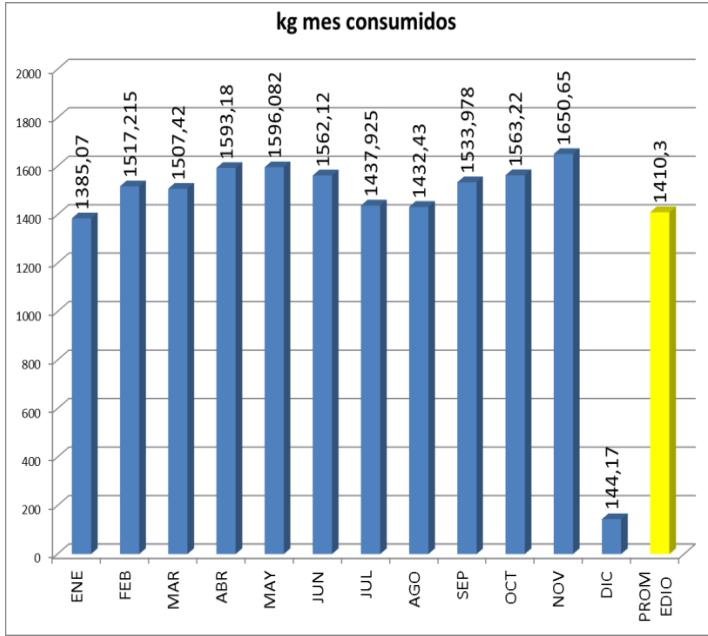
DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2015																
	VARIABLE	UNIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	PROM	TOTAL
Indicar la cantidad total de materiales consumidos, incluyendo los adquiridos a proveedores externos y los obtenidos de fuentes internas	kg de pantalones	kg	14,7	14,7	57	75,8	9,3	56,3	56,3	29,4	9,3	97,9	29,4	0,00	35,8	393,8
	kg de camisa	kg	0	0	0	76,5	8,2	0	114,8	0	76,5	0	105,6	79,10	38,4	460,7
	Chaquetas	kg	0	0	0	0	0	26,9	0	0	26,9	0	26,9	26,9	9,0	107,8
	kg de zapatos	kg	0	62,6	15,2	0	15,2	0	0	0	0	20,2	0	0,00	9,4	113,2
	kg resma papel	kg	13,3	24,4	25,3	27,5	33,7	15,5	27,1	42,6	48,4	29,7	18,2	20,90	27,2	326,6
	kg de tóner tinta	kg	0,6	0,2	0,5	0,5	0,7	1,1	0,2	1,2	2,2	0,9	0,5	0,9	0,9	10,3
Indicar materiales directos y no renovables empleados	consumo de gasolina	Gasolina (en kg)	1356,3	1415	1409,2	1412,8	1528,9	1518,5	1239	1359	1370	1414	1469	15,9	1292,5	15.509,8
	baterías	kg	0	0,2	0,2	0	0	0	0,4	0	0	0	0,2	0,30	0,1	1,3
Materiales renovables empleados y Materiales directos empleados	Total peso en kilogramos consumidos		1385,07	1517,2	1507,4	1593,18	1596,082	1562,12	1437,925	1432,4	1533,978	1563,2	1650,6	144,1	1410,3	16.923,5
	Fuerza efectiva		893	947	949	968	981	998	970	981	973	988	938	924	959,2	
	Kilogramos consumidos por fuerza efectiva		1,55	1,60	1,59	1,65	1,63	1,57	1,48	1,46	1,58	1,58	1,76	0,2	1,5	1,47



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD
 periodo 1 de Enero a 31 de Diciembre 2015

2 Abril 2016

Versión: 04



ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:

ANALISIS GLOBAL AÑO	PLAN DE ACCION
Durante el año 2015 se presentó un consumo total 16, 9 toneladas en los principales consumos como dotaciones (pantalones, camisas , zapatos, kepis, papel, tinta, baterías gasolina), no se ha superados la meta de 2.0kg hombre , pues obtuvimos un datos promedio de 1,5 kg por hombre, y el objetivo de estar por debajo del 5%, al tener una reducción del 61%	Mantener el consumo promedio por debajo 2.0kg por hombre mes

Como puede observarse en el año 2015 logramos estar por debajo del consumo de 2.0kg por total de empleados, siendo este un resultado positivo, pues en 2014 el resultado del consumo total de materiales fue de 4,5 kg por hombre to debido al ingreso del cliente Isvimed, lo que exigió mayor adquisición de dotación.

CONCLUSIÓN G4-EN1: CUMPLIDO

G4-EN3: Consumo energético interno

El consumo de energía incide directamente en los costos operativos y puede aumentar la exposición a las fluctuaciones del precio y de la oferta de energía. La huella de carbono ambiental de la organización está determinada en parte por su selección de fuentes de energía. Los cambios en la proporción de estas fuentes pueden ser indicativos del esfuerzo de la organización para minimizar su impacto ambiental.

META: Reducir el consumo de energía total por debajo de los 70.000 Gj por mes

RESULTADOS: Los resultados son los siguientes

- a. Consumo total de combustible de fuentes no renovables, en julios o múltiplos de julio, y especifique el tipo de combustible.



<http://www.dinero.com/pais/articulo>

TOTAL GASOLINA EN GALONES

DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2015 ENERGIA COMBUSTIBLES														
VARIABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	PROMEDIO	TOTAL
GALONES /MES	472,2	492,6	490,5	491,8	532,2	528,6	431,3	437,1	477,1	409,4	425,4	460,9	470,8	5649,1
GJ/MES	62213,9	64899,8	64632,8	64798,3	70124,8	69647,0	56828,1	57593,4	62860,1	53940,4	56050,2	60734,2	62026,9	744322,9

- b. Consumo total de combustible de fuentes renovables, en julios o múltiplos de julio, y especifique el tipo de combustible: En la actualidad Seguridad de Colombia Antioquia Ltda no utiliza energía de fuentes renovables.

- c. Facilite los siguientes datos, en julios, vatios-hora o sus múltiplos: consumo de electricidad;

TOTAL ENERGIA KWH

DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2015 ENERGIA ELECTRICA														
VARIABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	PROMEDIO	TOTAL
kW /h mes	2168	2083	2203	1909	2167	1864	2009	2167	2383	2058	1758	1995	2063,7	24764,0
GJ/MES	7,8	7,5	7,9	6,9	7,8	6,7	7,2	7,8	8,6	7,4	6,3	7,2	7,4	89,1

- d. Datos, en julios, vatios-hora o sus múltiplos:
 - ventas de electricidad: No vendemos energía eléctrica
 - ventas de calefacción; No generamos calefacción;
 - ventas de Refrigeración; No generamos refrigeración
 - ventas de vapor. No generamos vapor.

- e. Indique el consumo total de energía, en julios o múltiplos de julio.

DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2015 TOTAL CONSUMO ENERGIA GJ															
VARIABLE	PROMEDIO 2015	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	PROMEDIO	TOTAL
CONSUMO DE ENERGIA GJ/MES	GJ	62221,7	64907,3	64640,7	64805,1	70132,6	69653,7	56835,3	57601,2	62868,6	53947,8	56056,5	60741,4	62034,3	744.412
	fuerza efectiva	893	947	949	968	981	998	970	981	973	988	938	924	959,2	
	energía por hombre empleados	69,7	68,5	68,1	66,9	71,5	69,8	58,6	58,7	64,6	54,6	59,8	65,7	64,7	

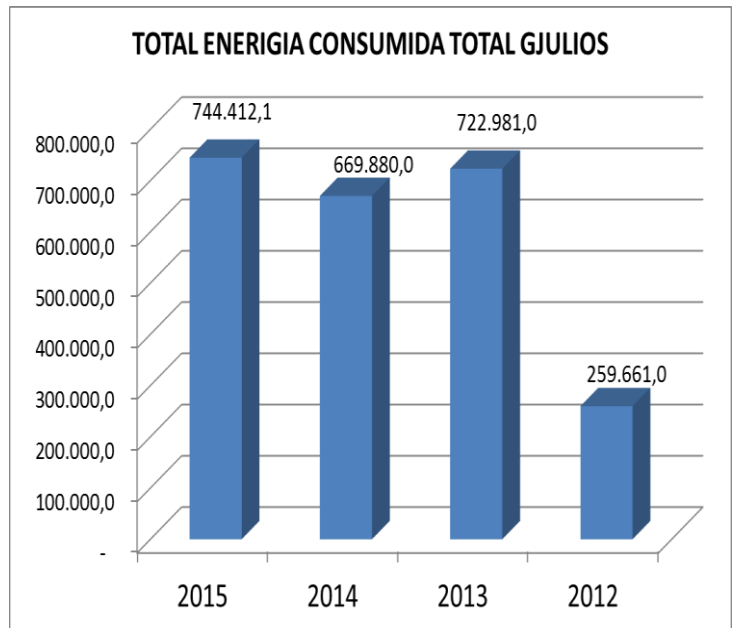
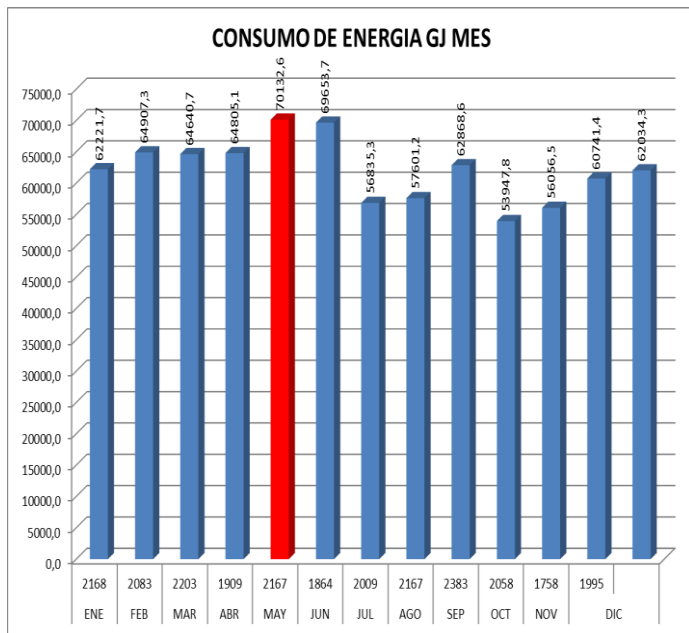
f. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo.

- **GASOLINA:** Los datos son originados por los supervisores quien son los conductores de los vehículos y estos registras los consumos de combustible diario y mensualmente se logra el consumo total de combustible de cada una de los vehículos
- **ENERGIA:** Se obtiene de la facturación mensual de los servicios públicos (Empresas Públicas de Medellín EPM)

g. Indique qué fuente se ha empleado para calcular los factores de conversión.

- 1 GJ = 277.78 kwh, Fuente: <https://www.unitjuggler.com/energy-convertir-GJ-a-kWh.html>
- 1 [US] galones de gasolina para automóviles in Joule = 131760000. Fuente: <http://es.converterin.com/economia-de-combustible/us-galones-de-gasolina-para-automoviles-to-joule.html>

ANALISIS:



Durante el año 2015 solo se presentó un incremento por encima de la meta establecida de 70.000 Gj por mes, dicho incremento se presentó en el mes de mayo a causa del incremento de supervisión de los nuevos puestos de trabajo para el cliente de Isvimed. El promedio de consumo anual se registró en 62034,3 Gj/.

CONCLUSIÓN G4-EN3: CUMPLIDO

G4-EN5: INTENSIDAD ENERGÉTICA

La intensidad determina el consumo energético de una organización en el contexto de una medida específica de la organización. Para calcular la intensidad se divide el consumo energético total (el numerador) entre la medida específica de la organización (el denominador).

La intensidad energética expresa la cantidad de energía que se requiere por unidad de actividad, producto o cualquier otra medida que la organización determine. La intensidad suele considerarse un dato normalizado de impacto ambiental.

META: reducir el consumo por kw/h/hombre en un 5%

RESULTADOS: Los resultados son los siguientes:

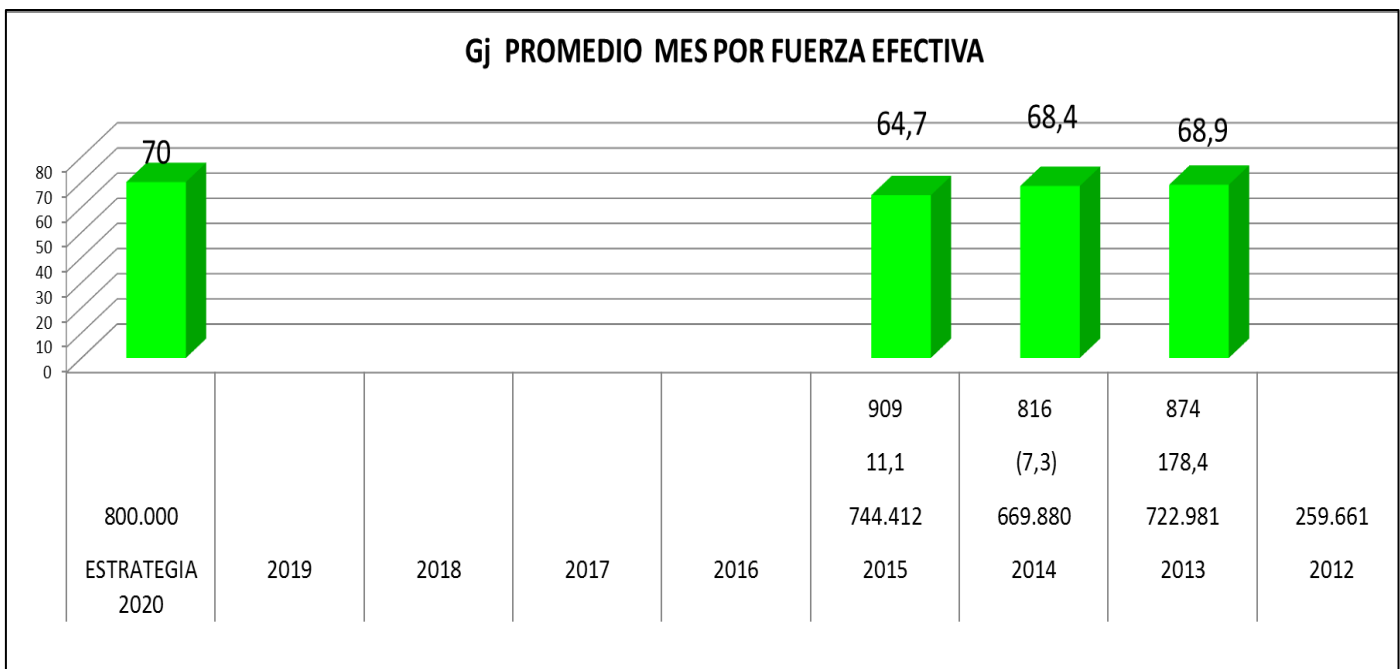
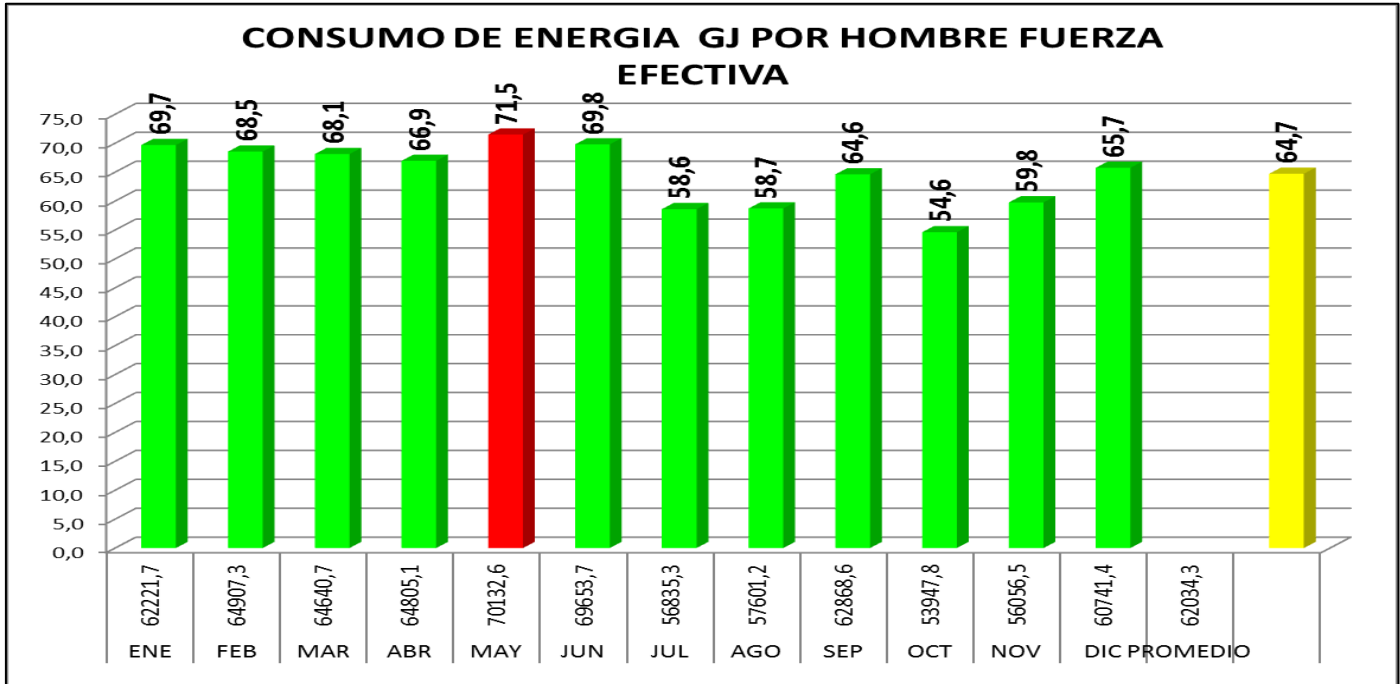




SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD
 periodo 1 de Enero a 31 de Diciembre 2015

2 Abril 2016

Versión: 04



ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:

ANALISIS GLOBAL AÑO	PLAN DE ACCION
La meta de estar por debajo de 70Gj por empleados se ha logrado , lo que es un resultado muy satisfactorio, con un consumo total año de 744.412 Gj y un promedio mes de 62,034 dj por empleado	Mantener el consumo por debajo de 70 Gj por empleado, no emprenderemos acciones de mejora por el momento.

Este indicador continúa por debajo de 70 Gj mes/empleados en promedio, y se ha mantenido por debajo de la meta establecida desde la estrategia organizacional durante los últimos tres años, a pesar de los incremento en el número de hombres y la exigencia de las supervisiones demandada por los clientes. Para lograr las reducciones en el consumo se realizaron inversiones en tecnología.

CONCLUSIÓN G4-EN5: CUMPLIDO

G4-EN8 Captación total de agua por fuentes: (Aspecto: Agua)

La información sobre el volumen de agua captado por tipo de fuente ayuda a comprender la escala general de los impactos y riesgos potenciales asociados con el consumo de agua por la organización.

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

META: la captación de agua por debajo de 40m³ por mes,

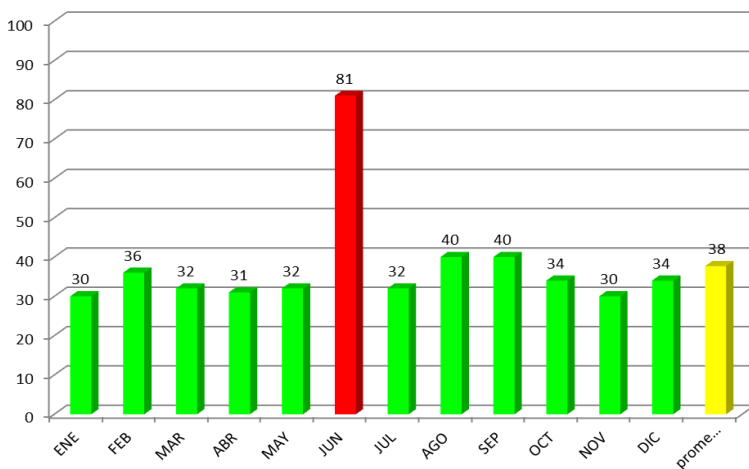
RESULTADOS: Los resultados son los siguientes:



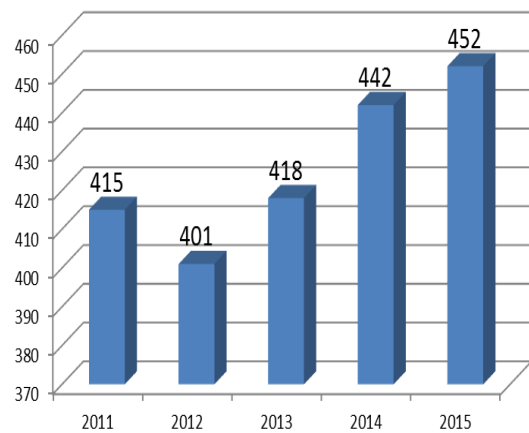
DATOS DEL PERIODO ANALIZADO AÑO 2015

VARIABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	promedio	TOTAL
# de mtr cúbicos consumidos al mes	30	36	32	31	32	81	32	40	40	34	30	34	38	452
fuerza efectiva	893	947	949	968	981	998	970	981	973	988	938	924		
Litros por hombre	33,6	38,0	33,7	32,0	32,6	81,2	33,0	40,8	41,1	34,4	32,0	36,8	39,1	

CONSUMO MES MTR3 POR MES



Volumen de agua captada por año



	Reducción año de 14 m ³ para un % de reducción del 3,73%	incremento de 17 m ³ para un % de 4,98	incremento de 21 m ³ para un % de 4,98	incremento de 7 m ³ para un % de 2.2	
a. Indique el volumen total de captación de agua de las siguientes fuentes:	2011	2012	2013	2014	2015
aguas superficiales, entre otras el agua procedente de humedales, ríos, lagos y océanos;	0	0	0	0	0
aguas subterráneas;	0	0	0	0	0
aguas pluviales captadas directamente y almacenadas por la organización;	0	0	0	0	0
aguas residuales de otra organización; y	0	0	0	0	0
suministro de agua municipal o de otras empresas de aguas.	415	401	418	442	452
b. Explique qué normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo.	La cantidad de agua consumida por la organización, proviene del acueducto de servicios públicos de EPM.				

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:

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

ANALISIS GLOBAL AÑO	PLAN DE ACCION
El promedio del año 2015 en consumo de agua fue de 38 m3, para un total de captación de 452 m3/año. El resultado del año 2015 reporta un valor menor en 2 m3 por debajo de la meta propuesta Con respecto al año 2014 presenta un incremento en el 2.2% en el consumo , comparado con un crecimiento del 10% en el en la operación del negocio,	Mantener y mejorar las estrategias de reducción del programa de medio ambiente para el uso racional y eficiente del agua.

CONCLUSIÓN EN8: CUMPLIDO

G4-EN15: Emisiones directas de gases de efecto invernadero (ASPECTO EMISIONES1)

Las emisiones de gases de efecto invernadero son uno de los factores que más contribuyen al cambio climático. Están reguladas por la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático de las Naciones Unidas y por el subsiguiente Protocolo de Kioto. Algunos GEI, entre ellos el metano (CH4), son también contaminantes atmosféricos que tienen graves efectos sobre los ecosistemas, la calidad del aire, la agricultura y la salud de los seres humanos y los animales. Por ello se han establecido diferentes normas y sistemas de incentivos nacionales e internacionales (como el comercio de certificados de emisiones) con el objetivo de controlar el volumen y premiar la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.



Meta: reducir un 5% los gases efecto invernadero

RESULTADOS:

www.ecologiaverde.com

Emisiones directas brutas de GEI (Alcance 1) en toneladas métricas de CO2 equivalente, sin considerar el comercio de derechos de emisión, es decir, la compra, venta o transferencia de derechos y compensaciones.

EMISIÓN SEGUN COMPONENTES EN Kg CO2 Eq										
		ENERGIA		AGUA		PAPEL		CARROS MOTOS		KG CO2 equiv TOTAL
FECHA		KW	KG CO2 equiv	M3	KG CO2 equiv	Hojas o folios	KG CO2 equiv	AIRE (gasolina Litros)	KG CO2 equiv	
2015	ENERO	2.168	867	30	120	3.000	45	1.785	4.251	5.283
	FEBRERO	2.083	833	36	144	5.500	82	1.862	4.435	5.495
	MARZO	2.203	881	32	128	5.500	82	1.854	4.417	5.508
	ABRIL	1.909	764	31	124	5.500	82	1.859	4.428	5.398
	MAYO	2.167	867	32	128	7.500	112	2.012	4.792	5.899
	JUNIO	1.864	746	81	324	8.500	127	1.998	4.759	5.957
	JULIO	2.009	804	32	128	6.000	90	1.630	3.883	4.905
	AGOSTO	2.167	867	40	160	9.500	142	1.788	4.260	5.429
	SEPTIEMBRE	4.560	1.824	40	160	10.000	150	1.803	4.296	6.430
	OCTUBRE	2.058	823	34	136	6.500	97	409	975	2.032
	NOVIEMBRE	1.758	703	30	120	6.500	97	425	1.013	1.934
	DICIEMBRE	1.995	798	34	136	4.626	69	461	1.098	2.101
TOTAL 2015		26.941	10.776	452	1.808	78.626	1.179	17.887	42.608	56.372
PROMEDIO 2015		2.245	898	38	151	6.552	98	1.491	3.551	4.698
PROMEDIO 2015		4.310	1.724	73	291	12.854	193	2.833	6.747	8.955



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD
 periodo 1 de Enero a 31 de Diciembre 2015

2 Abril 2016

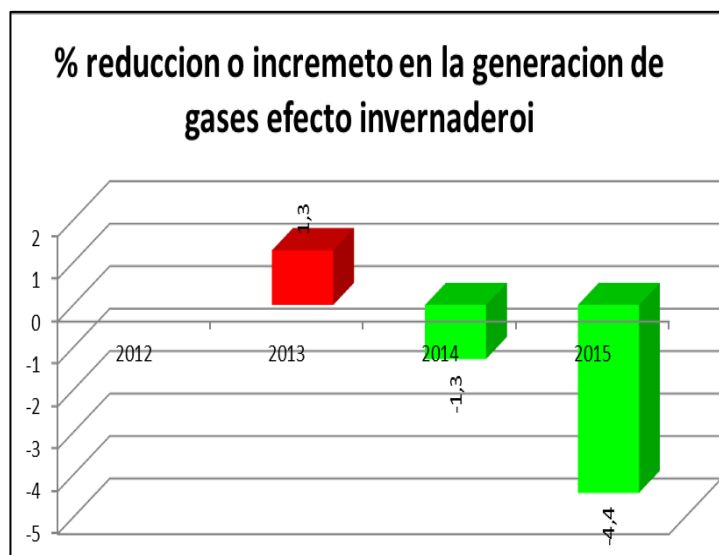
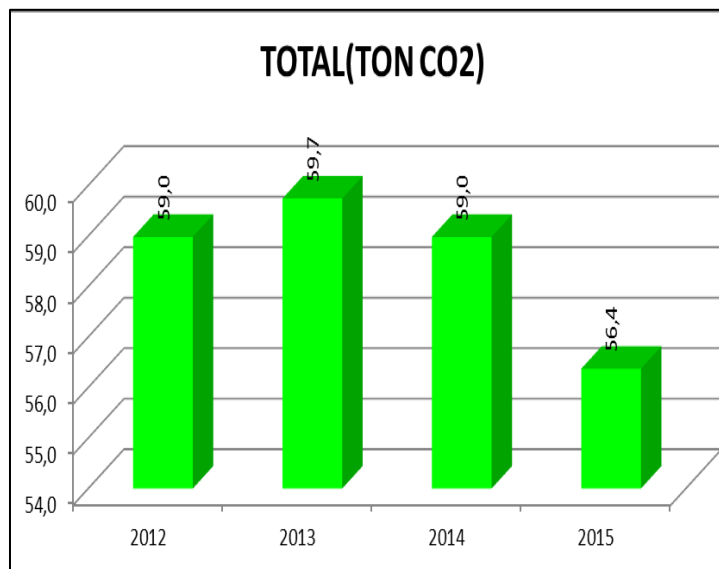
Versión: 04

	2012	2013	2014	2015
AGUA (TON CO2)	1,6	1,67	1,77	1808,0
ENERGIA(TON CO2)	9,81	7,94	9,81	10776,4
GASOLINA(TON CO2)	43,49	49,47	45,84	42607,7
PAPEL(TON CO2)	1,56	0,65	1,56	1179,4

TOTAL(TON CO2)	58,98	59,74	58,98	56,4
%		1,2	-1,2	-4,4

PROMEDIO DE GUARDAS		874	816	909
kg por año /empleado		68,35	72,28	62,01
kg por mes /empleado		5,7	6,0	5,2

- los gases que se han incluido en el cálculo (CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3 o todos ellos)
- Estos datos de consumo de CO2 han sido obtenidos por medio de la herramienta para calcular las emisiones de gases de efecto invernadero, de la página web **E-CO2** , <http://www.rsco2.es/calculadora/index.htm>





ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

ANALISIS GLOBAL AÑO	PLAN DE ACCION
durante el año 2015 se generaron 56,3 toneladas de gases efecto invernadero , con un promedio 4,89 kg por empleado, este resultado está por debajo de la meta de tener menos de 6kg CO2 equivalente por empleado, el porcentaje de reducción de lo gases efecto invernadero para el 2015 fue de 4.4 % , un resultado muy positivo, teniendo en cuenta un crecimiento cercanos al 10% en la operación de vigilancia	Este resultado está por debajo de la meta de tener menos de 6kg CO2 equivalente por empleado. Mantendremos las mismas acciones de mejora

La meta de estar por debajo del 6 kg co2 equivalente por empleado para el año 2015 está cumplida, para el 2020 debemos estar por debajo de 4 kg de Co2 eq por empleado, según la línea de tendencia esto es logre en la medida que se cambie hábitos y se implementen actualizaciones tecnológicas que reduzcan el consumo de combustible, energía eléctrica, papel entre otros aportantes a la reducción del consumo

CONCLUSIÓN G4-EN8: CUMPLIDO

G4-EN29: Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental **Aspecto: Cumplimiento Regulatorio**

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

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

META: Reducir a cero el número de multas o sanciones en materia ambiental.

RESULTADOS: Los resultados son los siguientes:

OBJETIVO	INDICADOR / FUENTE	UNIDADES	2015 ENE	2015 FEB	2015 MAR	2015 ABR	2015 MAY	2015 JUN	2015 JUL	2015 AGO	2015 SEP	2015 OCT	2015 NOV	2015 DIC	PROMEDIO / MES 2015	TOTAL 2015
Asegurar el cumplimiento normativo ambiental	# MULTAS	\$	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	# SANCIONES	# SANCIONES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:

No se han presentado ningún tipo de sanción o queja por nuestro manejo ambiental, en la actualidad no encontramos implementado la norma ISO 14001:2015, que para el año 2016 ya estaremos certificados

CONCLUSIÓN G4-EN29: CUMPLIDO

DIMENSIÓN ECONÓMICA

Responsabilidad: Dentro de la organización se ha estructurado un equipo en donde se administra controla y realiza seguimiento permanente a las variables de desempeño económico, el contador y revisor fiscal reportan a gerencia sus resultados.

Objetivos y su desempeño: Los indicadores de desempeño en la dimensión económica demuestran el comportamiento en la creación de valor económico con todos los resultados financieros y la relación con la distribución de valor entre las partes interesadas. Esta información compila en indicadores económicos que son entregados a la gerencia para su seguimiento.

G4-EC1 Valor económico directo generado y distribuido

Los datos sobre creación y distribución de valor económico proporcionan indicaciones básicas sobre la forma en que la organización ha creado riqueza para sus grupos de interés. Varios elementos de la tabla de Valor Económico Generado y Distribuido (VEG+D) también proporcionan un perfil de la organización informante, que puede resultar útil para normalizar otras cifras de desempeño. Si se desagrega por países, el VEG+D también ofrece un útil cuadro del valor añadido directo para las economías locales.

META

Divulgar a nuestras partes interesadas el Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos, demostrando como de todos los recursos creados más del 90% se queda en nuestros proveedores, empleados y el gobierno.





SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD
periodo 1 de Enero a 31 de Diciembre 2015

2 Abril 2016

Versión: 04

RESULTADOS: Los resultados son los siguientes: **TABLA EC 1:**

	2.012	2.013	2.014	2.015
A) INGRESOS				
1. Ventas Netas - Devoluciones Datos y Bonificaciones	17.931.287.598	18.823.750.499	18.648.045.284	22.153.433.133
2. Ingresos Financieros	10.424.407	137.429.208	13.150.272	32.184.324
3. Utilidad en Venta de Activo	3.121.785	-		
4. Ingresos Tangibles	39.385.749	513.318.195		
VEC	17.984.219.539	19.474.497.902	18.661.195.556	22.185.617.457
VALOR ECONÓMICO DESTIBUÍDO (VED)				
B) COSTOS OPERATIVOS PAGOS A PROVEEDORES				
Arrendamientos	256.865.690	280.972.779	435.194.412	641.978.033
Seguros	73.044.074	32.216.939	78.174.817	72.916.001
Servicios	189.787.455	267.751.895	304.964.861	440.477.996
Mto y Reparaciones	102.455.983	133.791.427	295.213.075	453.850.164
Gastos Viaje	33.204.008	28.696.154	32.038.551	75.143.190
Combustibles	25.304.377	31.169.933	32.453.005	33.676.533
Taxis - buses - Peajes	213.857.310	207.246.213	283.574.365	272.535.614
Horarios	68.840.852	275.779.988	101.489.748	245.038.147
Diversos (estampillas)	82.087.514	102.743.213	181.053.223	181.650.960
	1.045.447.263	1.360.368.541	1.744.156.057	2.417.266.638
C) SALARIO Y BENEFICIOS SOCIALES PERSONAL				
Aportes Seguridad Social	12.143.898.682	12.902.384.643	12.781.127.620	15.131.175.667
Otros	3.090.551.139	2.872.773.033	1.971.993.591	2.349.430.699
	153.547.014	166.297.844	168.628.848	117.454.194
	15.387.996.835	15.941.455.520	14.921.750.059	17.598.060.560
D) PAGOS A PROVEEDORES DE CAPITAL				
Intereses utilidades	168.022.699	107.557.632	132.852.326	125.685.926
E) PAGOS AL GOBIERNO				
1. Impuestos	164.704.231	58.312.886	130.647.742	169.971.032
2. Gastos Legales	46.590.089	25.920.519	59.389.493	34.450.557
3. Estampilla	83.193.475	73.749.743	54.965.171	32.598.541
	294.487.795	157.983.148	245.002.406	237.020.130
F) INVERSION COMUNIDAD CARLA CRISTINA	636.000	636.000	636.000	-
TOTAL VED	16.896.590.592	17.566.728.841	17.043.124.848	20.378.033.254
VALOR ECONÓMICO RETENIDO DEPRECIACIONES	16.905.935	35.944.098	93.942.118	22.886.345
TOTAL VER	1.104.534.882	1.943.713.159	1.712.012.826	1.830.470.548



ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:

El valor económico generado del año 2014 al 2015 aumento considerablemente en un 18.89% debido al incremento en las ventas por ingreso de nuevos clientes.

El valor económico distribuido del año 2014 al 2015 aumento un 19.35% principalmente por aumento en costos de arrendamientos y gastos de mantenimiento, administración y honorarios.

Los salarios y beneficios sociales aumentaron 17.93% debido al mayor número de personal operativo el cual se incrementó por la consecución de nuevos clientes.

Nuestros pagos al gobierno disminuyeron 3.34% debido a una disminución de gastos legales e impuestos a las estampillas

El valor económico distribuido por la empresa durante el año 2015 fue del 91.85% correspondientes a \$20.378.033.254 este valor fue retribuido a nuestros empleados, proveedores y gobierno.

Por ultimo concluimos que los socios generaron una distribución del 8.15% del valor económico generado siendo un poco menor que el 2014 cuando la distribución fue del 8.67%

CONCLUSIÓN EC1: CUMPLIDO

EC5: Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas

El bienestar económico es una de las vías para que una organización invierta en sus empleados. Este indicador ayuda a demostrar cómo contribuye una organización al bienestar de sus empleados allí donde desarrolla una actividad significativa.

Este indicador también refleja la competitividad de los salarios de la organización y aporta información relevante para valorar el impacto de estos en el mercado laboral local. Ofrecer salarios superiores al mínimo legal puede ayudar a establecer vínculos sólidos con la comunidad, ganarse la lealtad de los empleados y fortalecer la licencia social para operar. Este indicador es de la máxima relevancia para aquellas organizaciones en las que la retribución de una proporción sustancial de la plantilla se vincula estrechamente con la normativa sobre salario mínimo.

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

META: Asegurar que no se contrate ningún empleado por debajo de salario mínimo legal vigente ; Asegurar que el salario mensual de todos los trabajadores tiene como base el salario mínimo legal mensual vigente , cumpliendo con lo establecido la legislación vigente con relación salarios, horas de trabajo, horas extras, descansos semanal, vacaciones, salud y seguridad, seguridad social, entre otros.

RESULTADOS: Los resultados son los siguientes:

- VALOR HORA BASICO \$ 2.684,79
- BASICO MES: \$ 644.350
- HORAS DEL MES PARA CADA TRABAJADOR: 240

	PROMEDIO	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15
HOMBRES - (OPERATIVOS)	795	801	850	854	874	881	894	865	877	864	881	837	816
VALOR HORA	2685	2.684,79	2.684,79	2.684,79	2.684,79	2.684,79	2.684,79	2.684,79	2.684,79	2.684,79	2.684,79	2.684,79	2.684,79
MUJERES - (OPERATIVOS)	65	60	60	60	59	66	70	66	66	69	68	58	69
VALOR HORA	2685	2.684,79	2.684,79	2.684,79	2.684,79	2.684,79	2.684,79	2.684,79	2.684,79	2.684,79	2.684,79	2.684,79	2.684,79
PERSONAL ADMINISTRATIVO	35	34	33	33	34	34	34	36	35	36	36	35	35
TOTAL PERSONAL	957	895	943	947	967	981	998	967	978	969	985	930	920

ANALISIS DE SALARIOS DEL AÑO 2015

- El 96.2% de nuestros empleados es remunerado mediante la legislación de salario mínimo legal vigente para Colombia, que corresponde al personal operativo.
- Del personal operativo, el 92.2% de los salarios de la organización son pagados a hombres y el 7.8% es pagado a mujeres
- El 100% de las operaciones se hace en Colombia
- En la organización el 100% de los hombres tienen un salario inicial estándar no inferior del salario mínimo local
- En la organización el 100% de las mujeres tienen un salario inicial estándar no inferior del salario mínimo local
- El 100% de las operaciones se hace en Colombia con los estándares del salario mínimo local

NOTA 1: El valor básico de una hora es \$2.684,79 para el año 2015, decreto 2731 de 30 de diciembre de 2014.

NOTA 2: El promedio de contratación de personal femenino es menor que el masculino porque los clientes exigen que la labor de la mujer sea diurno en porterías, recepción y horarios de oficina, porque en la noche es de mucho riesgo para la mujer

RELACION DE PAGOS DE SALARIOS VS VALORES DE LEY PARA HOMBRE Y MUJERES

Descripción	Porcentaje	Valor Legal	Valor Pagado	Relación %
Valor hora diurna	100	\$2.684,79	2.684,79	1,00
Valor hora nocturna	135	3.624,47	3.624,47	1,00
Valor hora diurna Festiva	175	4.698,39	4.698,39	1,00
Valor hora nocturno Festivo	210	5.638,06	5.638,06	1,00
Valor hora Extra diurna	125	3.355,99	3.355,99	1,00
Valor hora Extra Nocturna.	175	4.698,39	4.698,39	1,00
Valor hora Extra diurna Festivo	200	5.369,58	5.369,58	1,00
Valor hora Extra Nocturno Festivo	250	6.711,98	6.711,98	1,00

CONCLUSIÓN G4-EC5: CUMPLIDO

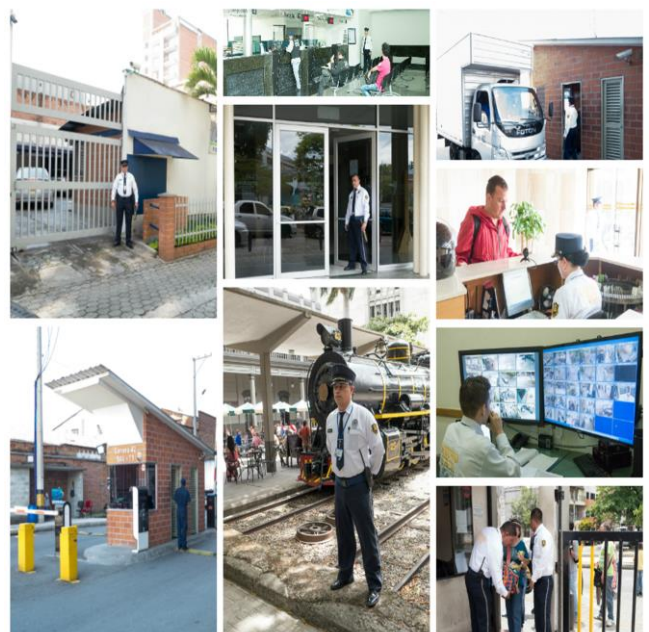
G4-EC9: Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas. Aspecto (Presencia en el mercado)

La influencia de una organización sobre la economía local va más allá de los empleos directos que genera y del pago de salarios e impuestos. Una organización puede atraer inversiones adicionales en la economía local de forma indirecta si apoya a las empresas locales a través de su cadena de proveedores.

Las organizaciones pueden obtener o mantener su licencia social para operar, en cierta medida, generando impactos económicos positivos a nivel local. La búsqueda de proveedores locales contribuye a asegurar el suministro o a crear una economía local estable, y puede resultar más eficiente en lugares remotos.

El porcentaje de gasto local también puede ser determinante para impulsar la economía de una zona y preservar las relaciones comunitarias. Sin embargo, el impacto general de la contratación de proveedores locales dependerá de su comportamiento en relación con la sostenibilidad a largo plazo.

META: Asegurar la confiabilidad de nuestros proveedores y demostrar la repartición del valor creada a nuestros proveedores



Registro fotografico empresarial

RESULTADOS: Los resultados son los siguientes



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD
periodo 1 de Enero a 31 de Diciembre 2015

2 Abril 2016

Versión: 04

- a. Porcentaje del presupuesto para adquisiciones en los lugares con operaciones significativas se destina a proveedores locales (por ejemplo, porcentaje de productos y servicios que se adquieren en el ámbito local).
El 100% de las compras se realiza a proveedores locales.
- b. Indique cómo define la organización el término «local». : En término local se le da a los proveedores que suministran productos o servicios y que son originarios o que cuentan con instalaciones y capacidad operativa dentro del departamento de Antioquia.
- C. Definición empleada para establecer los «lugares con operaciones significativas». Todos los sitios en donde se preste el servicio de vigilancia ya sea por hombre o mujeres, dentro del departamento de Antioquia.

ANALISIS DE LA INFORMACIÓN:

- El 100% de las compras se realiza a proveedores locales, El cumplimiento del inventario permite conocer el estado del inventario de productos del almacén, y la distribución de estos a los puestos de vigilancia, ha demostrado que el almacén durante lo corrido del 2015 ha estado con cantidades superiores a los mínimo establecidos , esto debido a la gran rotación de personal y que se ha querido mantener una disponibilidad alta para nuevos negocios
- Estos proveedores han demostrado el cumplimiento de buenas prácticas laborales, y buenas prácticas de justa operación, ser cumplidores de los derechos humanos, esto se evidencia a través de las exploraciones y seguimiento a proveedores de forma anual.
- Se puede asegurar la confiabilidad de nuestros proveedores a través de las pruebas de confiabilidad (procuraduría, contraloría, antecedentes policía, lista Clinton, visita de seguridad) realizadas cada año.

CONCLUSIÓN G4-EC9: CUMPLIDO



6. RESULTADO GLOBALES 2015 Y RETOS 2016

DIMENSION SOCIAL

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	META	
1	Empleo	<i>G4-LA1: Número total y tasa de contrataciones y rotación, media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región</i>	Reducir la rotación de personal por debajo del 5%	CUMPLIDO
2	Empleo	<i>G4-LA3: Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad desglosados por sexo</i>	Asegurar las Licencias de Maternidad al 100% de los casos que aplican	CUMPLIDO
3	Empleo	<i>G4-LA4: Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos</i>	Garantizar los periodos mínimos de preaviso de 30 días	CUMPLIDO
4	Salud y Seguridad	<i>G4-LA5: Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.</i>	Garantizar participación de los empleados en las decisiones de SST	CUMPLIDO
5	Salud y Seguridad	<i>G4-LA6: Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo</i>	Reducir las tasas de absentismo, enfermedad, profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo =0, accidentalidad menor del 1%	CUMPLIDO
6	Salud y Seguridad	<i>G4-LA7: Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad</i>	Impedir la presencia de enfermedades profesionales	CUMPLIDO
7	Formación y educación	<i>G4-LA9: Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral</i>	Incrementar el nivel de formación y profesionalizar a nuestros guardas y supervisores mayor a 25 horas por empleado	CUMPLIDO
8	Formación y educación	<i>G4-LA10: Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales</i>	Incrementar el número de guardas titulados por encima de 100	CUMPLIDO
9	Formación y educación	<i>G4-LA11: Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional</i>	Mejorar el desempeño laboral	CUMPLIDO
10	Derechos Humanos inversión	<i>G4- HR2: Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados</i>	Suministrar formación en derechos humanos al 100% de la población de empleados	CUMPLIDO
11	Derechos Humanos No Discriminación	<i>G4-HR3: Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas</i>	Asegurar que no se presenten casos de discriminación	CUMPLIDO
12	Derechos Humanos Explotación Infantil	<i>G4-HR5: Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil</i>	Asegurar que no se presenten casos de trabajo infantil	CUMPLIDO
13	Lucha contra la Corrupción	<i>G4-S03: Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.</i>	Asegurar que cada uno de los procesos y cargos de la organización cuentan con identificación de riesgos por corrupción	CUMPLIDO
14	Lucha contra la Corrupción	<i>G4-S04: Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción</i>	Garantizar que cada uno de los empleados cuentan con formación en identificación de riesgos de seguridad y por corrupción	CUMPLIDO
15	Responsabilidad sobre productos Etiquetado de Productos y Servicios	<i>G4-PR5: Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes</i>	Incrementar la satisfacción del cliente, mayor al 90%	CUMPLIDO



SEGURIDAD DE COLOMBIA ANTIOQUIA
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD
periodo 1 de Enero a 31 de Diciembre 2015

2 Abril 2016

Versión: 04

DIMENSIÓN MEDIOAMBIENTAL

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	META	RESULTADO
16	Materiales	G4-EN1: Materiales utilizados por peso o volumen	Reducir el consumo por kg en un 5%	CUMPLIDO
17	Energía	G4-EN3: Consumo energético interno	Reducir el de consumo en un 5%	CUMPLIDO
18	Energía	G4-EN5: Intensidad energética	Reducir el consumo por GJ/año en un 5%	CUMPLIDO
19	Agua	G4-EN8: Captación total de agua por fuentes:	Reducir el consumo por m3 /año en un 5%	CUMPLIDO
20	Emisiones	G4-EN15: Emisiones directas de gases de efecto invernadero	Reducir emisiones gases efecto invernadero un 5%	CUMPLIDO
21	Comportamiento normativo	G4-EN29: Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	Reducir a cero el número de multas o sanciones en materia ambiental.	CUMPLIDO

DIMENSIÓN ECONOMICA

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	META	RESULTADO
22	Desempeño Económico	G4-EC1 Valor económico directo generado y distribuido,	Divulgar a nuestras partes interesadas el Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos, demostrando como de todos los recursos creados más del 90% se queda en nuestros proveedores, empleados y el gobierno.	CUMPLIDO
23	Presencia en el mercado	G4-EC5 relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	Asegurar que no se contrate ningún empleado por debajo de salario mínimo legal vigente	CUMPLIDO
24	Presencia en el mercado	G4-EC9 porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.	Asegurar que el salario mensual está por encima del SMMLV	CUMPLIDO



RESPUESTA A *NUESTROS RETOS 2015*

RETO	RESULTADO
Programa De profesionalización	Este programa se ha cumplido de forma destacada, implementamos el desarrollo de competencias, capacitación anual al 100 de empleados y cursos de vigilancia al 100%
Ahorro programado y vivienda	Este plan no ha dado los frutos esperados no hemos logrado que el 30% de los guardas con posibilidad de postulación, se inscriban, pretendemos lograrlos en el 2016 y los subsidios otorgados no se han incrementado Incrementar el número de vivienda y subsidios obtenidos en el pasado
Programa de incentivos	Se ha Cumplido en su totalidad el plan de incentivos
Gestión ambiental	Incrementar la eficacia , eficiencia y efectividad del plan de gestión ambiental como respuesta a las necesidades de reducir los consumos de agua, energía papel , combustibles y reducir la huella de carbono
Salud de nuestros empleados y parte implicadas en el servicio	Se ha logrado incrementar eficacia , eficiencia y efectividad en la seguridad y salud ocupacional.
Seguridad en cadena de suministro	Se mantuvo certificado en Seguridad en la cadena de suministros

NUETROS RETOS 2016

EXPECTATIVA	RETO	RESPONSABLE
Gestión Ambiental	Obtener la certificación ISO 14001: 2015	María victoria Orozco
Gestión Social	Desarrollar un estudios socio demográfico al 100% de los empleados, clientes y proveedores, en donde se incluyan aspectos de las materia fundamentales	Iván Castro
Gestión Económica	Asegurar que los guardas con condiciones económicas más delicadas , puedan tener los mejores ingresos por estar en los puestos de mejor pago	Iván Castro
Sistema de Gestión	Mejorar nuestra calificación en las evaluaciones del ICONTEC en RSE ISO 26000	Julián Rendón



CREDITOS DE DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DEL RERPOTE GRI 2015:

Dirección General

Juan Carlos Castaño Hurtado
GERENTE

Coordinación y realización General

Julián D. Rendón Parra
Dirección de Sistema de Gestión

Diseño y Producción

Julián D. Rendón Parra
Dirección de Sistema de Gestión

Gestión de la información

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

Fotografías

- Archivo Grupo SEGDECOL
- Google imágenes