

INFORME ANUAL DE SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL 2013



SEGURIDAD RECORD
DE COLOMBIA LTDA



SEGURCOL

**SEGURIDAD RECORD
DE COLOMBIA LTDA**



SEGURCOL

PARA CUALQUIER INFORMACION
ACERCA DEL INFORME ANUAL DE
SOSTENIBILIDAD COMUNICARSE
POR LOS SIGUIENTES MEDIOS:

Correo electrónico:

responsabilidadsocial@segurcol.com

Página Web: www.segurcol.com

link CONTACTENOS

Teléfono: 444 5550 Ext. 1043

Sandra Buitrago

(Medellin- Colombia)

*Para ver nuestro reporte anual
pueden consultar*

[Http://www.segurcol.com](http://www.segurcol.com)



	Mensaje de la Gerencia General
5	Acerca del Informe
6	Nuestra Organización
7	Quiénes Somos
10	Nuestra Cultura
16	Servicios
18	Compromiso con el Buen Gobierno
20	Compromiso con Responsabilidad Social
24	Desempeño Económico
25	Nuestro Compromiso
52	Retos 2.014

MENSAJE DE LA GERENCIA GENERAL



El inicio de año nuevo nos invita a pensar en la labor realizada a lo largo del 2013 y los proyectos que están por venir en el 2014. No cabe duda que el día a día en nuestra Organización nos ha conducido a grandes logros y a la consolidación de muchos de nuestros planes; prueba de ello es la construcción que actualmente se ejecuta de la nueva sede de SEGURCOL, la obtención de nuevos clientes y el crecimiento de nuestra empresa.

Para el año 2014 tenemos muchos retos, nuestro empeño por ser los mejores no puede desfallecer, al contrario día a día debemos trabajar para que los clientes encuentren en nosotros todas aquellas cosas buenas: actitud de servicio, respeto, honestidad, responsabilidad, compromiso, y demás cualidades y valores que caracterizan nuestra Empresa, que hicieron que ellos escogieran a SEGURCOL como la empresa en quien confiar su seguridad.

Estamos muy orgullosos de lo que hemos alcanzado pero estamos aún más entusiasmados por lo que vamos a seguir haciendo en el futuro.

Para Segurcol es una gran satisfacción presentarles nuestro segundo Reporte de sustentabilidad, donde ratificamos nuestro compromiso con los clientes, nuestra gente y la comunidad.

Este informe ha llegado a constituirse para nosotros en una herramienta de mejora continua, ya que en el transcurso de su elaboración no solo logramos analizar y medir nuestro desempeño económico, social y ambiental, sino que identificamos oportunidades de fortalecimiento y planificación, a la vez que de manera transparente y estandarizada comunicamos nuestra gestión.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ada Luz Bonilla Lopera'.

Ada Luz Bonilla Lopera
Gerente General



ACERCA DEL INFORME



Este es nuestro segundo informe de sostenibilidad bajo la metodología del Global Reporting Initiative (GRI.G3.1) el cual refleja los cambios positivos y negativos, retos y metas del periodo entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2013 que se generaron en nuestra organización bajo los criterios de materialidad, equilibrio, comparabilidad, precisión, periodicidad, claridad y fiabilidad.

Todos los aspectos relevantes de sostenibilidad de nuestra organización se encuentran reflejados en esta memoria, así como los indicadores establecidos en la referida guía y otros que se han desarrollado en función de las características de nuestra organización y las expectativas de los grupos de interés. No existe ningún tipo de limitación en cuanto al alcance o cobertura de la memoria respecto los impactos económicos, ambientales y sociales de la organización.

Toda la información procede de las cuentas anuales y de los diferentes registros contables y de gestión. Nuestra reporte se auto declara en nivel C.

Toda la información contenida en la memoria es el resultado del trabajo en equipo del Comité de Responsabilidad Social, el cual tiene como propósito recopilar información confiable acerca de cada uno de los procesos involucrados en la gestión social.



NUESTRA ORGANIZACIÓN



QUIÉNES SOMOS

“El paso del hombre por la vida, de ninguna manera puede transitar sin dejar huella”

Como una continuación a la labor social que comenzó hace 42 años el fundador de Segurcol Ltda., nace la obra que lleva en su honor el nombre: **“FUNDACIÓN LUIS CARLOS PARRA MOLINA”**.

El paso del hombre por la vida, de ninguna manera puede transitar sin dejar huella, así lo entendió **Don Luis Carlos**, quien construyó desde su respeto por la dignidad humana, una trayectoria de servicio a la comunidad que hoy es el pilar de esta creciente **Fundación**. De ahí que la base y cimiento de la fundación, será el ejemplo que nos dejó nuestro Presidente y **Fundador Luis Carlos Parra Molina**, quien como un ciudadano honesto, una persona con fundamentos intachables de moralidad y su desmesurada vocación de servicio a la comunidad, fue un incansable promotor de causas de beneficio colectivo para la ciudadanía, en muchos lugares donde prevalece la pobreza, especialmente en su amada e inolvidable Amagá.

La semilla de bondad que sembró de manera desinteresada en tantos corazones, hoy seguirá dando sus frutos a través la Fundación, desde donde muy seguramente continuarán germinando las voces de gratitud de tantas personas beneficiadas.

Sin lugar a dudas, **Don Luis Carlos** estará desde el cielo bendiciendo **nuestra Fundación** y estará feliz de ver la continuidad de sus obras.

HISTORIA

SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL” Es una empresa familiar conformada actualmente por tres socios. Se constituyó como una sociedad comercial de responsabilidad limitada. Fue fundada el 22 de diciembre de 1972 en la ciudad de Medellín por el señor LUIS CARLOS PARRA MOLINA pionero de la seguridad privada en el país, quien se encargó de recorrer este campo desde su aparición, hasta alcanzar la jerarquía técnica y profesional en la defensa, protección y seguridad ciudadana con la participación de una figura cotidiana: el guarda de seguridad.

Su principal reto fue reemplazar la tradicional imagen del vigilante armado de machete y ruana, y dotar un personal altamente capacitado con uniforme y armamento adecuado para su labor; de esta manera iniciar el camino por la seguridad privada.

Sus 42 años de experiencia la ubican dentro de las principales empresas de seguridad del país, situación que la mantiene siempre a la vanguardia de nuevos métodos de capacitación de su personal para brindar el mejor servicio de vigilancia y escoltas.



Actualmente contamos con **4034** empleados a nivel nacional, entre guardas de seguridad, escoltas, supervisores y personal administrativo. En Antioquia contamos con **2.697** entre personal operativo y administrativo. Segurcol Ltda presta servicio de vigilancia en los sectores: industrial, comercial, educativo, residencial, hotelero, recreativo, entidades públicas y salud.

Pensando en prestar un servicio aún más integral de seguridad, durante los últimos dos años la Empresa ha diseñado un ambicioso plan, que contempla la utilización de medios tecnológicos como servicio complementario o adicional al servicio de vigilancia y/o escoltas. Para lo anterior, los dueños y directivos de SEGURCOL han conformado el Grupo Empresarial “Grupo Record” del cual hacen parte además de Segurcol Ltda., la empresa de seguridad electrónica Segurtronic, la Fundación Luis Carlos Parra Molina, Sogercol Ltda. como empresa de servicios generales, Fonsegurcol Fondo de Empleados, RTS y la Academia de seguridad APS encargada de la formación a nuestros guardas y usuarios externos.

LOGROS DEL AÑO 2013

- ✓ El crecimiento de la empresa es muy positivo comportándose de manera excepcional para el año 2013. Este año ha presentado el más alto porcentaje de aumento de los últimos 5 años, 20.88%.
- ✓ Se dio apertura a una nueva sede en Cali la cual se encuentra en trámite de autorización para el 2014.
- ✓ Se obtuvo la autorización de la sede de Manizales la cual fue autorizada por la Superintendencia de Vigilancia en el 2013.
- ✓ Iniciamos la implementación del sistema **ISO 28.000** con el fin de buscar certificación para el año 2014 en la Sede Principal y en la Sucursal de Bogotá.
- ✓ Basados en la Guía ISO 31.000 se inició la implementación de un sistema de Riesgos con la proyección del desarrollo de un Software y el inicio de una nueva unidad de Negocio.
- ✓ Para el año 2013, crecimos un 8% con respecto al año 2012, Segurcol generó progreso a las diferentes ciudades del país con un empleo responsable con salarios justos.



CAMBIOS SIGNIFICATIVOS 2013



- Teniendo en cuenta la distribución de las sedes, se operó durante el 2013 en dos sedes separadas la Administrativa ubicada en la Cra. 77 y la Operativa en la Cra 79 D.
- Se atendió entonces de manera efectiva los reclamos de los vecinos de la Cra. 77 al no tener operación nocturna ni es días festivos.
- En el segundo trimestre del año 2013 se comenzó con la construcción de la nueva sede Segurcol, apuntando a la certificación Leed Platino, buscando con ellos, ser el primer edificio en Colombia en contar con este tipo de certificaciones de construcciones verdes y responsables con el medio ambiente.
- Se desarrolló todo el diseño y las contrataciones para la construcción con proyección de entrega para los primeros meses de 2014.



NUESTRA CULTURA

MISIÓN

Somos una empresa privada de servicios de seguridad, que genera confiabilidad y tranquilidad a nuestros clientes y usuarios, con talento humano competente, un sistema de gestión de riesgos eficaz e integración eficiente de la tecnología a los servicios y procesos, para contribuir con la calidad de vida de la sociedad.

VISIÓN

En el año 2015 seremos una organización líder en servicios integrales de seguridad, ubicados dentro de las 10 principales empresa del sector, con un posicionamiento nacional destacado por los ingresos operacionales y la excelencia organizacional, que genere rentabilidad financiera sostenible, lo cual nos permita promover programas orientados a la responsabilidad social y al desarrollo de servicios y procesos competitivos.

VALORES CORPORATIVOS

- ✓ **HONESTIDAD:** Ser honesto es actuar anteponiendo la verdad, con transparencia y rectitud. Es ser honrado con el trabajo, con lo que se dice y con lo que se hace en cualquier actividad realizada. Frente a mis compañeros, clientes o usuarios es transmitir confianza, lo cual incentiva el trabajo en equipo y resultados de gran valor
- ✓ **RESPONSABILIDAD:** Ser responsable es asumir las diferentes actividades que nos presenta la vida con oportunidad, dedicación y resultado, conscientes de los deberes y las consecuencia de nuestros actos. Es tener sentido de pertenencia frente a los recursos entregados, optimizando su uso y minimizando riesgos en nuestro actuar.
- ✓ **SERVICIO:** Es realizar mis actividades entendiendo el propósito de mi labor, aportando lo mejor para atender y satisfacer las necesidades de mis clientes internos, externos y usuarios en forma efectiva. Servicio es un proceso que involucra cumplimiento, calidez humana en el trato y deseo de ayuda a los demás.
- ✓ **RESPECTO:** Es el reconocimiento, y aceptación de las cualidades propias y de los demás, comprendiendo las diferencias, creencias individuales y sus derechos fundamentales. Es valorar y tolerar a las personas, aprender a no menospreciar las opiniones del otro, y extenderlo al compromiso por la protección del medio ambiente y el cumplimiento de los requisitos legales que nos apliquen.



- ✓ **TRABAJO EN EQUIPO:** Es unir esfuerzos y compartir un propósito común conocido por todos, para entregar resultados de valor para nuestra organización, clientes y usuarios. Es trabajar con entusiasmo, manteniendo una comunicación efectiva, aportando diferentes puntos de vista, que permita engrandecer las ideas y aportes de todos.
- ✓ **LEALTAD:** Es tener fidelidad hacia la empresa y compañeros, con una convicción profunda por el servicio que prestamos. Involucra un sentido de pertenencia y compromiso por mi organización, exaltándola en cada lugar que nos encontremos.
- ✓ **COMPROMISO:** Es hacer las actividades con la mejor actitud y en forma segura, poniendo al máximo nuestra capacidad para entregar resultados de valor a nuestros clientes y sociedad. Es fomentar o actualizar el conocimiento de nuestros colaboradores para alcanzar servicios que deriven mayor satisfacción.
- ✓ **SOLIDARIDAD:** Es la decisión de colaborar con los demás por un beneficio común, lo cual fortalece nuestros lazos de amistad y respeto. Es el apoyo mutuo que existe entre compañeros frente a alguna situación o evento.

TRANSPARENCIA CORPORATIVA

Segurcol Ltda., tiene como cultura organizacional una gestión transparente en cada uno de sus procesos, generando entre sus grupos de interés reputación, competitividad y confianza. Factores totalmente necesarios para que una organización adquiera prácticas de un gobierno corporativo responsable.

MECANISMOS DE TRANSPARENCIA CORPORATIVA

CODIGO DE ÉTICA SEGURCOL LTDA

Dentro de los lineamientos estratégicos de Segurcol Ltda., como empresa líder en la prestación de Servicios de Seguridad y Vigilancia Privada, se ha construido el Código de Ética soportado en los aportes de los líderes de las diferentes áreas, y aprobado por la Junta de Socios de la empresa, el cual se convierte en el referente que regula las actuaciones que esperamos de nuestra organización en su relación con los diferentes grupos de interés como son el estado, sociedad, comunidad, empleados, proveedores, clientes y sus socios.



POLITICA CORPORATIVA ANTICORRUPCION Y SOBORNOS

Los principios que fija este Código van implícitos en nuestros valores, y ratifica nuestro compromiso social, ético y ambiental con nuestros grupos de interés en los diferentes municipios o regiones donde estemos presentes. Este código no debe considerarse como un simple conjunto de palabras, sino como una sumatoria de conductas éticas que contribuye a la construcción y protección de nuestra reputación como una empresa de servicios confiable, transparente y con personas orgullosas de trabajar en ella.

Dentro del Código de Buen Gobierno de la organización, se establece el firme compromiso de desarrollar actividades transparentes en contra de cualquier actuación corrupta e implementar controles que eviten las prácticas que faltan a la ética y las buenas costumbres.

En el marco de la constitución de 1991 se consagraron principios para luchar contra la corrupción administrativa en Colombia.

La Constitución Política de 1991, dio gran importancia a la participación de la ciudadanía en el control de la gestión pública y estableció la responsabilidad patrimonial de los servidores públicos. Los artículos relacionados con la lucha contra la corrupción son: 23, 90, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 183, 184, 209 y 270.

PRINCIPIOS

La Política Corporativa Anticorrupción y Sobornos de SEGURCOL prohíbe expresamente cualquier pago indebido o en contra a la ética, realizado por trabajadores o representantes de SEGURCOL a algún funcionario de la administración pública.

Del mismo modo, la Política Corporativa prohíbe expresamente cualquier pago indebido o en contra a la ética, realizado o recibido por trabajadores o representantes de SEGURCOL a cualquier persona, natural o jurídica, hecho con el objeto de obtener algún grado de influencia en la iniciación o en la conservación de una relación de negocios en que intervenga SEGURCOL, sus trabajadores, representantes o personas relacionadas.

Todos los trabajadores de SEGURCOL tienen la obligación de mantener registros auténticos sobre cualquier transacción o negocio que involucre disponer o transferir activos de propiedad de SEGURCOL.



ACTOS PROHIBIDOS

Ningún trabajador de SEGURCOL podrá prometer, ofrecer, pagar, realizar ni recibir pagos de terceros, en dinero u otra especie, con el objeto de:

- ✓ Influenciar en cualquier acto o decisión.
- ✓ Inducir a un tercero para que cometa u omita alguna acción que signifique la infracción de sus deberes.
- ✓ Asegurar alguna ventaja indebida.
- ✓ Inducir a algún tercero para que utilice su influencia y afecte la decisión de algún otro agente con objeto de que SEGURCOL, sus dependientes, representantes y personas relacionadas, obtengan o mantengan cualquier tipo de relación comercial o bien la dirección de un negocio.



ESTAMOS UBICADOS EN COLOMBIA



SEDE PRINCIPAL: Antioquia- Medellín



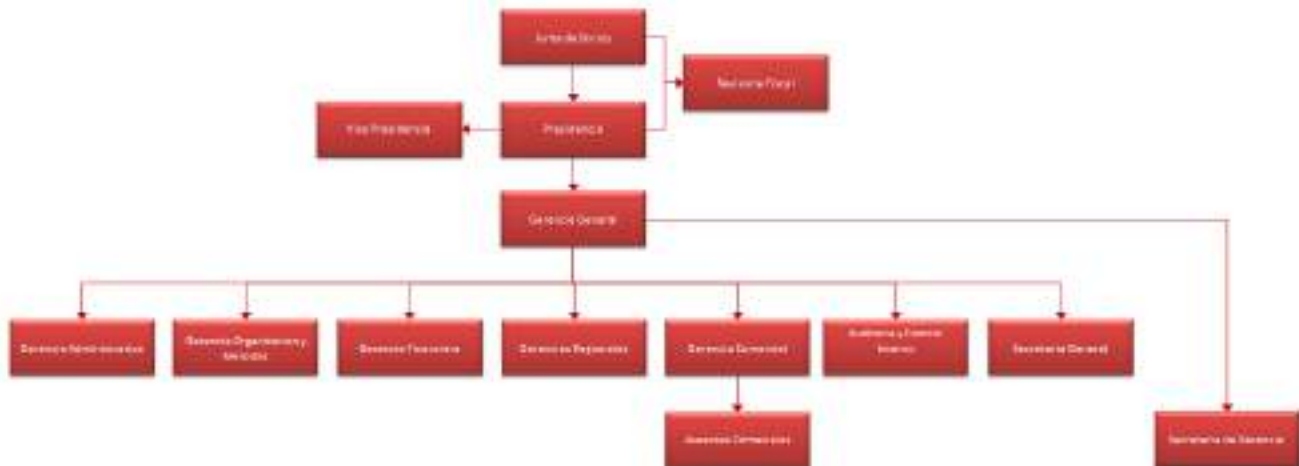
SUCURSALES:



- Magdalena-Santa marta
- Cundinamarca- Bogotá
- Bolívar-Cartagena
- Atlántico-Barranquilla



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



COMUNICACIONES:

Mediante resolución 2264, poseemos licencia vigente para la utilización de frecuencias privadas para la transmisión y recepción de voz y de datos mediante la licencia de Red Soporte y Valor Agregado con cobertura Nacional.

MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL:

Contamos con autorización para trabajar horas extras expedida por el Ministerio de la Protección que cubre la totalidad de nuestras sucursales y agencias en el territorio nacional.



SERVICIOS

Vigilancia

- Selección del personal
- Supervisión las 24 horas
- Logístico

Seguridad electronica

- Circuito cerrado de televisión (cctv)
- Monitoreo de alarmas 24 horas
- Controles de acceso

Analisis de riesgo

- Análisis de riesgos físicos
- Inspecciones de seguridad y salud ocupacional

Asesoría y consultoría

- Asesoría en contratación de servicios de vigilancia privada.
- Asesoría en montajes de departamentos de seguridad.
- Consultoría y evaluación de dispositivos de seguridad y recomendaciones en la implementación de seguridad física y electrónica.

Diseño de seguridad

- Diseños de seguridad integral incorporando sistemas electrónicos, vigilancia y escoltas.

Escoltas

- Escolta vehicular
- Escolta motorizado
- Escolta personal



GESTIÓN DEL RIESGO

En Segurcol existe un SISTEMA DE GESTION INTEGRADO, conformado por ISO 9001:2008 la cual busca satisfacer constantemente a nuestros clientes.

El SISTEMA DE GESTION EN CONTROL Y SEGURIDAD BASC, que nos permite hacer parte de una coalición anti contrabando, donde nosotros desde nuestros puestos de trabajo podemos contrarrestar las modalidades ilícitas que puedan afectar mercancías y bienes producto de la acción del narcotráfico, terrorismo, contrabando, lavado de activos y otros fenómenos delincuenciales .

OHSAS 18001 que tiene como objeto eliminar o minimizar los riesgos para los empleados y otras partes interesadas.

Además contamos con tres evaluaciones que ayudan a que nuestro SISTEMA DE GESTION INTEGRADO tenga un valor agregado como ISO 26000:2011, responsabilidad Social Empresarial, RUC Registro Uniforme de Evaluación del Sistema de Gestión de seguridad, salud Ocupacional y Ambiente para contratistas e ISO28000 que es un Sistema de Gestión de Seguridad de la cadena de Suministros.



COMPROMISO CON EL BUEN GOBIERNO

GOBIERNO CORPORATIVO

SEGURCOL en su compromiso con la responsabilidad social y el desarrollo sostenible cuenta con los siguientes órganos institucionales en su Gobierno Corporativo:

Junta de Socios: Máximo órgano de Gobierno. Dirige y decide sobre los temas de desempeño social, económico y ambiental presentados por la Gerencia General. Aprueban y realizan cambios a los estatutos cuando éstos requieren modificaciones que impacten los diferentes grupos de interés. Está conformado por 2 Mujeres (66,66%) y 1 Hombre (33,34%) con los siguientes porcentajes de cuotas sociales:

Socio 1	62.66%
Socio 2	18.67%
Socio 3	18.67%

El promedio de edades es:

0% Menores de 30 años
66,66% Entre 30 y 50 años
33,34% Superior a 50 años

Presidente: Nuestro Presidente, el cual pertenece a la Junta de Socios, es el encargado de aprobar los presupuestos, planes de inversión, ventas de activos y define los lineamientos a desarrollar por la Gerencia General.

Vicepresidente: Apoya a la Presidencia en la toma de decisiones.

Gerente General: Diseña los planes estratégicos de la Organización, orientados al cumplimiento de las políticas de responsabilidad social y del Sistema de Gestión Integral. Es el representante ante la junta de socios del comité de responsabilidad social.

Gerencia Administrativa: Implementa los planes estratégicos de la Organización y a su vez lidera las políticas corporativas orientadas al cumplimiento de los objetivos corporativos enfocados al desarrollo sostenible de la Compañía.



El promedio total del Órgano Institucional está conformado por:

- 2 Mujeres Entre los 30 y 50 años
- 1 Mujer Mayor de 50 años
- 1 Hombre entre 30 y 50 años

CONVENIOS



Red de Apoyo

- Policia, 123, Bomberos, CTI
- Red de Cooperantes
- Ejército Nacional y Gaula
- Red Comunitaria (CAI de cada barrio o localidad)
- Metro seguridad
- Frente de Seguridad Nacional
- ICONTEC –BASC



COMPROMISO CON RESPONSABILIDAD SOCIAL

POLITICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

SEGURCOL LTDA. se compromete voluntariamente a generar actividades en pro de un desarrollo socialmente sostenible en los aspectos económico, social y ambiental, ligadas a nuestra estrategia organizacional con el fin de:

- Contribuir al bienestar y desarrollo de cada uno de los empleados, clientes, proveedores, socios, nuestra comunidad y en general de nuestras partes interesadas, generando condiciones que permitan la integralidad de los derechos humanos y el respeto por el medio ambiente.
- Fomentar el desarrollo personal, laboral y social de todos los empleados, a través de programas de formación orientados a impulsar valores sociales y ambientales en pro de nuestros grupos de interés.
- Participar en proyectos de desarrollo social que fomenten cultura, educación, deporte, y cualquier otra área que favorezca el desarrollo humano, creando espacios y actividades que permitan su desarrollo, especialmente con la comunidad del Municipio de Amagá, nuestros empleados y su grupo familiar.
- Gestionar adecuadamente la utilización de los recursos naturales y el manejo de los residuos derivados del desarrollo de nuestra actividad empresarial, generando conciencia y educación a nuestros grupos de interés y realizando seguimientos a los impactos ambientales que éstos puedan generar.
- Inculcar y vivenciar el respeto por los derechos humanos, desarrollando un espacio de aplicación de buenas relaciones laborales, basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el respeto a la biodiversidad étnica y la prohibición del trabajo infantil.
- Promocionar prácticas responsables con nuestros proveedores y clientes, en el desarrollo de nuestro servicio con procesos transparentes, objetivos e imparciales, rechazando las prácticas de soborno, corrupción u otro tipo de contribuciones, facilitando toda la información de manera clara y respetando las reglas de competencia leal.

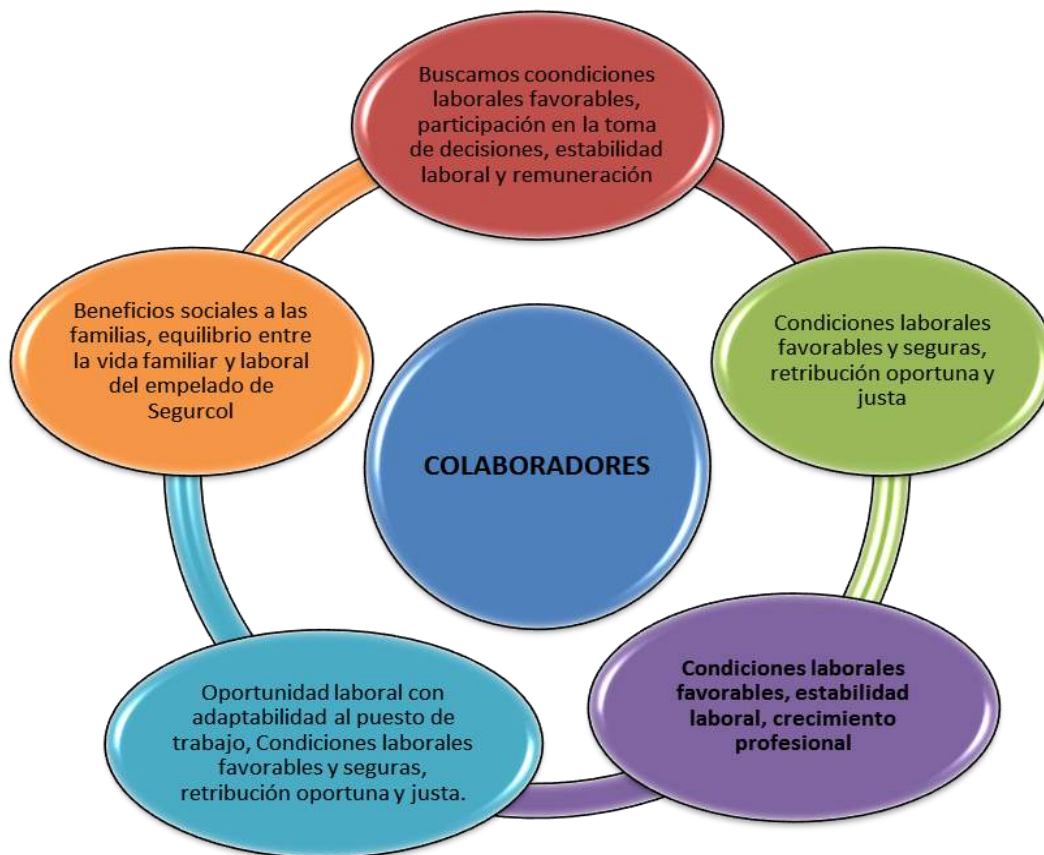


NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

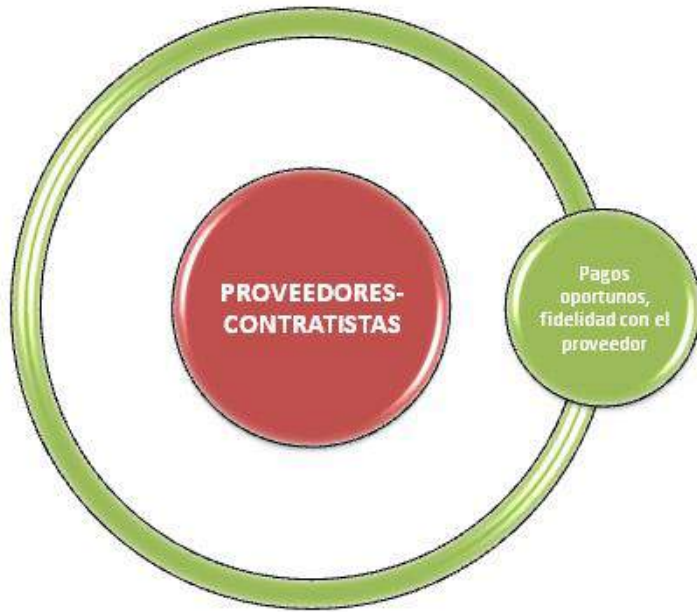
El propósito de nuestra organización es mantener una comunicación directa con nuestros grupos de interés, aportando a una gestión transparente y de mejora continua en cada uno de los procesos que estén involucrados. Con el presente reporte, pretendemos informar temas relevantes en los aspectos económicos, sociales y ambientales que impactan a nuestros grupos de interés, basados en las expectativas identificadas mediante una metodología de mapeo, a partir de la cual desarrollamos los diferentes programas de Responsabilidad Social.

Durante todo el año, realizamos acercamientos y comunicación con cada grupo de interés, a través de diferentes medios y periodicidades. Cada programa se conforma y establece su plan dependiendo del grupo de interés, los cuales se tuvieron en cuenta para la generación de la información del presente reporte.

ASI NOS COMPROMETEMOS







DESEMPEÑO ECONÓMICO

Presentamos nuestro desempeño económico producto de nuestros servicios. Los ingresos son recibidos por servicios de vigilancia fija, móvil y escoltas

NUMERO DE EMPLEADOS 2013

NACIONAL	3891
ANTIOQUIA	2697

CAPACIDAD FINANCIERA 2013

PATRIMONIO	\$12,820,506,277
CAPITALIZACION	\$4.360.000.000
ACTIVOS TOTALES	\$20.272.799.356
VENTAS NACIONAL	\$82.016.683.873

PATRIMONIO

AÑO	2013	2012	2011
CAPITAL SOCIAL	\$4,360,000,000	\$4,360,000,000	\$4,360,000,000
RESERVAS	\$1,931,098,051	\$1,696,743,775	\$1,468,323,775
RESULTADO PRESENTE EJERCICIO	\$ 1,851,462,099	\$ 2,343,542,756	\$2,284,191,764
RESULTADO DE EJERCICIOS ANT.	\$4,136,107,409	\$3,026,918,929	\$2,071,147,165
SUPERAVIT POR VALORIZACIÓN	\$ 541,838,718	\$769,221,477	\$769,221,477

Los recursos financieros de nuestra organización nos permite crecer y ser sostenibles en el tiempo, y ofrecer oportunidades de empleo y desarrollo para nuestro país y nuestra región.



NUESTRO COMPROMISO

En SEGURCOL la Responsabilidad Social es un compromiso corporativo. La asumimos como parte de nuestra Cultura organizacional y se fundamenta en políticas y programas concretos que tienen un impacto positivo en nuestro equipo humano y la comunidad.

Tenemos la certeza de que la formación y bienestar de las personas son pilares de la Competitividad. De ahí nuestro compromiso social con cada uno de nuestros grupos de interés.

Todas las actividades están centralizadas en los programas de responsabilidad social, donde involucramos a cada uno de nuestros grupos de interés. Continuamente nos comunicamos con ellos por medio de boletines, periódicos, plegables y reuniones. También buscamos herramientas para que ellos nos transmitan sus opiniones como encuestas, buzones de sugerencias, quejas y reclamos.

NUESTRO COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

CONVIVO CONTIGO

NUESTRA COMUNIDAD DE AMAGÁ Y CHOCÓ

La fundación LUIS CARLOS PARRA M, en su labor de responsabilidad social empresarial Inicio el pasado mes de abril de 2013 un proceso de activación con los jóvenes del municipio de Apartado a través del proyecto I FESTIVAL DE MUSICA “Yo así no juego; yo quiero estudiar” actividad lúdica que hace parte del cierre del gran proyecto de responsabilidad social ¡ASÍ NO LE JUEGO ;YO QUIERO ESTUDIAR!

“Proyecto sobre la Prevención del reclutamiento ilegal de Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes – NNAJ- por parte de Grupos Armados Ilegales y Grupos Delincuenciales Organizados, el consumo de droga, el alcoholismo y el embarazo en jóvenes y adolescentes”.



Para la fundación es un orgullo y compromiso liderar un proceso de PREVENCIÓN del delito cuando el objeto comercial del grupo empresarial RECORD es la reacción y contención a través de los servicios de vigilancia y seguridad, monitoreos y alarmas entre otros.





LA FUNDACION LUIS CARLOS PARRA propone a través de este proyecto acciones de apoyo para promover, socializar y fortalecer espacios de prevención y protección a NNAJ (Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes) y de su utilización por parte de Grupos Armados Organizados al Margen de la Ley y de los Grupos Delictivos Organizados, de las drogas, el alcoholismo y de los embarazos a temprana edad.

Como una estrategia para la prevención del reclutamiento ilegal de niños, niñas, adolescentes y jóvenes, se realizó un programa integral que combina la cultura y la investigación social en el marco de la semana de la juventud; se propuso un concurso de reggaetón a través del cual los NNJA compartieron sus experiencias con relación al pandillismo, las drogas, el alcohol y el sexo joven.

Las niñas, niños y jóvenes participaron en una eliminatoria por comuna que luego en una gran eliminatoria se encontraron con los concursantes así: un grupo o artista por comuna y los invitados de la región, un grupo o artista por municipio invitado. , se escogieron dos canciones con un mensaje que ayude en la prevención del reclutamiento de niños, niñas, adolescentes y jóvenes, mensajes acerca de no a las drogas, al alcoholismo o a los embarazos juveniles.



☑ En cada comuna se propiciaron espacios en el que la población socializo acuerdos sobre las iniciativas que consideren más viables para garantizar, no sólo la prevención del reclutamiento y utilización; sino también la no repetición de otros hechos violentos.

Esta iniciativa es liderada por La Fundación LUIS CARLOS PARRA M, con apoyo de la administración municipal, instituciones del gobierno, como una manera efectiva de aportar a la paz, la seguridad y la convivencia de los habitantes del municipio y de una región donde el grupo empresarial RECORD empieza a hacer presencia.



POBLACION BENEFICIARIA DEL PROYECTO :

- 2.000 Estudiantes de 5 instituciones educativas. (NNAJ)
- Profesores de 5 instituciones educativas.
- Personeros estudiantiles.
- Los contralores estudiantiles.
- 50 personas de la comunidad.
- 5 Líderes comunitarios.
- Comunidad en general.



Además la fundación LUIS CARLOS PARRA a través de la Academia APS, profesionales en seguridad entregara unos cursos completamente gratis para los finalistas.



MERCADOS

Nuestro compromiso es la distribución y entrega de mercados a las familias con menos recursos económicos de la comunidad de Amagá y el asilo Sofía Correa.

Para SEGURCOL fue muy satisfactorio entregar 1224 mercados durante todo el año 2013, los cuales tuvieron un costo de: \$31.400.000

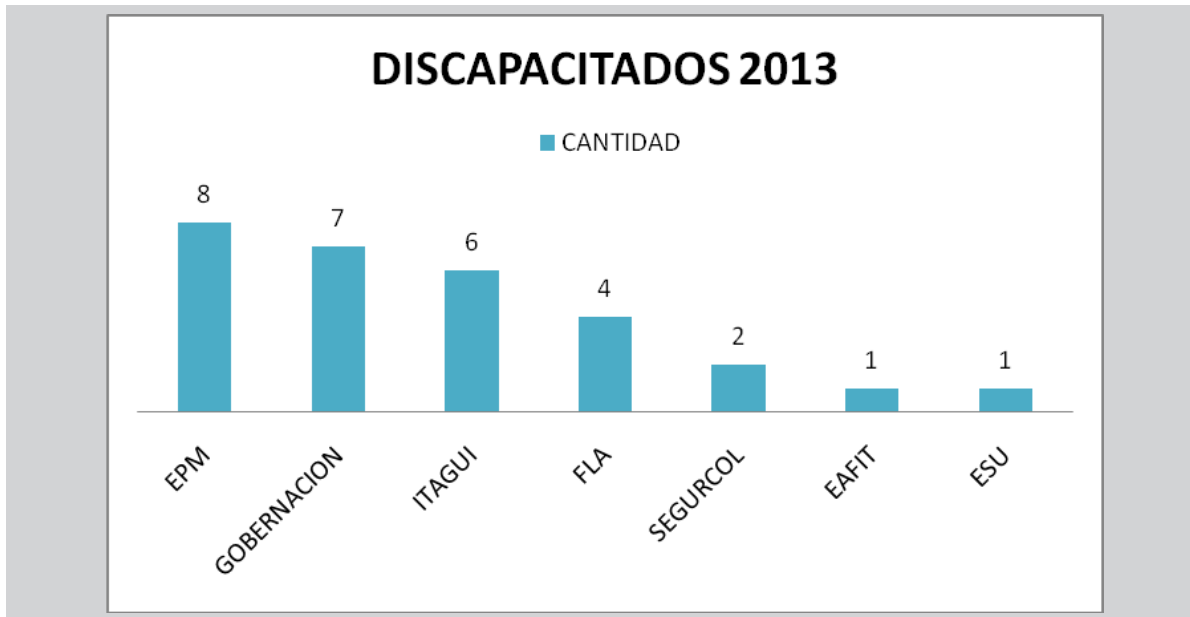
NUESTRO COMPROMISO CON LOS DISCAPACITADOS



El trabajo decente, de calidad, es el modo más efectivo de romper el círculo vicioso de la marginalización, la pobreza y la exclusión social. Las personas con discapacidad se ven atrapadas en este círculo con frecuencia, y es necesaria la acción positiva para ayudarlos a salir de esa situación. Las barreras que enfrentan las personas con discapacidad al obtener un empleo o al asumir su papel en la sociedad pueden y deben ser superadas a través de políticas, reglamentos, programas y servicios.

Actualmente nuestro programa camino contigo cuenta con 29 personas discapacitadas, a quienes le damos la oportunidad de sentirse activas y productivas, agradecemos a nuestros clientes que han querido hacer parte de nuestro programa de responsabilidad social de inclusión laboral para discapacitados y los invitamos para que en el 2014 sigamos trabajando en esta labor que nos hace sentir orgullosos .





En el año 2013 contamos con **29** personas con movilidad reducida, dándoles la oportunidad de sentirse personas activas y productivas.

Respecto al año 2012 aumentamos el personal discapacitado a 11 personas más.

COMPROMISO CON NUESTRA GENTE



TE APOYO

En el 2013 tuvimos **14** donantes de sangre que ayudaron a salvar vidas de pacientes que en un momento dado requieren transfusiones con urgencias por catástrofes o accidentes de tránsito, para trasplantes de órganos y cirugías, para enfermedades como leucemia y cáncer o para madres que sufren complicaciones.



Segurcol busca incentivar el estudio en los niños de diferentes grupos de interés por medio de la entrega de kit escolares, en el año 2013 se entregaron 2401 cumpliendo la meta al 100%.

Segurcol demostrando el compromiso con el bienestar de sus empleados, realizo la semana de la salud en el mes de Junio en la que participaron las familias de los empleados disfrutando de actividades que fomentan el estilo de vida saludable. Con este programa buscamos promover, prevenir y controlar la salud tanto de los empleados como de sus familias, mediante la realización de la jornada de la salud. En el 2013 asistieron 105 personas cumpliendo con el 37% del personal esperado. La inversión fue de: \$573.330 ese día contamos con: optometría, tamizaje de mama, maquillaje, presión arterial, masaje anti-estrés, evaluación nutricional, adicional nos acompañó Familia y Colanta.




TE FORMO PARA UN FUTURO

Capacitar tanto al personal Administrativo como Operativo con el fin de que se desempeñen mejor en su trabajo y crezcan tanto a nivel personal como laboral.

Este año le brindamos la oportunidad de actualizarse a 28 personas entre guardas y personal administrativo, la inversión fue de: \$ 23.818.387, los temas fueron:

- Matricula contaduría.
- Seminario de Actualización
- Reforma Tributaria
- Polígono
- Seminario información exógena.
- Seminario Impuestos de Industria y Comercio.
- Curso de Actualización Manejador Canino.
- Curso de Actualización Auditorías Internas BASC
- Inspección de Contenedores según Normas BASC.
- Indicadores de Gestión
- 2 semestres Derecho
- Enfoque práctico NIF
- Contaduría Sistematizada
- Curso Basc
- Métodos para cerrar Ventas.
- Curso especial de Escoltas.
- Normas NIC-NIF
- Inspección de Contenedores.
- Diplomado en Gestión del Aseguramiento Integral de Riesgos.
- Seminario Entrenamiento para equipos Comerciales.

- Se dio continuidad a la Certificación por competencias laborales del SENA, siendo muy lento el proceso ya que hubo cambio tanto del Asesor como del Coordinador por lo cual solo se pudo iniciar proceso en el segundo semestre, habiendo certificados en el año 2013, **227** empleados (Guardas, Supervisores y Personal Administrativo), no habiendo alcanzado la META para Dic. de 2013 que era de 450 empleados, por las razones anteriormente expuestas.

SEGURCOL LTDA. Vive el compromiso las esposas, madres e hijas de nuestros empleados. En el mes de agosto 2013 hicimos un taller de manualidades de porcelanicrom donde asistieron **53** señoras familiares de empleados.



En el mes de Diciembre de 2013 realizamos dos talleres:

Cena Navideña al cual asistieron **18** familiares de empleados, donde la meta es ayudar a impulsarlas para la generación de un ingreso adicional para sus hogares.

Manualidades navideñas al cual asistieron **38** familiares de empleados.



CAPACITACIONES EN DERECHOS HUMANOS

Como Empresa socialmente responsable, estamos comprometidos en respetar y hacer valer los principios fundamentales de los Derechos Humanos de nuestros colaboradores. Para nosotros es importante que nuestros empleados se sientan en un ambiente de respeto, transparencia y tranquilidad, razón por la que continuamente capacitamos e informamos por diferente medios a nuestro personal la importancia de los derechos humanos, el NO al trabajo infantil, y No a la Corrupción.

En el 2013 se capacito a 1520 personas en Derechos Humanos, equivalente al 56% del personal. Aumentando en un 41% respecto al año 2012, una vez demostrando que Segurcol se siente comprometida a cumplir la carta que rige los derechos humanos establecidos en los diferentes



principios a nivel mundial. Nuestro compromiso para el 2014 es tener más del 80% del personal capacitado en este tema y sobre todo demostrar con hechos el respecto a los derechos humanos.

INDICADOR HR8 (2.2) CAPACITACIÓN EN DERECHOS HUMANOS				
TEMA	AÑO	FECHA	PUESTO	ASISTENTES
DERECHOS HUMANOS	2013	JULIO 17	ADMINISTRATIVOS	25
DERECHOS HUMANOS	2013	FEBRERO 20	ITAGUI	163
DERECHOS HUMANOS	2013	Feb. 4, Junio 21 y 28, Sept. 24 y Dic. 30	ESU	552
DERECHOS HUMANOS	2013	Mayo 8, Sept. 7, Nov. 25 y 27 y Dic. 2	EPM	509
DERECHOS HUMANOS	2013	Febrero 28 y Julio 18	EAFIT	30
DERECHOS HUMANOS	2013		UNE	29
DERECHOS HUMANOS	2013	Febrero 22, Julio 12 y Sept. 27	IDEA, GOBERNACIÓN Y LA FLA	49
DERECHOS HUMANOS	2013	Julio 11, Sept. 19 y Octubre 22	METRO	135
DERECHOS HUMANOS	2013	Agosto 5	SUPERVISORES Y ESCOLTAS	28
DERECHOS HUMANOS	2013	Junio 28 y Sept. 17	AERONAUTICA	47
TOTAL	2013			1520
				56%



FONDO DE EMPLEADOS

Una de los propósitos que tiene nuestro departamento de bienestar laboral es Concientizar al empleado de la importancia del ahorro con el fin de que se pueda lucrar de los beneficios que le ofrece el FONDO DE EMPLEADOS.

Para el año 2013 logramos afiliar a 1450 empleados los cuales han recibido beneficio en créditos, estudio y hogar.

Nuestro compromiso con todos los grupos de interés, mantenerlos informados acerca de nuestra gestión socialmente responsable.



TE INFORMO

Mediante medios de comunicación informara a las partes interesadas de las actividades realizadas por la empresa en pro de RSE.

Entregamos **4000** ejemplares a nuestros grupos de interés con la finalidad de comunicar y vincular a todos sobre los desarrollos y avances que realizo SEGURCOL con respecto a la Responsabilidad Social 2013.



Para nosotros es muy importante mantener una comunicación activa con nuestros empleados, proveedores, clientes, comunidad, accionistas, por tal motivo contamos con nuestro boletín el BUHO, que fue diseñado para informar a nuestros

grupos de interés temas de actualidad en salud ocupacional, ambiental, calidad, Basc, 28000 y responsabilidad social, así como brindar información interna de las diferentes áreas y procesos de Segurcol.

También contamos con nuestra página web www.segurcol.com donde encuentran todas nuestras actividades socialmente responsables, un espacio para quejas y reclamos, quienes somos, nuestras metas y reconocimientos.

COMPROMISO CON NUESTRA GENTE, VELAR POR EL CUMPLIMIENTO DE SUS DERECHOS HUMANOS



TE RESPETO



Con este programa buscamos atender todas las inquietudes, quejas y reclamos de nuestros usuarios y empleados, dándole una respuesta oportuna y llegando acuerdos de satisfacción mutua. En el 2013 cumplimos con el 87.75% de satisfacción en respuesta oportuna.

Conformamos el comité **CONVIVENCIA LABORAL SEGURCOL** el cual tiene responsabilidades empresariales en torno al abordaje integral del fenómeno del Acoso Laboral, la cual se encuentra reglamentada por la reciente Resolución 652 de 2012 (Ministerio de Trabajo), modificada a su vez por la Resolución 1356 del mismo año, es la creación del Comité de Convivencia Laboral.

Contamos con nuestra cartilla en derechos humanos, pues importante que todos nuestros grupos de interés los conozcan para que tengan la capacidad de exigir que no se les vulneren y tengan un trato justo y respetuoso.

Identificamos que el riesgo de Trabajo infantil es más latente en los Proveedores. Al 100% de nuestros proveedores se les difundió información de Derechos Humanos, invitándolos a acogerlos en sus organizaciones y promoviendo especialmente el rechazo al trabajo infantil.

Las actividades que realizamos con nuestros grupos de interés durante el periodo 2013 para la prevención del trabajo infantil fueron:

- Cartilla entregadas: 2697
- Concurso de cuentos y poemas: 90
- Periódico, boletín e inducción: 2697
- Formato de seguimiento y evaluación de proveedores que incluye la aplicación de los derechos humanos

NUESTRO DESEMPEÑO LABORAL

La mayoría de nuestro personal operativo es de sexo masculino siendo el 85.13 % de la organización, esto debido a las características de operación en los diferentes puestos de trabajo y a las exigencias realizadas por nuestros asociados de negocios.

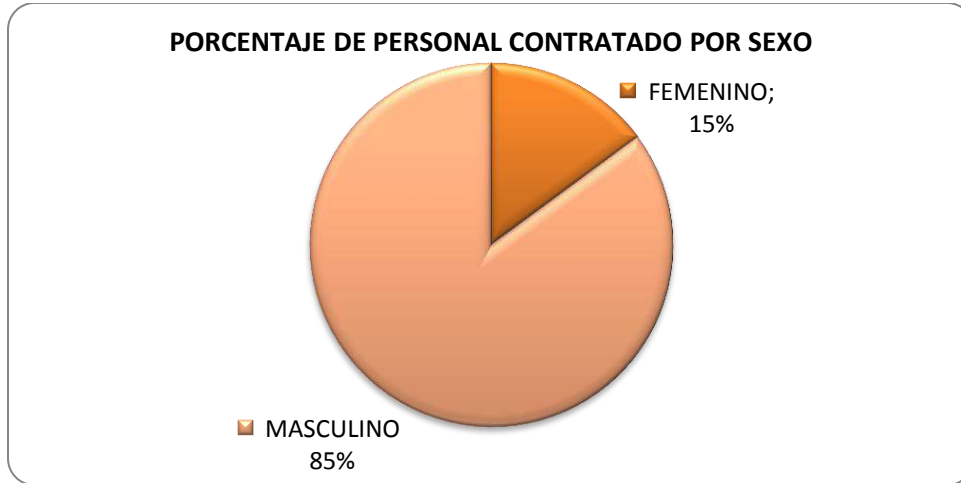
Sin embargo cabe resaltar que en la sede administrativa, la mayoría de nuestro personal, incluidos quienes ocupan cargos de alto nivel, son mujeres. Teniendo en cuenta este aspecto, la compañía demuestra que en nuestra empresa no existe discriminación por sexo, todo lo contrario, buscamos una equidad en nuestro personal y tenemos en cuenta el buen desempeño laboral.

El **99.57%** del personal contrato es a término fijo y el **0.427%** cuenta con un contrato indefinido.



Es importante resaltar que Segurcol valora las personas que tienen un buen desempeño desde el punto de vista laboral y personal, es así entonces como dichas personas cuentan con una continuidad laboral. Ejemplo de esto es que en nuestra organización tenemos personal que lleva más de 20 años vinculados laboralmente.

PORCENTAJES DE EMPLEADOS POR CATEGORIAS POR SEXO



En el sector de seguridad la inclinación para contratar personal masculino es más alta que para personal femenino como se muestra en la grafica, pero es importante resaltar que en nuestra organización más del 70% de nuestro personal administrativo es femenino.

SEXO	TOTAL EMPLEADOS	TIEMPO PARCIAL	TIEMPO COMPLETO	CONTRATO FIJO	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO SENA	TOTAL
F	401	0	401	380	9	12	401
M	2296	0	2296	2289	6	1	2296
TOTAL	2697	0	2697	2669	15	13	2697



EMPLEADOS POR CATEGORIAS POR GRUPO DE EDAD (Menos de 30 años, entre 30 y 50 años y más de 50 años)

NIVEL	MUJERES	HOMBRES	MENOS DE 30	ENTRE 30 Y 50	MAYORES DE 50
ASISTENTES / EJECUTIVOS	9	13	5	15	2
DIRECTIVOS	3	3	0	3	3
GERENCIAS	3	3	0	4	2
GUARDAS & ESCOLTAS	337	2153	805	1149	536
JEFES	8	19	7	16	4
OFICIOS VARIOS	2	0	0	2	0
OPERADORES / SUPERVISORES DE ZONA	10	88	17	69	12
PRESIDENCIA	0	1	0	1	0
TÉCNICOS	0	2	1	1	0
ANALISTAS/INVESTIGADORES	1	4	5	0	0
MENSAJERO	0	1	0	1	0
COORDINADORES	4	1	1	3	1
ASESORES	7	4	5	5	1
AUXILIARES	2	1	2	0	1
AUDITOR/CONTADORES	0	2	0	2	0
PRACTICANTE/PASANTIAS	10	1	10	1	0
CARGOS ESPECIALES/SECRETARIA GENERAL	5	0	0	3	2
TOTALES	401	2296	858	1275	564
%	14,87	85,1	31,8	47,3	20,9



RELACION ENTRE EL SALARIO BASE Y LA REMUNERACION DE MUJERES Y HOMBRES, DESGLOSADO POR CATEGORIA DE EMPLEADO POR UBICACIONES SIGNIFICATIVAS DE ACTIVIDAD

CARGOS	LA14 (2.2)	LA14 (2.3)
	SALARIO BASE 2013	REMUNERACION
GUARDAS	589.500,00	2.283.450,00
GUARDA LIDER	943.200,00	3.563.844,00
ESCOLTAS	766.350,00	2.923.647,00
EJECUTIVO DE SERVICIO	1.282.000,00	4.640.840,00
JEFES	1.500.000,00	5.430.000,00
ANALISTA DE RIESGOS	1.282.000,00	4.640.840,00
AUDITOR	2.000.000,00	7.240.000,00
MENSAJERO	589.500,00	2.283.450,00
COORDINADORES	1.300.000,00	4.706.000,00
ASESOR COMERCIAL	926.000,00	3.501.580,00
PRACTICANTE PROFESIONAL	462.000,00	1.821.900,00
DIRECTORES	2.200.000,00	7.964.000,00
CARGO ESPECIAL	1.133.400,00	4.252.368,00
COORDINACIÓN	1.150.000,00	4.312.460,00
OFICIOS VARIOS	616.000,00	2.379.380,00
GERENCIAS	2.850.000,00	10.317.000,00
TÉCNICOS	825.000,00	3.135.960,00
INVESTIGADORES	950.000,00	3.588.460,00
CONTADOR	2.800.000,00	10.136.000,00
ASISTENTE	1.150.000,00	4.312.460,00
SECRETARIA GENERAL	1.443.332,00	5.224.861,84

Como podemos observar la nivelación salarial está regida por las funciones y competencias laborales de nuestros colaboradores, mas no por su sexo.



RELACIÓN ENTRE SALARIO BASE Y LA REMUNERACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES, DESGLOSADO POR CATEGORÍA DE EMPLEADO, POR UBICACIÓN SIGNIFICATIVA DE ACTIVIDAD.

2013						
SEXO	NRO EMPLEADOS	HORAS EXTRAS	APORTE A SALUD	SUBSIDIO DE TRANSPORTE	APORTE A PENSIÓN	TOTAL
F	401	\$ 168.944.295.28	\$ 133.398.683.85	\$ 1.205.866.336.45	\$ 131.371.788.42	\$ 1.205.866.336.45
M	2296	\$ 278.551.826.21	\$ 202.898.965.23	\$ 156.432.670.07	\$ 196.963.476.93	\$ 156.432.670.07
TOTAL	2697					
			F	FEMENINO		\$ 235,600.00
			M	MASCULINO		\$ 635,413,200.00

A través de salarios justos y equitativos Segurcol busca motivar a su capital humano de tal modo que pueda lograr mayor productividad y competitividad de cara a sus clientes y a la comunidad en general.

Nuestros **2697** empleados son contratados directamente por Segurcol Ltda.

COMPROMISO CON NUESTRA GENTE



El día 3 de Noviembre 2013 se celebró el día de la familia donde asistieron hijos de nuestros empleados.

El éxito no se logra sólo con cualidades especiales. Es sobre todo un trabajo de constancia, de método y de organización. Cuando somos responsables, leales, honestos y perseverantes en el logro de los objetivos de empresa, nos hacen personas que logramos alcanzar el éxito y las metas individuales y laborales.

Por esto Segurcol, reconoce la valiosa labor y desearles muchos éxitos a las personas que han logrado ascender durante este segundo semestre 2013, fueron **24** ascensos entre operativos y administrativos.

Así como se hace una planeación de presupuesto, se diseña un plan de acción para cada año, se establecen las metas y los objetivos que se tienen que lograr, también se piensa en algo tan importante como programas que brinden bienestar a nuestros empleados, de manera que se



impulse la tranquilidad suficiente para desarrollar su gestión. Por esta razón les hacemos homenaje a nuestros empleados celebrando:

- Día de la Secretaria
- Día de la Madre
- Día del Padre
- Amor y amistad
- Cumpleaños
- Navidad



COMPROMETIDOS CON TU SALUD



TE CUIDO

Para nosotros es importante promover, prevenir y controlar la salud de los empleados de la empresa, mediante la realización de actividades que permitan reducir y controlar peligros que afecten la salud de los empleados; como lo es la jornada de la salud, la entrega de elementos de protección adecuados. Pausas activas y la reubicación de puestos a personas con restricciones médicas.

Uno de nuestros mecanismos de información de estilos de vida saludable, auto cuidado, conciencia vial, salud mental es el boletín el BUHO y nuestro periódico anual, aparte de las campañas que se realizan dentro de la organización.

Nuestro COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL está representando a más del 75% del total de los trabajadores, el cual está conformado por el 0.56% del personal de Antioquia. Quienes tiene como responsabilidades:

- Proponer y participar en actividades de salud ocupacional dirigida a empleados y directivos.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial, debe realizar la organización de acuerdo con el reglamento de higiene y seguridad industrial y las normas vigentes y proponer su divulgación y observación.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, equipos y las operaciones realizadas por los empleados e informar al responsable del Programa de Salud Ocupacional.

La Brigada de Emergencia representa a más del 75% del personal Administrativo de la empresa. El Comité de Convivencia representa a más del 75% del personal de la empresa a nivel nacional.



TASA DE ACCIDENTALIDAD



En el periodo evaluado la planta promedio fue de 4013 empleados y se presentaron 253 accidentes, lo cual nos arroja una tasa del 0.06%, lo que significa que por cada 200 empleados se presenta un accidente.

Se debe continuar con el control y seguimiento de las acciones definidas en las investigaciones de los accidentes para así lograr la disminución de la accidentalidad laboral, además sensibilizar al personal en la importancia del autocuidado para la realización de su labor.

La accidentalidad para el año 2013 fue de 253 accidentes, disminuyendo en un 14% (47 AT) con respecto al año 2012, donde el primer semestre, se presentaron 116 lo que corresponde al 46% y en el segundo semestre 137 accidentes lo que corresponde a un 54%, aumentando en un 15% entre el primer semestre vs el segundo semestre.

- Los meses con más impacto en el año fueron Enero, Marzo, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre los que corresponde al 58% del 100% de lo accidente.
- Las causas más representativa fueron los accidentes propios del trabajo con un 68.38% (173 AT), seguido de los accidentes de tránsito con un 26.09% (66 AT), los de violencia con un 4.74% (12 AT) y el 0.79% restante corresponde a accidentes deportivos (2 AT).
- En este año se presentaron nueve (9) accidentes graves lo que corresponde al 3.5% del total de los accidentes; disminuyente en un 25% con respecto al año anterior (2012).
- Del total de accidentes graves, uno fue mortal en municipio de Turbo Antioquia, donde su investigación arroja que fue un suicidio ocasionado por motivos personales, se debe tomar como accidente hasta que el ARL nos envíe notificación de lo contrario.

SEVERIDAD



El número de días perdidos en el periodo evaluado por accidente de trabajo fue de 1.235 días, para una planta promedio de 4.013 empleados, logrando una disminución del de 500 días relacionado con el año anterior (2013).

Se ve reflejada una disminución de la severidad debido a que los accidentes graves se redujeron en un 25% con respecto al año anterior.

Realizando un análisis de la severidad en los últimos 3 años, se puede identificar que desde el 2011 al 2013 se ha logrado una disminución de 1.242 días perdidos por accidente de trabajo, lo que corresponde a un 50%, esto es debido a que se ha trabajado en la protección personal del personal motorizado quien es la población que más accidentes severos presenta, además en los planes de capacitación se a trabajado en la importancia de asumir la seguridad como un valor (AUTOCUIDADO).

COSTO DE SEVERIDAD

Año		Semestre I - 2013	Semestre II - 2013
Empleados		3987	4039
Salario/mes		\$ 589,500	
Salario/ día		\$ 19,650	
AT	N° Eventos	116	137
	N° Días	603	632
TOTAL POR SEMESTRE		\$ 11,848,950	\$ 12,418,800
TOTAL COSTO SEVERIDAD		\$ 24,267,750	

Teniendo en cuenta que los días perdidos por accidente de trabajo sufrieron una disminución, esto se refleja en los costos indirectos los cuales disminuyeron en un 29%, lo que nos muestra que trabajar en la protección de los empleados nos ayuda a disminuir los costos por accidente de trabajo.



Nota: El reconocimiento económico de los accidentes de trabajo son asumido por la ARL, pero se debe de tener en cuentas los tiempos improductivos que se generan en la prestación del servicio.

AUSENTISMO POR ENFERMEDAD GENERAL

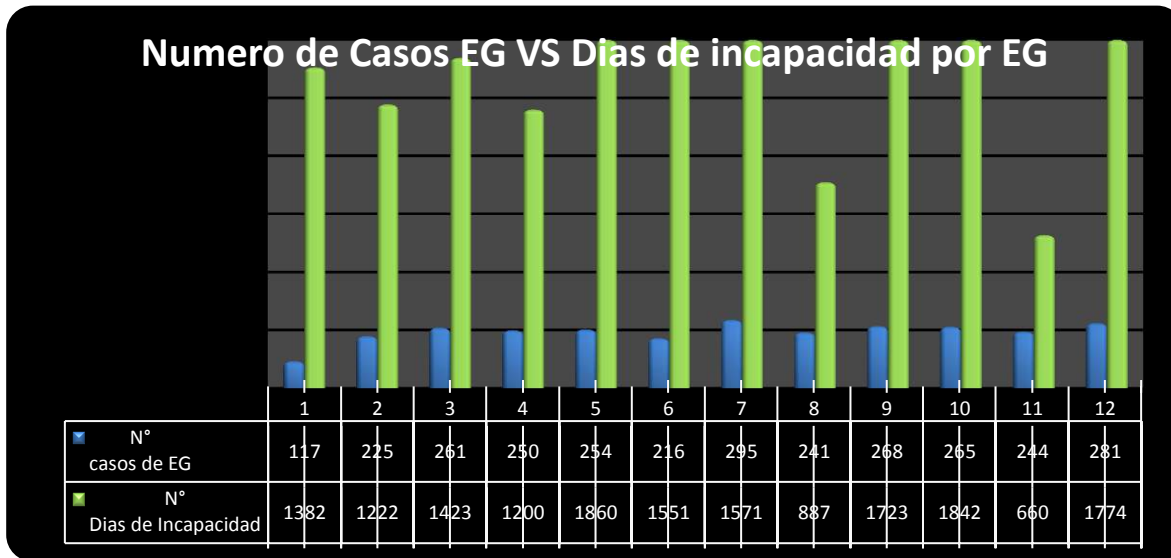
AUSENTISMO SEGURCOL 2013

Mes	N° Empleados	N° casos de EG	Tasa de Poblacion Ausente (%)	N° Dias de Incapacidad	HHT	Tasa de Ausentismo
Enero	3952	117	3,0%	1382	948480	0,15%
Febrero	3997	225	5,6%	1222	959280	0,13%
Marzo	3947	261	6,6%	1423	947280	0,15%
Abril	3950	250	6,3%	1200	948000	0,13%
Mayo	4027	254	6,3%	1860	966480	0,19%
Junio	4051	216	5,3%	1551	972240	0,16%
Julio	4030	295	7,3%	1571	967200	0,16%
Agosto	4019	241	6,0%	887	964560	0,09%
Septiembre	4034	268	6,6%	1723	968160	0,18%
Octubre	4007	265	6,6%	1842	961680	0,19%
Noviembre	4031	244	6,1%	660	967440	0,07%
Diciembre	4050	281	6,9%	1774	972000	0,18%
Total	4008	2917	0,73	17095	120237,5	0,02

AUSENTISMO DE 1 - 2 - 3 SEGURCOL 2013

Mes	N° Empleados	N° casos de EG	Tasa de Poblacion Ausente (%)	N° Dias de Incapacidad	HHT	Tasa de Ausentismo
Enero	3952	103	2,6%	227	948480	0,02%
Febrero	3997	131	3,3%	266	959280	0,03%
Marzo	3947	150	3,8%	318	947280	0,03%
Abril	3950	136	3,4%	282	948000	0,03%
Mayo	4027	133	3,3%	304	966480	0,03%
Junio	4051	119	2,9%	256	972240	0,03%
Julio	4030	162	4,0%	356	967200	0,04%
Agosto	4019	131	3,3%	284	964560	0,03%
Septiembre	4034	147	3,6%	314	968160	0,03%
Octubre	4007	135	3,4%	297	961680	0,03%
Noviembre	4031	113	2,8%	247	967440	0,03%
Diciembre	4050	143	3,5%	294	972000	0,03%
Total	4008	1603	0,40	3445	120237,5	0,00





El número de días perdidos en el periodo evaluado por enfermedad general y ley María, fue de 17.095 días, Aumentando en 1.422 días con respecto al año anterior pero 2.683 menos con respecto al año 2012, lo que demuestra que se a logrado una disminución para el presente año, donde se identifica que el 20% (3.445 días) son incapacidades de 1, 2 y 3 días la cuales su costo es asumido por la organización.

No se reportan los indicadores LA6 y LA7 bajo los parámetros dados en la Metodología GRI 3.1, teniendo en cuenta que se trabaja bajo el método propuesto por la OIT, FASECOLDA y las asesorías de la ARL Colpatría.

COMPROMETIDOS CON EL MEDIO AMBIENTE



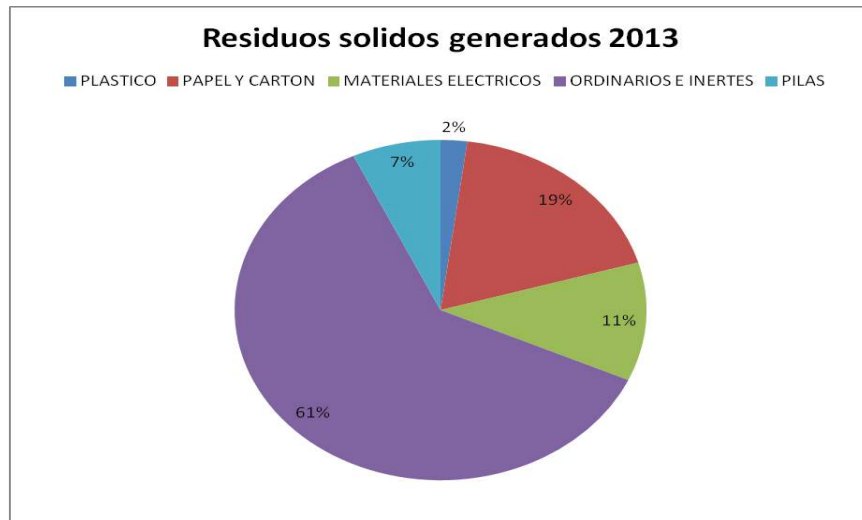
MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS

Nuestra empresa realizada adecuadamente la disposición de los residuos sólidos, los residuos ordinarios son entregado a empresas varias de Medellín que van para el relleno sanitario, los escombros van a la escombrera, el reciclaje es entregado RECUPERAR las entrega a las diferentes empresas que los aprovechan como materia prima, el dinero recaudado es para incentivar al personal que contribuye a la buena gestión ambiental. Las pilas y baterías son



entregadas al programa RECOPILA liderado por Tronex, quien las lleva a una celda de seguridad. Cada una de nuestras actividades le da cumplimiento a la legislación ambiental colombiana.

RESIDUOS GENERADOS 2013	Toneladas
PLÁSTICO	0,041
PAPEL Y CARTÓN	0,363
MATERIALES ELÉCTRICOS	0,222
ORDINARIOS E INERTES	1,209
PILAS	0,137

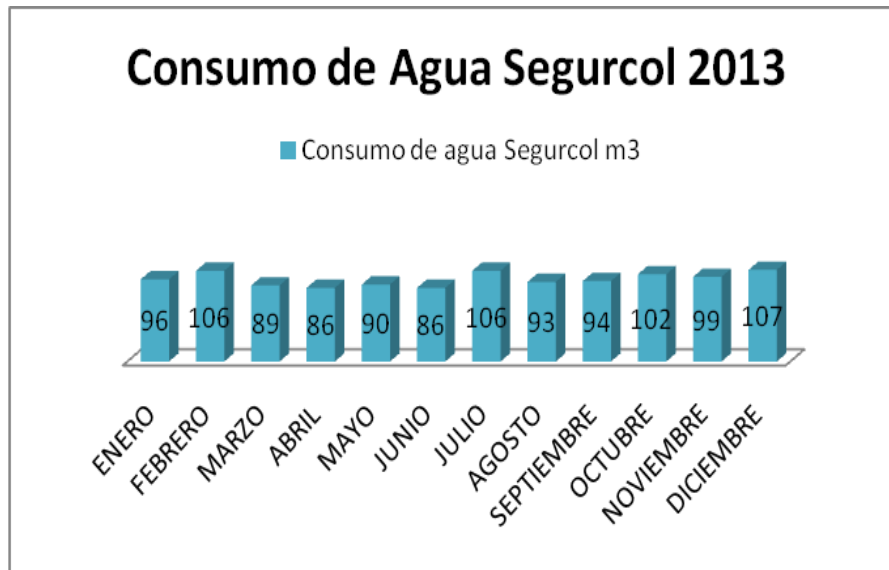


- En el 2012 se recicló un 41% de todo el material generado y en el año 2013 solo se recicló en un 20.49%.
- La disposición de residuos peligrosos como baterías, pilas y residuos electrónicos se realizaron en un 100%, dándole cumplimiento a la meta establecida del 100%



CONSUMO DE AGUA SEGURCOL 2013

Grafica N° 1



- En consumo promedio en el consumo de agua por mes en la compañía durante el 2013 fue de 96.16 M3.
- En comparación al año 2012 aumento el consumo de agua en 167 m3 (14.47%), esto fue causado por el aumento del personal que ingresó a laborar en la empresa.
- La meta promedio de consumo de agua es de 1 m3 por persona, esta se mantuvo durante el año 2013, el promedio consumo por persona fue de:0.99 m3



CONSUMO DE ENERGÍA SEGURCOL 2013

Gráfica N°3



- El consumo de energía eléctrica durante el año 2013 fue de 105897 kwh en comparación con el consumo del 2012 que fueron 107259 kwh el cual disminuyó en 1362 Kwh (1.26%).

SISTEMAS DE ATENCIÓN AL CLIENTE

Dando cumplimiento a la política de Responsabilidad Social, y a los principios de Transparencia, buenas prácticas, oportunidad y respeto para nuestros clientes contamos con unos mecanismos para sus reclamaciones, quejas, o sugerencias con el fin de atenderlas oportunamente, brindarles información precisa a las mismas y orientar las diferentes alternativas de solución.

1. Página Web www.segurcol.com , en el link de **QUEJAS Y RECLAMOS**.
2. En nuestra Sede Principal Operativa en Medellín en el teléfono 444 5550
3. En los buzones de sugerencias localizados en cada una de las Sedes.
4. Por medio de nuestros ejecutivos de servicio los cuales tienen asignado el seguimiento a nuestros clientes.
5. Por medio de los Supervisores de control de puestos.
6. Y por cualquier medio escrito que llegue a nuestras instalaciones

La empresa está comprometida en atender cualquier reclamación, queja o reclamo en un tiempo máximo de diez (10) días.



NUESTRO COMPROMISO CON NUESTROS CLIENTES



Una de nuestras prioridades empresariales es mantener satisfecho a nuestro cliente externo, por esta razón buscamos darle una respuesta oportuna a cada una de las novedades, quejas y reclamos que se presenten y poder buscar soluciones inmediatas.

1. RETROALIMENTACIÓN DEL CLIENTE (NOVEDADES, QUEJAS Y RECLAMOS ENCUESTA DE SERVICIO AL CLIENTE)

El tiempo de respuesta de la atención a las quejas y reclamos se dio de la siguiente manera: % DE SATISFACCIÓN:

1° Trimestre

AÑO / TRIMESTRE	2013 / 01
ENTREGAS OPORTUNAS	MENOR/IGUAL 5 DÍAS
TOTAL SOLICITUDES	12
ATENDIDOS A TIEMPO	12
NO CUMPLIDOS	0
INDICADOR DE GESTIÓN	100%
ESTADO DEL INDICADOR	OPTIMO
TIPO DE ACCIÓN A TOMAR	NO APLICA

2° Trimestre

AÑO / TRIMESTRE	2013 / 02
ENTREGAS OPORTUNAS	MENOR/IGUAL 5 DÍAS
TOTAL SOLICITUDES	8
ATENDIDOS A TIEMPO	7
NO CUMPLIDOS	1
INDICADOR DE GESTIÓN	88%
ESTADO DEL INDICADOR	OPTIMO
TIPO DE ACCIÓN A TOMAR	NO APLICA

3° Trimestre

AÑO / TRIMESTRE	2013 / 03
ENTREGAS OPORTUNAS	MENOR/IGUAL 5 DÍAS
TOTAL SOLICITUDES	8
ATENDIDOS A TIEMPO	5
NO CUMPLIDOS	3
INDICADOR DE GESTIÓN	63%
ESTADO DEL INDICADOR	ALERTA
TIPO DE ACCIÓN A TOMAR	PREVENTIVA

4° Trimestre

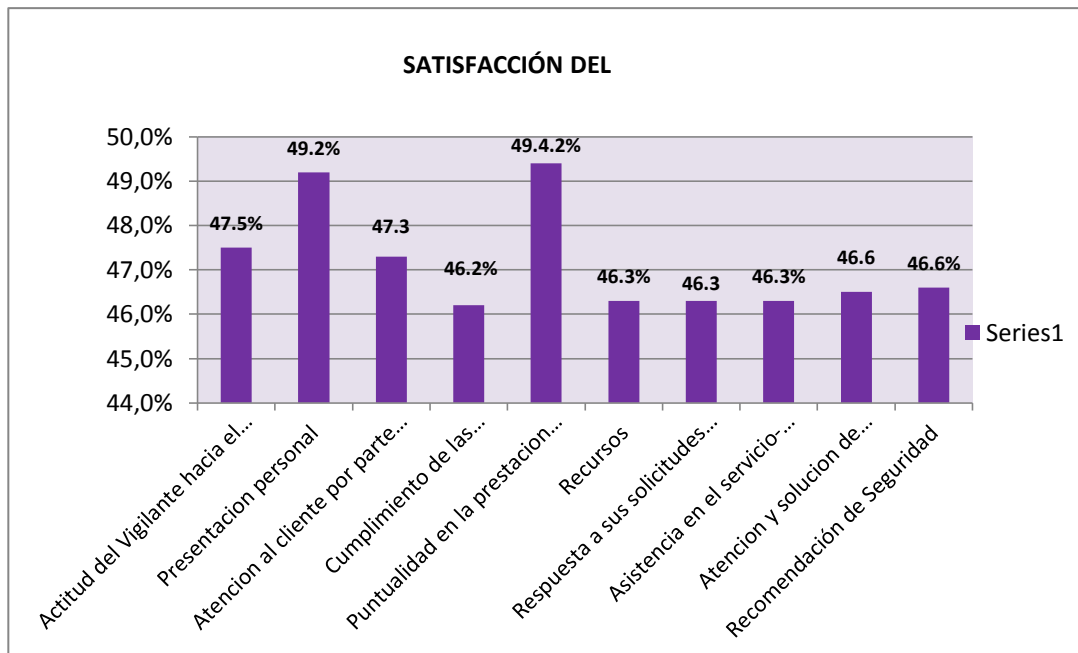
AÑO / TRIMESTRE	2012 / 04
ENTREGAS OPORTUNAS	MENOR/IGUAL 5 DÍAS
TOTAL SOLICITUDES	5
ATENDIDOS A TIEMPO	5
NO CUMPLIDOS	0
INDICADOR DE GESTIÓN	100%
ESTADO DEL INDICADOR	OPTIMO
TIPO DE ACCIÓN A TOMAR	NO APLICA

Durante el año 2013 se atendieron 31 quejas y reclamos, para el tercer trimestre el indicador estuvo en estado de alerta del 63% para lo cual se tomaron acciones preventivas y correctivas las cuales reflejaron una notable mejoría en el cuarto trimestre, donde además disminuyeron las quejas.



EVALUACIÓN AL CLIENTE - % DE SATISFACCIÓN

De acuerdo a la encuesta de satisfacción al cliente, para el año 2013 la satisfacción del cliente estuvo enmarcada en un **95%** de satisfacción para todos los servicios que presta Segurcol. En comparación con el año 2012 se presentó un incremento de satisfacción de 5%.



La satisfacción de los usuarios del servicio de Medios Tecnológicos se encuentra en un **85%**. Para aquellos servicios en los cuales se cuenta con el servicio de Segurtronic, que han presentado inconformidad, se han remitido las quejas al área de servicio al cliente y se han tomado las medidas correctivas necesarias. Se continuara con el seguimiento a los clientes para mantener y mejorar la satisfacción.



RETOS 2014

- Lograr la certificación LEED Platino para nuestra nueva sede orientado en el ahorro y uso eficiente de los recursos naturales y bienestar laboral para nuestro personal.
- Establecer alianzas con otras empresas para poder incursionar en sectores nuevos y poder demostrar nuestro compromiso y gestión en seguridad privada.
- Mejorar las condiciones laborales, estableciendo una escala salarial de acuerdo al perfil, para generar bienestar laboral a nuestro personal.
- Implementar una aplicación para Smartphone llamada Visitrack app, la cual permite tener un mayor control sobre las operaciones del personal, esta aplicación permite a los usuarios tener monitoreo sobre el servicio y a su vez le permite a la organización trabajar en mejoras acerca de las prácticas de operación. Un valor agregado que se quiere obtener de la aplicación es lograr una reducción en el consumo de papelería impresa de los diferentes trámites operativos y de esta forma lograr un impacto positivo y amigable con el medio ambiente.



TABLA DE CONTENIDO GRI V3.1

PARAMETROS GRI		UBICACIÓN Y STATUS	
Nº GRI	DESCRIPCION	UBICACIÓN DE PAGINA	ESTATUS
1 ESTRATEGIA Y ANALISIS			
1.1	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.	2-4	Reportado
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	2-4	Reportado
2 PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN			
2.1	Nombre de la organización.	Portada	Reportado
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios.	20	Reportado
2.3	Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjunto	18	Reportado
2.4	Localización de la sede principal de la organización.	17	Reportado
2.5	Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la memoria.	17	Reportado
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	8	Reportado
2.7	Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/beneficiarios).	8 y 17	Reportado
2.8	Dimensiones de la organización informante, incluido	23 y 26	Reportado
2.9	Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización, incluidos	10	Reportado



PARAMETROS GRI		UBICACIÓN Y STATUS	
Nº GRI	DESCRIPCION	UBICACIÓN DE PAGINA	ESTATUS
3.12	Tabla que indica la localización de los Contenidos básicos en la memoria	106-108	Reportado
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria. Si no se incluye en el informe de verificación en la memoria de sostenibilidad, se debe explicar el alcance y la base de cualquier otra verificación externa existente. También se debe aclarar la relación entre la organización informante y el proveedor o proveedores de la verificación.	5 y 6	Reportado
4. GOBIERNO, COMPROMISO Y PARTICIPACION DE LOS GRUPOS DE INTERES.			
4.1	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.	26 y 27	Reportado
4.2	Ha de indicarse si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo (y, de ser así, su función dentro de la dirección de la organización y las razones que la justifiquen).	26	Reportado
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	86	Reportado
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	14, 15 y 16	Reportado
4.8	Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental	11, 12 y 13	Reportado



PARAMETROS GRI		UBICACIÓN Y STATUS	
Nº GRI	DESCRIPCION	UBICACIÓN DE PAGINA	ESTATUS
4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.	31 y 32	Reportado
4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	30	Reportado
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	21 y 22	Reportado
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	26,38-83	Reportado
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya	89	Reportado
4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	32	Reportado
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete	31	Reportado
4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés	31-37	Reportado
4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria	37-82-87	Reportado



PARAMETROS GRI		UBICACIÓN Y STATUS	
N° GRI	DESCRIPCION	UBICACIÓN DE PAGINA	ESTATUS
INDICADORES ECONOMICOS			
PRINCIPAL	EC1 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.	23 Y 24	Reportado
PRINCIPAL	EN22 Peso total de residuos generados, según tipo y método de tratamiento.	84 Y 85	Reportado
PRINCIPAL	EN28 Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	85	Reportado
PRINCIPAL	LA1 Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	61	Reportado
ADICIONAL	LA6 Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.	74 Y 75	Reportado
PRINCIPAL	LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	76 - 80	Reportado
PRINCIPAL	LA13 Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por categoría de empleado, sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	62 - 64	Reportado
PRINCIPAL	LA14 Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	62, 65 y 66	Reportado
PRINCIPAL	HR6 Operaciones y proveedores significativos identificados que conlleven un riesgo, significativo de incidentes de explotación infantil y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil.	60	Reportado
ADICIONAL	HR8 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.	51	Reportado
ADICIONAL	PR5 Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	91 y 92	Reportado

