

COOPEVIAN

Seguridad Privada

Informe de Sostenibilidad

2023





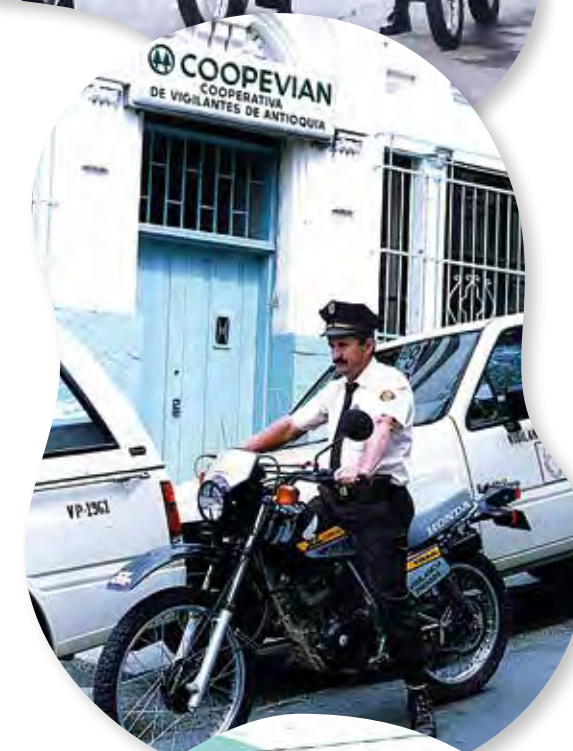
CONOZCAMOS UN POCO SOBRE COOPEVIAN C.T.A

LA HISTORIA DE COOPEVIAN

(Contenido 2-1 Detalles organizacionales)

Hace 47 años, un grupo de 22 hombres, se unieron en un esfuerzo conjunto para enfrentar la caótica situación laboral y socioeconómica que azotaba a la sociedad de Medellín, en el Departamento de Antioquia. La falta de oportunidades y la necesidad de brindar seguridad en las calles llevaron a estos valientes emprendedores a dar vida a un sueño colectivo: la creación de la **COOPERATIVA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PROFESIONAL DE ANTIOQUIA**, Cooperativa COLOMBIANA que es conocida también como: **COOPEVIAN CTA**.

A pesar de la falta de conocimiento y recursos económicos, este grupo decidido se unió en una búsqueda incansable de apoyo político y social. Se enfrentaron a desafíos, incluyendo la lucha por obtener la **licencia de funcionamiento**, la cual se obtuvo en 1978, marcando un hito fundamental en la historia de COOPEVIAN CTA, esto debido a su régimen especial al ser una Cooperativa.





A lo largo de los años, COOPEVIAN continuó creciendo y superando obstáculos. Con el tiempo, se convirtió en una institución sólida y respetada en el campo de la seguridad privada. Recibiendo reconocimientos nacionales e internacionales por su compromiso con la responsabilidad social y la excelencia empresarial, teniendo la **sede en Medellín**, Prado centro en la Calle 62 # 49 - 49, convirtiéndose esta en la **sede principal**.

En su continua búsqueda de crecimiento y expansión, COOPEVIAN dio un paso significativo en **1999** al abrir una **sede en Rionegro**, consolidando su presencia en el Departamento de Antioquia y brindando sus servicios de seguridad privada en una nueva región.

En **2017**, se da vida al **Fondo de Empleados de la Cooperativa**, conocido como **FONDEVIAN**. Esta iniciativa no solo fortaleció los lazos entre los empleados, sino que también promovió un ambiente de solidaridad y bienestar en la organización. FONDEVIAN se convirtió en un pilar esencial para el crecimiento y la mejora continua de la calidad de vida de los trabajadores, reforzando aún más los valores de cooperación y responsabilidad social que han sido fundamentales en su trayectoria.

Luego, en **2019**, expandió sus horizontes al establecer una **agencia en Barranquilla**, marcando un paso importante en su expansión nacional y reforzando su compromiso con la seguridad y el bienestar de la comunidad en la costa atlántica de Colombia.



En **2021**, COOPEVIAN celebró su **45° aniversario** y recibió reconocimientos de la Cámara de Representantes, la Asamblea Departamental de Antioquia y el Concejo de Medellín, reafirmando su importancia en la comunidad.



COOPEVIAN se enorgullece de contar con el prestigioso **Sello de Calidad ICONTEC**, que valida su compromiso con los más altos estándares de calidad y servicio en la industria de la seguridad privada. Además, **la certificación en la Norma y Estándares BASC**, así como el **reconocimiento otorgado por Fenalco** por su firme compromiso con la Responsabilidad Social, son testimonios elocuentes de la dedicación a la excelencia y la responsabilidad en todas sus operaciones. Estos logros reflejan la constante búsqueda de la mejora continua y el cumplimiento riguroso de los estándares más exigentes en carácter seguridad privada, posicionándonos en sectores como: **Residencial, comercial, industrial, salud, obras de construcción, floricultor, educativo, transporte y público** generando grandes beneficios a nuestros asociados, empleados y la comunidad en general.



NUESTRA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

(Contenido 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible).



Es imposible bajo los principios cooperativos que nos rigen suponernos al margen de las necesidades de nuestra sociedad y del medio ambiente, e ignorar los impactos generados producto de nuestras actividades y operaciones, pero sobre todo desconocer las oportunidades y la obligación de buscar estrategias que permitan el éxito y la viabilidad a largo plazo de la cooperativa y de las futuras generaciones.

Adoptar una mirada sostenible como parte de la gestión administrativa, es además de ético y responsable una estrategia para nosotros y para cualquier organización, ya que permite mejorar el cumplimiento normativo y legal, reducir los riesgos asociados a la labor, aumentar la reputación y el valor de marca, mejorar la eficiencia operacional, reducir costos, innovar, generar ventajas competitivas, retener el talento humano, visionar a futuro, ser más resilientes ante las crisis a largo plazo, entre muchas otras.

COOPEVIAN es reconocida por su compromiso con la responsabilidad social empresarial y por ende con el desarrollo sostenible, como componente fundamental para la competitividad y la permanencia en el tiempo.

En los últimos años hemos recibido algunos importantes reconocimientos nacionales e internacionales por nuestra gestión en RSE, lo que nos compromete cada día más con la búsqueda de estrategias que nos permitan fortalecer el desarrollo sostenible de la organización.



Complace entonces, poder compartir algunas actividades realizadas en la cooperativa tales como la instalación y puesta en marcha de Paneles Solares, en nuestra sede principal, la visión ambiental y de economía circular que se gestiona y se promueve desde nuestro programa **COOEMPREDER (Programa de emprendimiento basado en propuestas de economía circular para las familias de nuestros asociados y empleados)**, el **Programa TITANES (Diplomado para la preparación a la vida de jubilado de nuestros compañeros mayores a puertas de su jubilación)**, la creación de alianzas estratégicas con entidades educativas, beneficio de soluciones de viviendas... entre muchas otras; todas estas iniciativas son pasos pequeños que damos día a día como organización en esa búsqueda de aportar a nuestra sociedad y medio ambiente y de la sostenibilidad de nuestra cooperativa en el tiempo.

Continuamos direccionando nuestros esfuerzos hacia la sostenibilidad, combinando fortalezas y experiencias y enfrentando desafíos mediante la generación de alianzas estratégicas que permitan asumir un enfoque colectivo hacia la sostenibilidad de nuestra sociedad y medio ambiente.

CARLOS ARIEL CORREDOR SILVA
Gerente

NOTAS ACLARATORIAS

(Contenido 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto) (Contenido 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad) (Contenido 2-4 Actualización de la información) (Contenido 207-4 Presentación de informes país por país) (Contenido 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos) (Contenido 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas) (Contenido 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno) (Contenido 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados) (Contenido 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres) (Contenido 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas) (Contenido 415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos).

COOPEVIAN presenta las siguientes notas aclaratorias del informe de sostenibilidad:

El informe corresponde a la vigencia del 2023 abarcando desde 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2023.



Contactos para resolver dudas e inquietudes frente al informe de sostenibilidad:

- **Directora SIG:** Edith Atehortúa Tel: +57 604 291 00 14 Ext 1121 E-mail: edith.atehortua@coopevian.com
- **Coordinador ambiental:** Heiner Giraldo Tel: +57 604 291 00 14 Ext 1129 / E-mail: coordinador.ambiental@coopevian.com



Los datos de los colaboradores y asociados son entregados por el proceso de gestión humana.



La información contable fue suministrada por el proceso de gestión financiera.



En la actualidad la Cooperativa no tiene ningún conflicto de interés, ni tampoco los miembros del consejo de administración cuentan con alguna relación de carácter político.



No existe diferencia laboral por género, si no que el salario depende del cargo que desempeña cada colaborador.



Los informes de la gestión realizada en COOPEVIAN se presenta ante el Gerente General de la siguiente forma: 2 informes; el primero se presenta en Julio del año en curso con toda la información de enero hasta junio del presente año y en enero del siguiente año se presenta el segundo, el cual reúne toda la información desde enero hasta diciembre del año inmediatamente anterior.

Durante el 2023 no se presentaron casos de incumplimiento legal y por ende no se presentaron sanciones o multas para COOPEVIAN.



En COOPEVIAN, los empleados no hacen parte de los órganos de gobierno, pero los asociados, si participan de estos (Ver: Nuestro sistema de gobierno corporativo).



La Cooperativa no tiene ninguna filiación política por lo cual no se vincula con ningún partido ni representantes políticos, en observancia de nuestros principios de ética y transparencia.



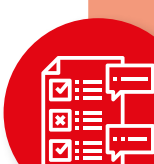
Durante el año 2023 no se presentaron caso de discriminación en la Cooperativa, sin embargo, se cuenta con un reglamento laboral y estatutos en donde se describe las acciones en caso de que se llegará a presentar.



COOPEVIAN, no obtuvo ningún tipo de subsidio, asistencia financiera, excepciones de pagos u otros beneficios económicos proporcionado por el gobierno.



Durante el 2023 no se presentaron PQRSF, en materia fiscal, sin embargo, en la Cooperativa contamos con varias formas para enviarlas, si se llegaron a presentar, algunas de estas son: Pagina Web, llamada telefónica, correos electrónicos y estos medios los pueden utilizar las diferentes partes interesadas tanto internas como externas.



Las actividades principales de la Cooperativa:

- **Actividades de seguridad privada CIU: 8010**
- **Actividades de servicios de sistemas de seguridad CIU: 8020**



COMUNICACIÓN CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

(Contenido 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos (e))

Para nosotros es super importante tener un buen relacionamiento con nuestros grupos de interés, para lo cual contamos con diferentes mecanismos para poder atender a las posibles PQRSF que se puedan presentar, por tal motivo contamos con: La página WEB, buzón de sugerencia, con líneas telefónicas, además también contamos con un estudio que se realizó con las partes interesadas sobre todas las necesidades y expectativas que tienen. Todas las PQRSF que se presentan ante COOPEVIAN, son direccionadas al proceso encargado, con el fin de dar respuesta, de igual forma se cuenta con un indicador sobre las PQRSF en SST y ambiental que se puedan llegar a presentar.

Durante el 2023 no se presentó ningún PQRSF en temas ambientales y de SST.



(Contenido 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos)

Además, también es importante precisar que entendemos que la privacidad de los datos de nuestros clientes es fundamental, por lo cual desde el proceso de protección de datos implementamos acciones para resguardarlos, siendo esto efectivo durante todo el año 2023, por lo que no se llegaron a presentar ningún tipo de violación o vulneración de la privacidad de la información de estos datos.

MEDIOS O MATERIALES UTILIZADOS PARA NUESTRAS COMUNICACIONES

(Contenido 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios)



En un esfuerzo por cuidar el medio ambiente y reducir su huella ecológica, la empresa ha implementado métodos más sostenibles para la difusión de información, promoviendo el uso de medios digitales, como correos electrónicos, redes sociales, mensajes de texto y Whatsapp, sitio web e intranet, para llegar a sus clientes, asociados, empleados y demás grupos de interés de manera más eficiente y amigable con el medio ambiente.

Nos aseguramos de proporcionar información clara y precisa sobre el origen de los elementos utilizados en nuestros servicios, garantizando la trazabilidad y la procedencia de estos.

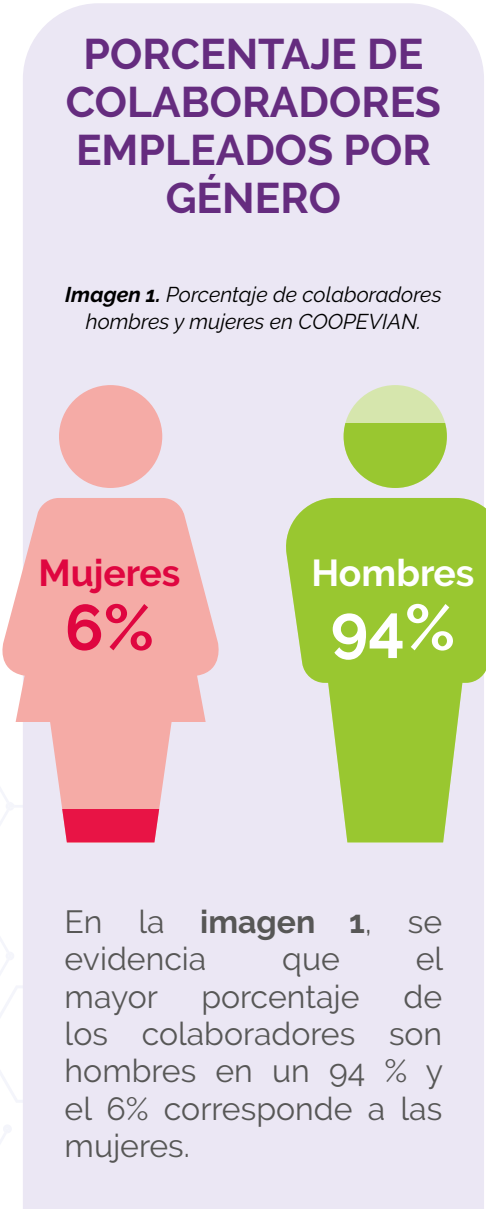
(Contenido 417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios.) (Contenido 417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing).

También es importante precisar que proporcionamos instrucciones claras y detalladas a través de campañas digitales sobre el uso seguro de nuestros servicios de vigilancia y seguridad, con el objetivo de garantizar la protección, tanto de nuestros clientes como de su entorno. Además, nos responsabilizamos de la correcta eliminación de nuestros uniformes, equipos y materiales publicitarios al final de su vida útil, siguiendo los protocolos adecuados de destrucción o aprovechamiento para minimizar cualquier impacto ambiental negativo que se pudiera llegar a presentar. Es importante precisar también que durante el 2023 no se presentaron ningún tipo de incumplimiento legal en relación con la información enviada para capacitaciones, comunicaciones de marketing, como publicidad, promoción y patrocinio realizado por COOPEVIAN C.T.A.

NUESTRO GRAN EQUIPO DE TRABAJO

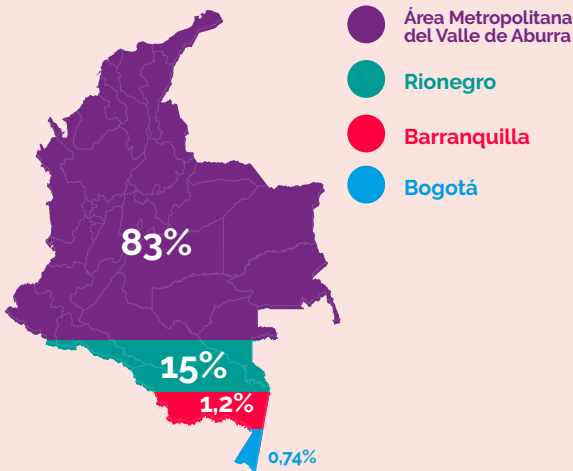
(Contenido 2-7 Empleados) (Contenido 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales)
(Contenido 2-8 Trabajadores que no son empleados) (Contenido 207-4 Presentación de informes país por país)

Debido a la naturaleza de la organización el mayor número de colaboradores que se tienen son asociados; contando con **3153 asociados y 57 empleados** en promedio durante el 2023, entendiéndose lo anterior se presenta la siguiente información:



PORCENTAJE DE COLABORADORES CONTRATADOS POR CIUDAD

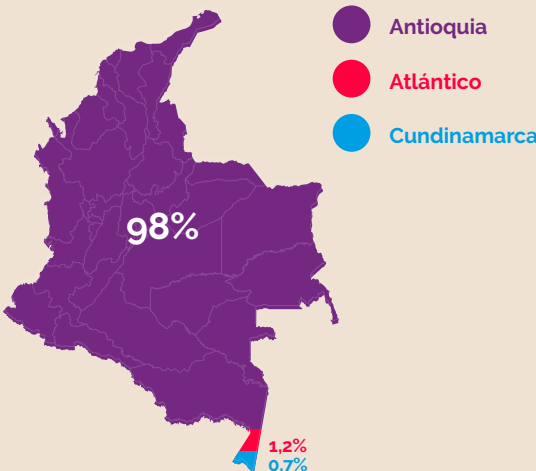
Imagen 3. Porcentaje de colaboradores contratados por ciudad.



En la **imagen 3** se observa que el 83% de los colaboradores se encuentran en Área Metropolitana del Valle de Aburrá, el 15% en Rionegro, el 1.2 % en Barranquilla y el 0.7% en Bogotá.

PORCENTAJE DE COLABORADORES CONTRATADOS POR REGIÓN

Imagen 4. Porcentaje de colaboradores fijos por región.



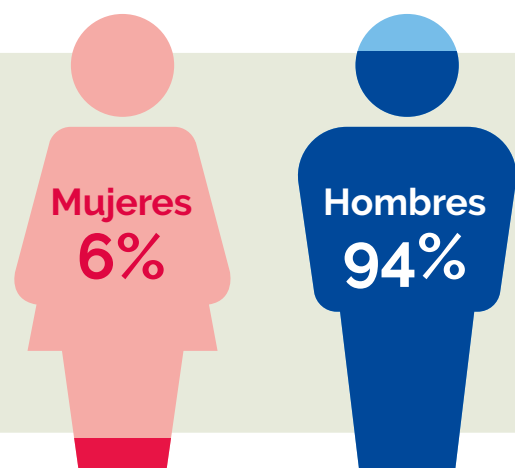
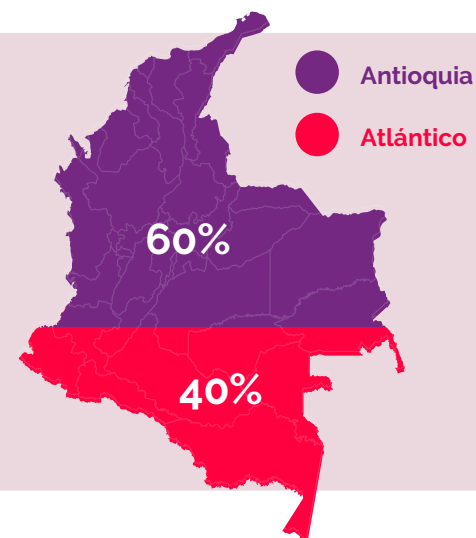
En la **imagen 4**, se observa el 98% de los colaboradores fijos son de Antioquia, el 1.2% son de Atlántico y el 0.7% son del departamento de Cundinamarca.



PORCENTAJE DE EMPLEADOS POR INTERMEDIACIÓN POR REGIÓN

Imagen 6. Porcentaje de empleados por intermediación por región.

En COOPEVIAN solo contamos con 5 empleados temporales en el 2023 de los cuales el 60% de los empleados temporales laboran en Medellín y el 40% lo realizan en Barranquilla.



PORCENTAJE DE COLABORADORES CONTRATADOS POR GÉNERO

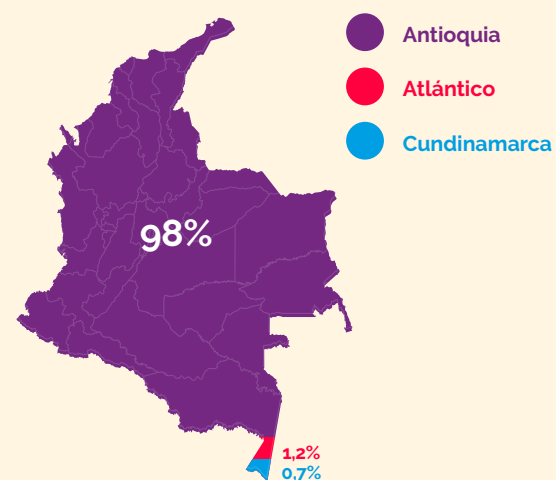
Imagen 7. Porcentaje de colaboradores a tiempo completo por género.

Se observa en la imagen 7 que el 94% de los colaboradores que tiene COOPEVIAN son Hombres y el 6% son mujeres.

PORCENTAJE DE COLABORADORES CONTRATADOS POR REGIÓN

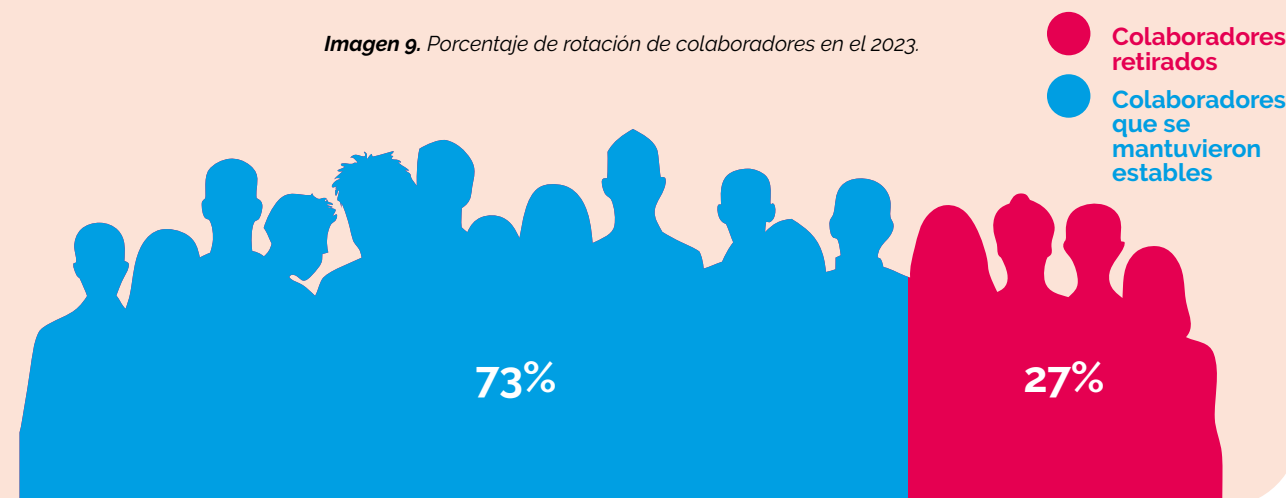
Imagen 8. Porcentaje de empleados a tiempo completo por región.

En la imagen 8 se evidencia el porcentaje de los colaboradores que laboran tiempo completo por región: El 98% se encuentran en Antioquia, el 1.2% en Atlántico y el 0.7% en Cundinamarca. Debido a la responsabilidad social con la que cuenta la cooperativa, todos los empleados y trabajadores asociados de la Cooperativa laboran a tiempo completo.



PORCENTAJE DE COLABORADORES CONTRATADOS POR REGIÓN

Imagen 9. Porcentaje de rotación de colaboradores en el 2023.

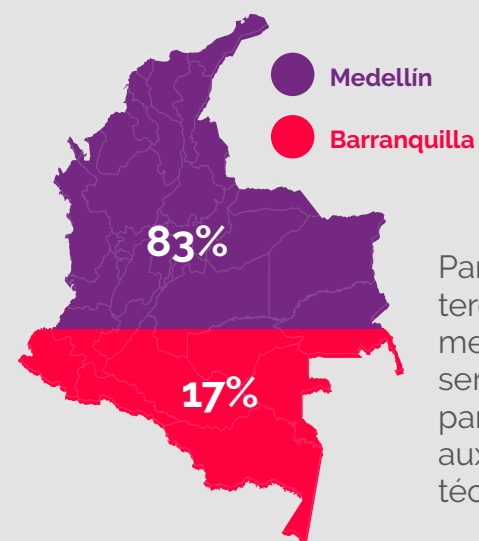


Como se puede apreciar en la imagen 10, el 27% de los colaboradores se retiraron en el 2023, y el 73% de todos los colaboradores se mantuvieron estables, lo que refleja que el personal de la Cooperativa es estable en mayor medida.

El mayor número de colaboradores que rotaron fueron los del cargo de vigilante, en su mayoría aduciendo que van a emprender sus propios negocios.

Si bien el porcentaje de mujeres que labora en la organización es mucho menor que el de hombres; esto debido a las características del sector de vigilancia, la Cooperativa viene incrementando y fomentando el aumento de la participación femenina en el sector.





PORCENTAJE DE COLABORADORES POR INTERMEDIACIÓN POR REGIÓN

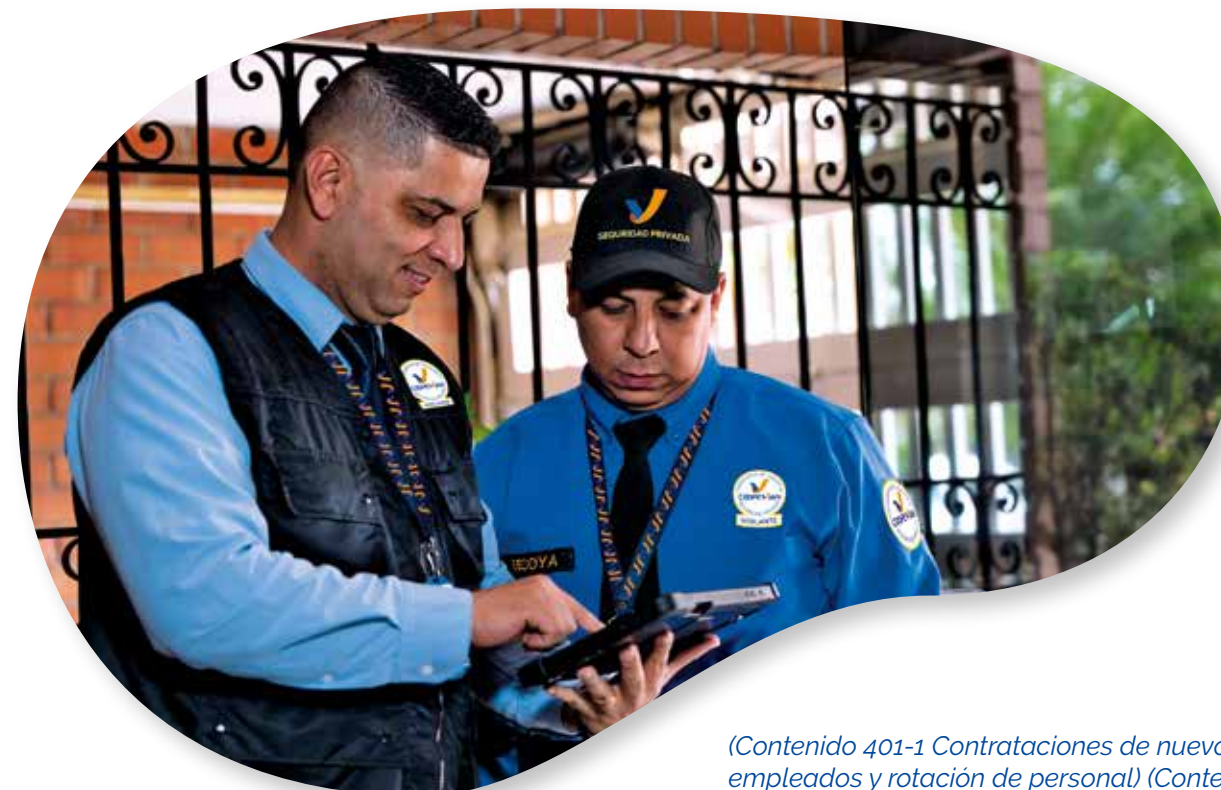
Imagen 10. Colaboradores que están contratados por intermediación por región.

Para precisar los colaboradores que se encuentran tercerizados, la contratación se realiza de varias formas: Por medio de una temporal con contrato fijo y por prestación de servicios directamente con COOPEVIAN, contratándolos para ocupar los siguientes cargos: Representante comercial, auxiliar de selección, auxiliar de HSE, coordinador SST y técnico operativo de contabilidad.

(Contenido 401-3 Permiso parental)

Permisos de maternidad y paternidad: Durante el **2023** se presentaron **40 solicitudes, 32 de paternidad y 8 de maternidad**, las cuales fueron autorizadas, dando cumplimiento a los requerimientos legales.

El **75%** en el **2023** de los colaboradores que solicitaron la licencia de maternidad y paternidad remuneradas, al momento de finalizar el periodo de dicha licencia retornaron a sus labores con normalidad, y siguieron laborando en la empresa después de 12 meses de haber retomado sus labores.



(Contenido 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal) (Contenido 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales)

Rotación de colaboradores:

En COOPEVIAN C.T.A, durante el **2023**, presentó una **tasa de rotación** de colaboradores de aproximadamente el **27%** y en contra posición el **73%** de todos se mantuvieron estables dentro de la Cooperativa.

Beneficios y tipos de contrato laborales en COOPEVIAN:

Los colaboradores directos cuenta con los siguientes tipos de contrato:

- Contrato a término fijo:** Es el contrato inicial de los empleados que es establecido por un tiempo determinado.
- Contrato a tiempo indefinido:** Cuando el empleado supera el periodo de prueba pasa a contrato a término indefinido.
- Convenio Cooperativo de Trabajo Asociado:** El personal de la cooperativa que ingresa como asociado de la misma, es vinculado por medio del "Convenio Cooperativo de Trabajo Asociado", en el cual se estipulan las cláusulas que deberá acatar, por ser asociado de COOPEVIAN C.T.A., estipulando los deberes que contrae con la misma sociedad.



En COOPEVIAN, nos apoya también personal externo con el cual tenemos la siguiente relación:

-  **Personal por prestación de servicios:** Se cuenta con personal que presta servicios de forma eventual para COOPEVIAN.
-  **Personal con contrato fijo externo:** Se cuenta con personal con contrato fijo por medio de una intermediación para apoyar algunos procesos de acuerdo con la necesidad. El personal labora tiempo completo, devengando un salario con todas las prestaciones sociales.

Beneficios laborales: Los empleados directos con COOPEVIAN cuentan con los siguientes beneficios:

**Seguro de vida colectivo:**

A los empleados propios y asociados de COOPEVIAN, la Cooperativa les paga un seguro de vida, a favor de los familiares directos de cada uno.

**Seguro exequial:**

Se cuenta con un acuerdo con las funerarias para que los empleados, asociados y sus familiares puedan acceder a una tarifa preferencial y muy económica para los servicios exequiales.



Auxilios educativos:

Los empleados, asociados y sus familiares puede acceder a auxilios educativos (Ayuda económica) para poder pagar los estudios o usarlo para los implementos, herramientas o útiles escolares.



Auxilio solidario:

Si algún empleado o asociado presentan calamidades familiares o personales, solicita apoyo económico al ente respectivo quien valora la solicitud y si así lo dispone ofrecer un auxilio económico. Adicionalmente se realizan prestamos de implementos como: Sillas de ruedas, caminadores y muletas para poder ayudarle mientras supera la situación.



Fondo de empleados:

Se cuenta con un fondo de empleados llamado "FONDEVIAN", en donde los empleados y asociados pueden hacer parte de este como asociados para ahorrar y también para poder acceder a créditos con mayores beneficios, para diferente índole como: Educativos, casa, compra, viajes y demás.



Titanes COOPEVIAN:

Es un programa que brinda herramientas para la preparación de vida como jubilado para el personal que se encuentra próximo a pensionarse, ya sea, empleado y/o asociado.



Día de cumpleaños:

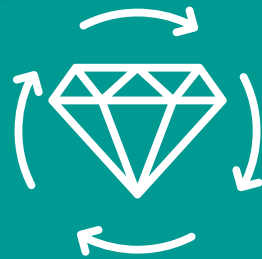
A los empleados y asociados se les da como beneficio un día hábil laboral pago para su descanso por su cumpleaños y se les hace un reconocimiento con un detalle, en conmemoración de tan importante día.

(Contenido 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales)



Plazo mínimo de avisos para cambios operacionales:

En COOPEVIAN, no se tiene estipulado un plazo mínimo para realizar cambios operacionales, debido a que esto depende del tipo de puesto y acuerdos entre el jefe y empleado al momento de realizar dicho cambio.



NUESTRA IMPORTANTE CADENA DE VALOR

(Contenido 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales)

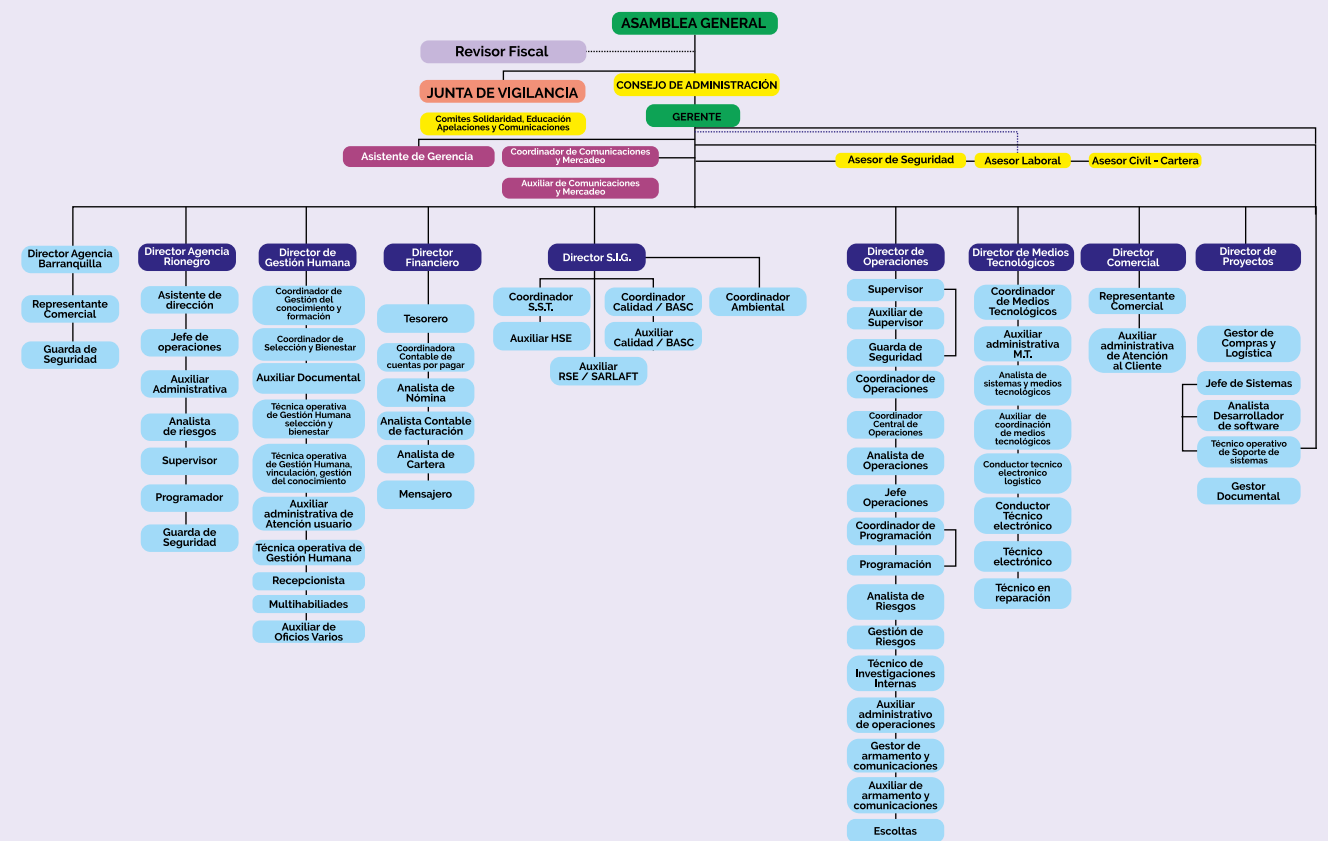
COOPEVIAN C.T.A. es una Cooperativa de vigilancia y seguridad privada, que presta servicios de valor y calidad, respetuosa de: La normatividad nacional, la salud y seguridad de los trabajadores, el medio ambiente, la sociedad, gobierno, entre otros más, en sectores como: Residencial, comercial, salud, de la construcción, floricultor, educativo, transporte y público, además prestamos servicios de medios tecnológicos. Para la prestación del servicio utilizamos equipos de alta calidad suministrados por nuestros aliados estratégicos (Proveedores) locales.

Contamos con la siguiente estructura organizacional >>>

NUESTRO SISTEMA DE GOBIERNO CORPORATIVO

(Contenido 2-9 Estructura de gobernanza y composición) (Contenido 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno) (Contenido 2-11 presidente del máximo órgano de gobierno) (Contenido 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos) (Contenido 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos)

Imagen 11. Estructura organizacional de COOPEVIAN.



En la **imagen 11**, se evidencia el organigrama que actualmente tiene la Cooperativa, en donde se enlistan todos los cargos, con los niveles jerárquicos con los que se cuentan.

A continuación, se hace mención de los principales órganos de gobierno con los que cuenta COOPEVIAN C.T.A:

(Contenido 2-16 y 2-26 Comunicación de inquietudes críticas y mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes.)



La Cooperativa tiene en su estructura administrativa diferentes órganos de administración y control, entre ellos y como más importante la **Asamblea General de Delegados**, la cual representa a la totalidad de los asociados de la cooperativa y son elegidos mediante votación; esta asamblea transmite a la alta dirección (**Gerencia y Consejo de Administración**) las inquietudes generales que se estén suscitando dentro de la cooperativa y además toman decisiones consensuadas en nombre de los demás asociados; cuenta también con una **Junta de Vigilancia**, este órgano de control tiene por función principal recibir, investigar y dar trámite a todas las inquietudes y quejas que se susciten en el ámbito social y de cumplimiento estatuario; teniendo en cuenta que la Cooperativa tiene **personal asociado en un 98.23%** del personal vinculado y un **1.77% de empleados**, para este último **la Gerencia** es la encargada directamente de dar trámite a las inquietudes o requerimientos que el personal empleado pueda tener y en caso de quejas o conflictos es el **comité de Convivencia** quien se encarga de dar trámite a los requerimientos de este tipo.

Con respecto a las partes interesadas externas, sus inquietudes relevantes son registradas mediante un aplicativo de PQRS, y esta inquietud es analizada y gestionada por el funcionario correspondiente dando respuesta al cliente o parte interesada.

Existe también un canal específico para las comunicaciones (**Quejas, reclamos, sugerencias**) que se requieran hacer de manera anónima. Ver (403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes), reportes anónimos y política del delator. Mismas que son compartidas a la alta dirección, según criticidad para gestión y/o a la Dirección del proceso implicado.

Adicional a la **asesoría jurídica** en todos los procesos de nuestra cooperativa, es importante comentarles la invaluable gestión de nuestros asesores jurídicos que durante este año atendieron requerimientos tales como: Respuesta a demandas de orden laboral (75), acciones de tutela (26), derechos de petición (194), requerimientos de la SVSP (12), reclamaciones de indemnización de usuarios (101) además del acompañamiento en procesos disciplinarios (52).

(Contenido 2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad)



LA ASAMBLEA GENERAL

Es el órgano máximo de dirección y administración; y sus decisiones son obligatorias para todos los Trabajadores Asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas constitucionales, legales, reglamentarias o estatutarias. **Está conformada por los Trabajadores Asociados hábiles**, o por los delegados hábiles elegidos por éstos, según sea el caso.

Los delegados de asamblea general son escogidos por votación (Se nombra un delegado por cada 30 asociados). Esta votación es realizada cada dos años en cubículos ubicados en las sedes de la empresa y el voto es realizado de forma confidencial y se determinan los delegados elegidos.

Posterior a la selección de los delegados se realiza la asamblea, donde se eligen los diferentes **comités sociales, junta de vigilancia y el consejo de administración**.



Para ser elegido DELEGADO debe cumplir los siguientes requisitos:

- ✓ Ser Trabajador Asociado hábil de la Cooperativa.
- ✓ Ser Bachiller.
- ✓ Tener una antigüedad ininterrumpida en los últimos (6) años como Trabajador Asociado, contados a partir de la fecha de la inscripción de su postulación.
- ✓ No haber sido sancionado, durante el año anterior a la fecha de inscripción de su postulación, con suspensión.
- ✓ No haber sido removido como miembro del Consejo.

La Asamblea general cuenta con las siguientes funciones:

- ✓ Aprobar su propio reglamento.
- ✓ Establecer las políticas para el cumplimiento de su objeto social.
- ✓ Examinar los informes de los órganos de administración y vigilancia, los balances, y demás estados financieros.
- ✓ Aprobar o no los estados financieros al final del ejercicio.
- ✓ Elegir el Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia, el Comité de Apelaciones, los demás comités que le correspondan y el Revisor Fiscal, con sus respectivos suplentes.
- ✓ Conocer de la responsabilidad de los miembros del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia y del Revisor Fiscal.
- ✓ Decidir sobre la aplicación y destinación de los excedentes de cada ejercicio económico, de conformidad con lo previsto en la ley y el estatuto.
- ✓ Dirimir los conflictos que surjan entre el Consejo de Administración y la Junta de Vigilancia.
- ✓ Fijar aportes extraordinarios.
- ✓ Fijar la remuneración a la Revisoría Fiscal.
- ✓ Reformar y aprobar el estatuto y régimen de trabajo asociado y compensaciones.
- ✓ Decidir sobre la disolución, fusión o incorporación de la Cooperativa.
- ✓ Crear reservas y fondos estableciendo el porcentaje para la creación, la base sobre la cual debe aplicarse y su fuente de financiación, para fines determinados y autorizar al Consejo de Administración para crear también fondos que se requieran para el cumplimiento de su objeto social.

Responsabilidades en materia de sostenibilidad:

La asamblea general verifica el presupuesto de proyectos de gran envergadura en temas financieros, dando aprobación o no de estos, teniendo en cuenta impactos positivos en materia de sostenibilidad para COOPEVIAN C.T.A.

EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



Los anteriores criterios son indispensables para ser elegidos delegados de la asamblea general. Después de dicha elección se procede a realizar una reunión con todos los delegados para que realicen una votación entre los que se postularon (Postulados para los cargos del consejo, junta de vigilancia y comités) para escoger los miembros principales y suplentes del consejo de administración, junta de vigilancia y comités.

El consejo de administración cumple las siguientes funciones:

- ✓ Expedir su propio reglamento de funcionamiento.
- ✓ Reglamentar los servicios y fondos de la Cooperativa.
- ✓ Decidir y aplicar el procedimiento sobre ingreso, retiro y exclusión de los Trabajadores Asociados.
- ✓ Aprobar los reglamentos internos de la Cooperativa, según lo establecido en la ley y en el estatuto.
- ✓ Aprobar en primera instancia, las cuentas del ejercicio y el proyecto de aplicación de excedentes para su presentación a la Asamblea General.
- ✓ Aprobar el presupuesto, la estructura operativa y la nómina de cargos a niveles de remuneración y compensación.
- ✓ Velar por el cumplimiento de las normas de seguridad social para los Trabajadores Asociados y empleados de la Cooperativa, de acuerdo con la legislación vigente.



- ✓ Determinar los montos de las fianzas de manejo y de los seguros para proteger los activos de la Cooperativa.
- ✓ Nombrar el Gerente General y el suplente correspondiente para efectos de la representación legal, y los demás que le corresponda de acuerdo con este estatuto o reglamentos internos. Para la designación del Gerente General el Consejo de Administración deberá tener en cuenta los requisitos establecidos en este estatuto.
- ✓ Estudiar y presentar a la Asamblea General proyectos de reforma del estatuto, sin perjuicio de la iniciativa que en la materia pueda tener otro organismo de la Cooperativa.
- ✓ Autorizar en cada caso al Gerente General para celebrar proyectos de inversión y compras cuya cuantía exceda de cincuenta (50) salarios mínimos mensuales legales vigentes en Colombia.
- ✓ Autorizar la adquisición de bienes muebles y de bienes inmuebles, cuyo valor exceda el límite establecido en el numeral 11, su enajenación o gravamen, y la constitución de garantías reales sobre ellos.
- ✓ Convocar las reuniones de Asamblea General.
- ✓ Informar de sus labores y proyectos o programas a la Asamblea General.
- ✓ Nombrar de su seno el presidente, vicepresidente y secretario.
- ✓ Designar las entidades en las cuales se manejen e inviertan los fondos de la Cooperativa.
- ✓ Decidir, en compañía del Gerente General, sobre el ejercicio de acciones judiciales cuya cuantía supere los doscientos (200) salarios mínimos legales mensuales vigentes y determinar sobre el manejo de litigios o demandas que tenga la Cooperativa.
- ✓ Aprobar el plan de desarrollo y plan actual de actividades y su respectivo presupuesto.
- ✓ Autorizar convenios o alianzas con otras entidades de la misma índole o de otra diferente, para la realización de actividades propias según el objeto social.
- ✓ Elaborar el proyecto de reglamento de Asamblea General y someterlo a consideración para su aprobación.
- ✓ Resolver sobre afiliación o retiro en organismos de integración.
- ✓ Crear y reglamentar las sucursales, agencias y oficinas, según el caso, con previa autorización de la entidad gubernamental competente.
- ✓ Crear provisiones y fondos que se requieran para el cumplimiento del objeto social y otras actividades complementarias de carácter social y responder ante la Asamblea General.
- ✓ Vigilar el fiel cumplimiento del estatuto, regímenes y reglamentos, y hacer que se cumplan las decisiones tomadas por la Asamblea General.

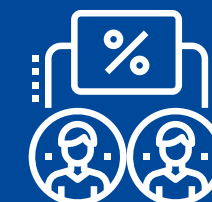
Responsabilidades en materia de sostenibilidad:

El consejo verifica y aprueba junto con el Gerente General el informe de sostenibilidad, permitiendo su divulgación, así como también aprueban y destinan recursos para proyectos de gran envergadura, como por ejemplo el proyecto de "Instalación y puesta en marcha de paneles solares" que se ejecutó en el 2023, además de fomentar en la Cooperativa una cultura de sostenibilidad para poder generar impactos sociales, económicos y ambientales positivos.

Funciones del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos:

El Consejo de Administración delega al Gerente de COOPEVIAN la función de aprobación y actualización de la misión, visión, objetivos y políticas, así como las acciones encaminadas hacia la sostenibilidad de COOPEVIAN.

El Consejo de Administración de forma periódica revisa y aprueba el balance general de la Cooperativa, verificando: Estados financieros de COOPEVIAN, el cumplimiento o no de las metas por parte de los diferentes procesos, los proyectos encaminados y ejecutados por los comités de educación y solidaridad. Los diferentes proyectos liderados por la Gerencia y la Dirección de Proyectos, validándose los impactos sociales, económicos y ambientales positivos generados.



CONFLICTO DE INTERESES:

Se cuenta establecido en los estatutos de COOPEVIAN, el proceder en el caso de que se presente un posible conflicto de intereses. Los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, comités y Gerencia en el momento que tengan conflictos de interés se deberán declarar impedidos para la toma de decisiones. Lo anterior con el fin de que las decisiones de la Cooperativa sean totalmente transparentes y en pro del beneficio de toda la comunidad asociada y los grupos de interés, sin que se incurra a sesgos que conlleva a generar beneficios particulares.

GERENTE GENERAL

Carlos Ariel Corredor Silva es el representante legal y Gerente de la Cooperativa, siendo el responsable de ejecutar las políticas y decisiones de los órganos de dirección. Fue nombrado por el Consejo de Administración y podrá ser removido en cualquier tiempo por dicho organismo de acuerdo con lo que se estipula en los estatutos de la Cooperativa. Para efectos de la representación legal ante terceros, será reemplazado en sus faltas temporales por el suplente, quien igualmente es nombrado y podrá ser removido por el Consejo de Administración.



El gerente de COOPEVIAN cumple con los siguientes criterios:

- ✓ Idoneidad personal y capacitación académica acorde al cargo. Con título profesional a nivel universitario realmente comprobado.
- ✓ Experiencia certificada mínima de cinco (5) años en cargos administrativos o de dirección.
- ✓ Honorabilidad y rectitud particularmente en el manejo de bienes y fondos.
- ✓ Ser seleccionado y nombrado por el Consejo de Administración de conformidad con lo exigido en el presente estatuto.
- ✓ Registro ante la autoridad gubernamental competente para el efecto.
- ✓ Posesión ante el Consejo de Administración, dejando constancia escrita de dicho acto.

Las siguientes son las principales funciones del Gerente General de COOPEVIAN C.T.A:

1. Planear, dirigir, organizar, controlar y coordinar las actividades operativas y administrativas de la Cooperativa.
2. Nombrar y remover el personal administrativo y operativo no Trabajador Asociado, de conformidad con las necesidades y celebrar los respectivos contratos.
3. Formular y gestionar ante el Consejo de Administración cambios en la estructura operativa, normas y políticas de personal, niveles de cargos y asignaciones y modificaciones o traslados presupuestales.
4. Preparar y presentar al Consejo de Administración proyectos, programas y políticas administrativas, económicas y sociales. Igualmente, presentar proyecto de reglamentos internos de conformidad con las necesidades.
5. Mantener las relaciones y la comunicación de la Administración con los órganos directivos, los Trabajadores Asociados y terceros.
6. Celebrar los contratos y realizar las operaciones del giro ordinario de la Cooperativa.
7. Tramitar y ejercer autorizaciones especiales e informar al Consejo de Administración sobre la ejecución y resultado de estas.
8. Elaborar el presupuesto anual y tramitar su aprobación por el Consejo de Administración.
9. Ordenar los gastos de acuerdo con el presupuesto y firmar los balances y estados financieros.
10. Intervenir en las diligencias de admisión y retiro de Trabajadores Asociados en preparación de documentos, certificados y registros.
11. Responsabilizarse de que la contabilidad se lleve conforme a los requerimientos técnicos, y se envíen los documentos oportunamente ante las autoridades competentes de la información requerida en este campo.
12. Responsabilizarse de enviar oportunamente los informes que las entidades gubernamentales competentes para ejercer inspección y vigilancia soliciten.
13. Preparar el proyecto de aplicación del excedente anual para el estudio del Consejo de Administración y aprobación de la Asamblea General.
14. Representar judicial o extrajudicialmente a la Cooperativa, y conferir mandatos o poderes especiales en cada proceso.
15. Celebrar directamente compras y proyectos de inversión cuya cuantía no exceda los cincuenta (50) salarios mínimos mensuales legales vigentes en Colombia.
16. Gestionar y realizar negociaciones de financiamiento y programas de asistencia técnica dentro de la órbita de sus atribuciones o autorizaciones especiales.
17. Presentar informes periódicos al Consejo de Administración o cuando estos sean requeridos.
18. Celebrar contratos por Servicios de Vigilancia Privada con terceros, sin limitación en cuanto al monto de tales operaciones.
19. Los demás que se deriven de la naturaleza de su cargo.



Responsabilidades en materia de sostenibilidad:

Aprobar y designar la actualización y cumplimiento a las diferentes direcciones; Dirección SIG, Dirección de Gestión Humana, Dirección de Operaciones, Dirección Financiera, entre otras más, de la Visión, Misión, Políticas, objetivos, programas, procedimientos e informe de sostenibilidad; todo esto encaminado al desarrollo sostenible de la Cooperativa, para lo cual designa recursos en pro del mejoramiento de los procesos corporativos, buscando siempre maximizar los impactos ambientales, sociales y económicos positivos; además tiene como responsabilidad proponer, verificar, impulsar y designar proyectos como "Instalación y puesta en marcha de paneles solares", "Elaboración del informe de sostenibilidad", entre otros más, para fomentar la sostenibilidad en COOPEVIAN. Adicionalmente, el Gerente General realiza la correspondiente revisión de los temas materiales escogiendo los que son más asertivos, de acuerdo a la naturaleza de COOPEVIAN.

PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



El señor **Nelcin Arroyo Mosquera** es el Presidente del Consejo de Administración, y actualmente en materia administrativa ocupa el cargo de supervisor, siendo responsable de velar por el cumplimiento de la política integral de gestión de la Cooperativa, respondiendo por el control operacional de los servicios de vigilancia y seguridad privada, apoyando a los diferentes guardas de seguridad en los puestos, en pro de cumplir con todos estos requisitos y más, procurando la satisfacción de las necesidades de las partes interesadas.

Si bien Nelcin Arroyo Mosquera es el Presidente del Consejo de Administración cumple las funciones asignadas por la Cooperativa en temas de supervisión, entendiendo que sus jefes directos son los Directores Operativos y el Gerente: Don Carlos Corredor Silva, de acuerdo a lo estipulado en el manual de funciones y convenio cooperativo de trabajo asociado de COOPEVIAN C.T.A.

Orden de designación de responsabilidades para la gestión de los impactos en materia de sostenibilidad:

El Consejo de Administración delega al Gerente General, Carlos Ariel corredor para coordinar y direccionar los empleados de la Cooperativa, designándoles las siguientes funciones para gestionar los impactos ambientales, sociales y económicos de la Cooperativa:



Directora Financiera: Gestiona de forma adecuada los impactos económicos de la Cooperativa, manteniendo a la estabilidad financiera de la misma.



Directora SIG: Designada para gestionar adecuadamente los impactos ambientales, responsabilidad social empresarial y de SST de la organización.



Director de gestión Humana: Quien tiene como responsabilidad velar por el cumplimiento de los contratos laborales y el bienestar de todos los colaboradores de la Cooperativa.



Además, la Cooperativa cuenta con los siguientes **comités designados por la asamblea general** para impactar positivamente en el aspecto social de todos los colaboradores de la Cooperativa y a la comunidad:



Comité de educación: Busca generar un desarrollo por medio de la educación, al incentivarla en los asociados, empleados y sus familiares, por medio de apoyo de recursos físicos y económicos a los asociados, empleados, familiares de empleados y asociados y la comunidad externa a la organización.



Comité de solidaridad: Tiene como función principal, apoyar de forma solidaria a los empleados, asociados y familiares de estos, cuando tengan percances económicos o de salud que afecten la calidad de vida de los mismos.

PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN EL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO



Para la prevención y mitigación de los impactos se cuenta en la Cooperativa con los siguientes órganos de administración y control:

- ✓ Gerencia.
- ✓ Consejo de Administración.
- ✓ Junta de Vigilancia.
- ✓ Comité de Apelaciones.
- ✓ Comité de Educación.
- ✓ Comité de Comunicaciones.
- ✓ Comité de Solidaridad.

Tienen reuniones periódicas para el análisis y toma de decisiones importantes para la organización y los colaboradores. Dichas decisiones son comunicadas de forma efectiva a las diferentes partes interesadas a través de diversas vías como por ejemplo: Circulares informativas que son enviadas por medio de correo electrónico e impreso de forma física, mensajes de texto para una entrega rápida de información y publicaciones en las redes sociales de la organización, asegurando así una amplia difusión y accesibilidad a la información relevante, logrando mantener una transparente toma de decisiones, de igual forma cuando se va a tomar una decisión en algún órgano de control y dentro del mismo algún miembro tiene relación directa sobre la decisión que se va a tomar, este procede a informar para poder ser relevado por un suplente, para de esta forma tomar la decisión asertivamente sin que existan posibles sesgos, con el objetivo de evitar conflictos de interés. Además, en COOPEVIAN se realizan auditorías y verificaciones constantes por entes y/o asesores externos para poder no solo proponer mejoras, si no también ejercer controles que eviten la generación de errores o conflictos de interés.

NUESTRAS POLÍTICAS

(Contenido 2-23 Compromisos y políticas) (Contenido 2-24)

Por la responsabilidad social, económica y ambiental de nuestra Cooperativa contamos con las siguientes políticas:

Política de sostenibilidad:

COOPEVIAN CTA se compromete con prestar servicios integrales de vigilancia y seguridad privada sostenibles, al gestionar adecuadamente los impactos sociales, ambientales y económicos propendiendo y potenciando los positivos generados por las actividades propias, satisfaciendo las necesidades del presente de las partes interesadas sin comprometer las generaciones futuras, por lo anterior nuestros compromisos son:

COMPROMISOS

-  Promover y garantizar un compromiso y accionar adecuado a través de unas buenas prácticas de gobierno corporativo, transparencia, responsabilidad y ética empresarial y cooperativa.
-  Respetar y promover los derechos humanos propendiendo por prácticas de seguridad amigable con las personas y el medio ambiente.
-  Garantizar la seguridad y salud de todos nuestros colaboradores en la prestación de un servicio con calidad.
-  Contribuir con el desarrollo de nuestros grupos de interés internos, externos, los de riesgos y vulnerables, gestionando adecuadamente sus necesidades y propendiendo un crecimiento mutuo que repercuta en pro del progreso social, económico y ambiental.
-  Impulsar la gestión de valor a largo plazo para la cooperativa, atendiendo a las necesidades y requerimientos, promoviendo un modelo de servicio sostenible, teniendo una mejora continua para generar una excelente prestación del servicio; Impactando positivamente en cada uno de nuestros clientes.
-  Propender por la protección del medio ambiente generando acciones en la prestación del servicio que mitiguen los impactos ambientales negativos generados y potenciando los positivos.
-  Mantener un buen sistema de gestión para el control de los riesgos financieros y no financieros que aseguren la sostenibilidad de la cooperativa, manteniendo una buena imagen corporativa.
-  Contribuir con el desarrollo social y la generación de empleo digno en el país.



Gestionar los riesgos y oportunidades de la cooperativa logrando que la organización se sostenga en el tiempo generando un crecimiento sostenible que impacta positivamente en el sector de la vigilancia.



Fomentar el desarrollo educativo en nuestros colaboradores alcanzando mejoras en los procesos que permitan un crecimiento sostenible de la cooperativa a la par que se generan

impactos sociales y ambientales positivos.



Apoyar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, así como también los principios del pacto global en materia de derechos humanos, normas laborales, ambientales y en la lucha contra la corrupción.

Política del SIG:

COOPEVIAN C.T.A se compromete a prestar los servicios integrales de vigilancia y seguridad privada, a través del cumplimiento de los requisitos aplicables, legales, contractuales, de responsabilidad social, la declaración de conformidad, además de otros acuerdos establecidos, en busca de la satisfacción de las partes interesadas, minimizando el nivel de riesgo y vulnerabilidad de nuestros usuarios. Para responder a este compromiso nos soportamos con personal competente una red de proveedores de bienes y servicios confiables e infraestructura y tecnología adecuada.

Estamos comprometidos con:

Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, eliminar peligros y reducir riesgos, para hacer posible la prevención de lesiones, enfermedades y deterioro de la salud, de los empleados y otras partes interesadas.

La protección del medio ambiente, a través de la prevención de la contaminación y el uso racional de los recursos, la contribución a la mitigación y adaptación al cambio climático.

El desarrollo de un Sistema de Gestión de Continuidad de Negocio que contemple La protección y seguridad de las personas, como primera premisa y objetivo prioritario, tanto en situación normal como en situación de crisis, así como la protección de bienes de nuestros clientes y propios, la adopción de medidas razonables para la continuidad operativa de los procesos y actividades, en función de la criticidad de los mismos.

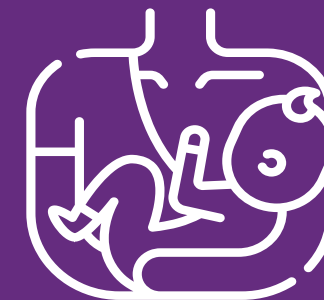
El respeto de los derechos humanos, así como la implementación de acciones para evitar, prevenir y reducir la probabilidad de las consecuencias de eventos no deseables o perturbadores.

Este compromiso del Sistema de Gestión Integral, parte de un direccionamiento estratégico llevado con rigor, fundamentado en la transparencia a todos los niveles y procesos, controlando las actuaciones de lavado de activos, financiación del terrorismo, soborno y corrupción, entre otras; en perspectiva del mejoramiento continuo, proyectado hacia la sostenibilidad de largo plazo de la cooperativa y sus grupos de interés.

Compromiso Adicional: COOPEVIAN está comprometido además con la promoción de la información y la seguridad en el uso de tecnologías.

Política Institucional de Lactancia Materna:

Por medio de la cual se velan y protegen los derechos de las madres lactantes de COOPEVIAN (Asociadas y Empleadas), sin ninguna distinción por parte del contrato en que se encuentran vinculadas. Debido a que en COOPEVIAN comprendemos que la lactancia materna es fundamental para el adecuado desarrollo de los niños.



Política de Derechos Humanos:

COOPEVIAN C.T.A consciente de su responsabilidad social y en concordancia con sus principios de convivencia respeto e igualdad, considera que la relación y el trato armónico para y entre sus empleados y asociados y en general con las partes interesadas de la organización, son el pilar y la razón de ser de la cooperativa determinando como uno de sus fines, generar condiciones que permitan la integralidad de los derechos humanos, el respeto a la libertad e individualidad de la persona, el tener derecho a disfrutar de condiciones adecuadas de trabajo y de vida en general.

Evitando el abuso y la discriminación laboral, el trabajo forzoso, el trabajo infantil y cualquier violación a los derechos humanos.

Para el cumplimiento del propósito anterior se determina la práctica de los siguientes principios:

1. Coopevian CTA promueve la cordialidad, el buen trato entre sus empleados, asociados y partes interesadas de la cooperativa en general. No se maneja ningún tipo de discriminación (edad, color, raza, credo, género entre otros) y se trata a todas las personas con dignidad y con respeto de sus derechos humanos
2. La Gerencia se compromete a liderar el principio de buen trato y a gestionar las condiciones de seguridad, bienestar y los derechos de las personas que trabajan en nombre de la organización
3. Los asociados y empleados de COOPEVIAN CTA rechazan cualquier

tipo de violencia, cualquier tipo de relación con grupos armados al margen de la ley y se comprometen a actuar conforme al estado de derecho.

4. Los asociados y empleados acatan las leyes locales y las internacionales aplicables, incluido el derecho internacional humanitario, los derechos humanos y las leyes consuetudinarias, así como otras obligaciones de la norma ISO 18788
5. Los asociados y empleados y se comprometen a implementar una conducta consistente con los principios del respeto de los derechos humanos, así como todo requisito contractual, legal y reglamentario que se aplique a las operaciones de seguridad de la organización
6. En la prestación del servicio, los asociados y empleados se comprometen

a realizar sus actividades con una conducta profesional en las operaciones de seguridad y respetar los derechos de las comunidades locales

7. Todas las personas que trabaja en nombre de COOPEVIAN CTA comprenden sus responsabilidades para prevenir y reportar todo abuso de los derechos humanos.

8. **POLÍTICA DEL DELATOR:** Todas las personas que trabaja en nombre de COOPEVIAN CTA, que tengan la creencia razonable de que se ha producido una, no conformidad con el SGOS, tiene derecho a reportar la inconformidad de modo anónimo en el ámbito interno, así

como externamente a las autoridades correspondientes. COOPEVIAN CTA no emprenderá ninguna acción adversa contra ningún individuo por el hecho de presentar un reporte de buena fe e informará al cliente acerca de las violaciones de la ley o respeto a los derechos humanos que se han reportado.

9. La Gerencia de COOPEVIAN CTA determina los medios y responsables de la difusión de esta política.

Todos y cada uno de los miembros de la cooperativa son responsables del cumplimiento de esta Política

Política de Participación y Consulta S.S.T:



Por medio de la cual COOPEVIAN, implementa acciones en pro de vincular a las partes interesadas en la toma de decisiones sobre los riesgos y peligros a los cuales se pueden ver involucrados, permitiendo la participación en la toma de decisiones o proposición de ideas que permitan mejorar las labores, disminuyendo los riesgos y peligros.

Política de Declaración:



COOPEVIAN se comprometa a prestar servicios integrales de vigilancia y seguridad privada, generando confianza en los grupos de interés, incluyendo la satisfacción de sus expectativas relacionadas con su responsabilidad social y cumplimiento de las directrices nacionales e internacionales de respeto a los derechos humanos.

Política de seguridad informática:



Con la cual se dan los lineamientos técnicos necesarios para poder disminuir los riesgos y peligros que pueda llegar a tener COOPEVIAN, de ataques de software maliciosos o malware, manteniendo la integridad de la información necesaria para la continuidad del negocio, así como también de la información de nuestros clientes, proveedores, contratistas, empleados y asociados.

Política de seguridad vial:



COOPEVIAN se compromete a implementar acciones tendientes a la promoción y prevención de accidentes viales con el fin de disminuir la probabilidad de ocurrencia de un accidente que afecten físicamente, mental y socialmente, a los empleados y asociados de la Cooperativa, a la comunidad y en general al medio ambiente; con el fin de lograr comportamientos más seguros en las vías.

Política No Fumadores:



COOPEVIAN vela por el bienestar y la salud de nuestro comunidad, además del compromiso ambiental que poseemos, por tal razón se determinan los siguientes parámetros con el fin de controlar el consumo de tabaco en nuestras instalaciones, siendo conscientes de que el tabaquismo afecta de manera directa la salud y el bienestar de las personas; la presente política se hace y aplica de forma extensiva a las actividades de uso de vapeadores y/ o cigarrillos electrónicos, ello en razón a que estas últimas dos modalidades se caracterizan por ser al igual que el tabaquismo; Un problema de salud pública en nuestro país, y de manera correlativa creando una amenaza para la integridad física de quienes hacen parte de COOPEVIAN.

Política de Alcohol y Drogas:



Consciente del problema que implica el consumo de alcohol, sustancias psicoactivas y drogas para la salud de los asociados y empleados, su incidencia negativa en la calidad de vida propia y la de sus familias, el desempeño laboral y por ende la afectación a la sociedad, como también las implicaciones directas en el aumento del nivel de riesgo ocupacional independientemente del área de trabajo, atentando de forma objetiva contra la salud y la seguridad de quienes conforman y hacen parte de COOPEVIAN y de sus pares interesadas, convirtiéndose de esta manera en una amenaza para la integridad física y mental para todos al interior y exterior de la Cooperativa.

COOPEVIAN emprende acciones que buscan: Promover la prevención ante el consumo de sustancias psicoactivas, así como prohíbe el consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, así como también el porte, uso, venta de estas sustancias, en los empleados y asociados de la Cooperativa, además de que se prohíbe que laboren bajo el efecto de sustancias psicoactivas, entendiendo que la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada es una labor de alto riesgo y por lo tanto conlleva una responsabilidad mayor.

Política de Responsabilidad Social Corporativa:



En COOPEVIAN C.T.A somos conscientes de la responsabilidad social que tenemos para el desarrollo de nuestro objeto social de manera directa e indirecta, al interior de la Institución, definimos políticas que impacten positivamente a todas las personas y recursos, para contribuir con el logro de metas claras.

Basados en nuestros principios cooperativos estamos comprometidos con:

- ✓ Calidad de vida.
- ✓ Clientes.
- ✓ Proveedores.
- ✓ Estado.
- ✓ Comunidad.
- ✓ Medio ambiente.

Política de Protección de Datos:



La política de tratamiento de la información se desarrolla en cumplimiento de los artículos 15 y 20 de la Constitución Política; de los artículos 17 literal k) y 18 literal f) de la Ley Estatutaria 1581 de 2012, por la cual se dictan disposiciones generales para la Protección de Datos Personales (LEPD); del artículo 2.2.2.25.1.1 sección 1 capítulo 25 del Decreto 1074 de 2015, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012 (Artículo 13 del Decreto 1377 de 2013).

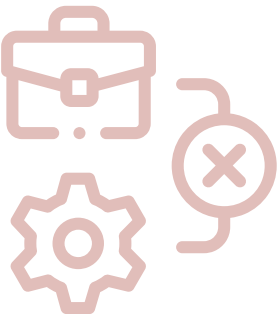
Esta política será aplicable a todos los datos personales registrados en bases de datos que sean objeto de tratamiento por el responsable del tratamiento.

Política Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo “SARLAFT”:



La política general del SARLAFT, consiste en controlar y mitigar la posibilidad de que COOPEVIAN C.T.A, pueda ser utilizada como instrumento para el ocultamiento o legalización de bienes relacionados con el lavado de activos, el financiamiento del terrorismo y el financiamiento de la proliferación de armas destrucción masiva, y para ello fortalecerá su Sistema de Autogestión con un enfoque basado en riesgos, siguiendo lineamientos de los entes de control externo, cuya orientación va encaminada a la aplicación de buenas prácticas de gobierno corporativo. Lo anterior con base en los nuevos lineamientos normativos vigentes.

Política de Desconexión Laboral:



“En cumplimiento de lo previsto por la Ley 2191 de 2022, COOPEVIAN CTA expide su POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL, la cual aplica para los empleados que realizan su labor desde casa”, lo invitamos a conocer el alcance y las excepciones que aplican a dicha política en nuestra página web, enlace <https://www.coopevian.com/coopevian2021/wp-content/uploads/2022/05/POLITICADE-DESCONEXION-LABORAL.pdf>



Todos los colaboradores de COOPEVIAN son responsables de dar cumplimiento a las anteriores políticas, para lo cual la Cooperativa implementa las siguientes acciones para que todos las conozcan y las cumplan:

- ✓ Se mantienen las políticas publicadas en la Intranet (Todos los empleados y asociados tienen acceso) y el Manual SIG de la Cooperativa, con el objetivo de que todos los colaboradores puedan visualizarlas y conocer sus responsabilidades para poder darle adecuado cumplimiento.
- ✓ Se realizan periódicamente Inducciones y Reinducciones al personal de la Cooperativa, en donde se les comunica las políticas con las que cuenta COOPEVIAN.
- ✓ Se establecen programas, objetivos, metas, indicadores, procedimientos, instructivos y formatos, que buscan dar cumplimiento a las políticas establecidas, las cuales son la razón de ser de COOPEVIAN.
- ✓ Se realizan sensibilizaciones por medio de juegos, tips, videos y capacitaciones a todo el personal de la Cooperativa, fomentando una cultura empresarial responsable con la sociedad y el medio ambiente, propendiendo por un desarrollo sostenible.
- ✓ Todos los colaboradores de COOPEVIAN, desde el contrato tienen las responsabilidades de dar cumplimiento de las actividades encaminadas, no solo cumpliendo la labor para la cual fue contratado, si no también se busca que cumplan acciones encaminadas en SST, ambiental, calidad, Sostenibilidad, entre otras más.
- ✓ COOPEVIAN cuenta con el manual de funciones, en donde se estipulan todas las obligaciones de los colaboradores, incluyendo las de SST, ambiental, calidad, Sostenibilidad, entre otras más.

Todo lo anterior permite que en COOPEVIAN se mantenga una cultura organizacional enfocada a la sostenibilidad empresarial.

NUESTRAS FINANZAS

A continuación, se presentan nuestras finanzas en COOPEVIAN C.T.A:

Tabla 1. P&G de COOPEVIAN C.T.A. en el 2023

Descripción	Valor en pesos Colombianos
Total, ingresos por ventas y servicios	\$ 136.472.432.384
Total, egresos	\$ 134.751.463.511
Total, Activos en Propiedad Planta y Equipo Neto	\$ 6.616.597.411
Excedentes netos generados en el 2023	\$ 1.720.968.873

(Contenido 201-1 Valor económico directo generado y distribuido)

Durante el 2023 se generó en total \$ 136.472.432.384 como ingresos totales por ventas y servicios y los egresos totales operacionales y por pago de impuestos fue de \$ 134.751.463.511 generándose un excedente total para la Cooperativa de \$ 1.720.968.873.

(Contenido 207-4 Presentación de informes país por país.)

Tabla 2. Valor pagado de impuestos en COOPEVIAN.

Descripción	Valor en pesos Colombianos
Total, Total, pago de impuestos	\$ 3.588.624.613,11

Durante el 2023, **se pagó** en total **\$ 3.588.624.613,11** de **impuestos** en COOPEVIAN C.T.A.

En COOPEVIAN no contamos con un enfoque fiscal, pero, a nivel tributario se cuenta con un calendario tributario estipulado desde el proceso de gestión financiera de la Cooperativa, al cual se le realiza seguimiento con el objetivo de dar cumplimiento efectivo frente a todas las obligaciones que se tienen con los diferentes entes de control en los tiempos establecidos y reglamentarios, cumpliendo con todas las obligaciones legales en materia tributaria nacional.

En COOPEVIAN, el control fiscal lo realiza la Dirección Financiera con apoyo de la revisoría fiscal por medio de un calendario fiscal el cual es revisado constantemente dando cumplimiento al mismo, identificándose los riesgos y gestionándose por medio de éste para evitar posibles sanciones por incumplimiento en materia tributaria, por tal motivo, se realizan los siguientes controles:



Controles Internos: Se efectúa un control interno al presentar los balances de COOPEVIAN, por parte del proceso de gestión financiera, mensualmente ante La Gerencia, el Consejo de Administración y Junta de Vigilancia y anual a la Asamblea General de la Cooperativa.



Controles externos: Se realiza por medio de la revisoría fiscal (A&G Consultores S.A.S.), realizando un análisis en primera instancia de todas las responsabilidades que tiene la Cooperativa, identificando los entes de control a los cuales se debe informar y presentar el pago de las obligaciones legales en materia tributaria, verificando el cumplimiento del calendario tributario establecido por la Cooperativa, además verifica, propone ajustes y mejoras y certifica que esta correcto la información exógena, toda la información que se presenta ante la DIAN y todos los entes de control y también la información que se presenta ante la Gerencia, Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Asamblea General y demás Grupos de Interés Autorizados.

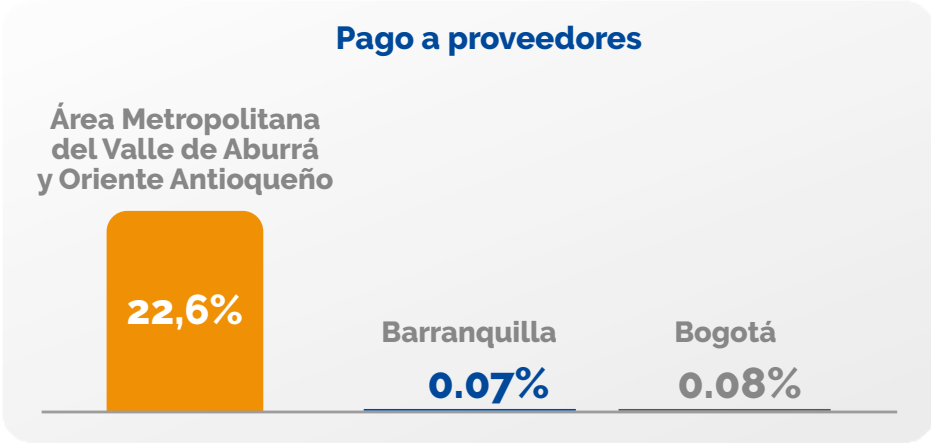
Mensualmente se entregan informes desde el proceso de gestión financiera con apoyo de la Revisoría Fiscal al Consejo de Administración, la Gerencia y la Junta de Vigilancia, con el objetivo de que se puedan tomar decisiones de forma oportuna y asertiva.



PAGOS A NUESTROS PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

En la **imagen 12** se evidencia el porcentaje de los pagos realizados a nuestros proveedores locales, entendiendo que los proveedores locales son aquellos que se encuentran en las regiones en donde desarrollamos nuestras operaciones (Área Metropolitana del Valle de Aburra y Oriente Antioqueño, Rionegro, Barranquilla y Bogotá):

Imagen 12. Porcentaje pagado a los proveedores y contratistas locales.



(Contenido 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales)

En el 2023 se pagó el 22,26% del total de egresos a los proveedores situados en el Área Metropolitana del Valle de Aburra y Oriente Antioqueño, 0,08% se les pagaron a los proveedores de Bogotá y el 0.07% a los que se encuentran situados en la ciudad de Barranquilla.

En COOPEVIAN, propendemos siempre para que nuestros proveedores y contratistas sean locales, buscando generar un desarrollo en los mismos, impactando positivamente en la economía local en donde nos encontramos ubicados y desarrollamos nuestras operaciones.

BIENESTAR LABORAL PARA NUESTROS COLABORADORES

(Contenido 202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local)

Para COOPEVIAN, es importante el desarrollo social de nuestra comunidad y nuestros colaboradores, por lo tanto, como se observa a continuación en las imágenes 13, 14 y 15 el 100% de nuestros empleados que ocupan un puesto administrativo, son contratados localmente, de los cuales el 91% son de la ciudad de Medellín y el 9% de Rionegro. El 60% son mujeres y el 40% son hombres.

Imagen 13.
Porcentaje de empleados contratados localmente.



Imagen 14.
Porcentaje de empleados contratados en Medellín y Rionegro.



Imagen 15. Porcentaje de empleados contratados por género



SALARIOS, PAGOS DE SEGURIDAD SOCIAL Y BENEFICIOS ECONÓMICOS DE NUESTROS EMPLEADOS Y ASOCIADOS

(Contenido 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación)

La pensión de nuestros colaboradores:

COOPEVIAN en cumplimiento con la legislación nacional de Colombia, mensualmente realiza pago al fondo de pensiones escogido por el empleado, aportándose de la siguiente forma: 4% suministrado por el empleado y 12% por COOPEVIAN, del total del salario devengado por el empleado, propendiendo de esta forma para que nuestros colaboradores logren tener una pensión digna.

(Contenido 202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local)
(Contenido 2-19 Políticas de remuneración) (Contenido 2-20 Proceso para determinar la remuneración) (Contenido 2-21 Ratio de compensación total anual)

Salario de nuestros empleados:

En COOPEVIAN no se cuenta con política de remuneración, los salarios son determinados por el consejo de administración, en conjunto con la Gerencia y la dirección administrativa y financiera, determinando el aumento y rango salarial. Para el rango solo se tiene en cuenta el cargo debido a que no existe diferencia salarial por género, si no por puesto, además el incremento anual es igual para todos los puestos. Durante el 2023 el incremento fue igual porcentualmente al incremento del salario mínimo legal vigente.

El ratio del empleado que devenga el menor salario en COOPEVIAN, es de 1.55 veces mayor al salario mínimo legal vigente de Colombia, en el 2023, y con relación a nuestros asociados, el menor salario es 2.2 veces mayor al salario mínimo. La persona que mayor salario devenga es nuestro Gerente, y el ratio en comparación con el colaborador que tiene el menor salarios es de 8.66 veces.



Es importante precisar que todos nuestros empleados y asociados devengan un salario mayor al salario mínimo legal vigente establecido en Colombia.



RATIOS DE COMPENSACIÓN SALARIAL

En COOPEVIAN C.T.A, no contamos con políticas de remuneración, por lo que los salarios son definidos como consenso entre el Consejo de Administración y la Gerencia, teniendo en cuenta los estados financieros de COOPEVIAN, y que el salario sea proporcional al cargo y responsabilidades sin que existan distinciones marcadas entre personas del mismo cargo y con las mismas responsabilidades.

Los miembros de la Asamblea General, Comités, Junta de Vigilancia y Consejo Administración, tiene una remuneración extralegal por el cargo social que ostentan.

A continuación, se presentan las ratios salariales de las compensaciones de nuestros colaboradores en la Cooperativa:



EL Ratio del colaborador mejor pago de COOPEVIAN es 5.86 veces mayor al promedio de la Cooperativa.



El Ratio de incremento anual de la persona mejor paga es igual a la de los demás colaboradores.

Nota: La información fue suministrada por el proceso de contabilidad, específicamente el área de Nomina de la organización, la cual conoce todos los salarios de todos los colaboradores que laboran en COOPEVIAN, identificándose el salario más alto comparado con el salario mínimo devengado por un colaborador en la Cooperativa.

CONVENIOS

(Contenido 2-30 Convenios de negociación colectiva)

Debido a que nuestros colaboradores cuentan con los siguientes convenios:



Entidades de Salud: Contamos con convenios con ópticas y centros odontológicos, lo que permite a nuestros colaboradores adquirir productos y acceder a estos servicios a precios reducidos. Además, tienen la opción de obtener descuentos por nómina, con cuotas accesibles y sin intereses.



Entidades Financieras: Tenemos acuerdos con entidades financieras que facilitan a nuestros colaboradores realizar ahorros para proyectos personales o el futuro. Asimismo, pueden acceder a créditos con tasas de interés más bajas y condiciones favorables.



Instituciones Educativas: Mantenemos convenios con instituciones educativas para que nuestros colaboradores puedan finalizar el Bachillerato, cursar estudios técnicos, tecnológicos, carreras profesionales o posgrados. Estos convenios incluyen descuentos en los programas educativos, y con el apoyo del Comité de Solidaridad, los colaboradores pueden acceder a un auxilio económico para financiar sus estudios. También tienen la opción de utilizar el descuento por nómina para facilitar el pago de sus estudios.



Caja de Compensación: En la Cooperativa, contamos con el apoyo de Comfenalco Antioquia, una caja de compensación que ofrece diversos beneficios a nuestros colaboradores, como auxilios para la compra de vivienda, educación, acceso a centros recreativos, descuentos en viajes y cursos, entre otros.



Pago de Funeraria: Tenemos acuerdos colectivos con funerarias para que nuestros colaboradores y sus familias puedan acceder a estos servicios con tarifas preferenciales. Además, se ofrece apoyo psicológico a nuestros colaboradores y sus familiares en momentos difíciles.

Todo lo anterior en pro de garantizar una adecuada calidad de vida de todos nuestros colaboradores tanto asociados como empleados, sin que se genere ningún tipo de distinción.

LA EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS COLABORADORES EN COOPEVIAN

En COOPEVIAN entendemos que la educación es un pilar fundamental para el desarrollo del país, la sociedad, y la misma Cooperativa, por lo que la organización entendiendo lo anterior, cuenta con el comité de educación y la coordinación de gestión del conocimiento y formación encargados de fomentar y apoyar la educación y las sensibilizaciones de los colaboradores y familias, por lo que ha emprendido acciones como:

Desde el comité de educación se realizaron inversiones como:

-  **Apoyo económico para los colaboradores y/o familiares de los colaboradores** que estén estudiando el bachillerato, carrera técnica, tecnológica, profesional o realizando postgrados.
-  Entrega de kit escolares a todos los **empleados y asociados de COOPEVIAN.**
-  Entrega de kit escolares a **estudiantes de escuelas rurales.**

Todos los anteriores auxilios, sumaron en total \$ 135.000.000 en el 2023.



FORMANDO A NUESTROS COLABORADORES



(Contenido 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado) (Contenido 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos) (Contenido 2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno)

Realizamos constantemente formaciones a los empleados y asociados, fortaleciendo sus conocimientos, por lo cual se realizan en promedio 16 horas mensuales de sensibilizaciones. Estas son realizadas tanto virtuales como presenciales, de igual forma se tiene un plan de trabajo general que abarca a todas las instancias de la Cooperativa incluidos los colaboradores que conforman: La Asamblea General de Delegados, Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Comités, Gerencia y Directivos, en diversos temas que apuntan a robustecer los conocimientos sobre Sostenibilidad, entre otros temas más, fortalecido todo esto desde los diferentes sistemas con apoyo del sistema integrado de gestión y el proceso de gestión humana.

Como parte importante de la formación y gestión del conocimiento tenemos el desarrollo laboral de nuestros colaboradores para lo cual se realizan de forma periódicas evaluaciones de desempeño que buscan el crecimiento continuo de cada uno, por tal motivo se realizan las evaluaciones de forma anual, a todos los niveles de la organización, empezando desde la Gerencia de COOPEVIAN, y para esto se realiza validación completa del desempeño que no solo abarcan funciones propias del cargo, sino que también se analiza el desempeño en materias del BASC, SARLAFT, SST, ambiental, SIG, y valores corporativos. Estas evaluaciones son realizadas por el jefe jerárquico y el colaborador evaluado. En las evaluaciones se establecen compromisos, si así lo requiere para que se dé una mejora en alguno de los ítems u objetivos evaluados, en pro de fortalecer los puntos débiles, de igual forma por medio de estas evaluaciones se fortalece el plan de capacitaciones, con el objetivo de robustecer los conocimientos, y habilidades que presentan mayores deficiencias en los colaboradores.

Imagen 16. Porcentaje de empleados a los que se le realiza evaluación de desempeño.



En la **imagen 16**, se evidencia que el 100% de los colaboradores se les realizó la evaluación de desempeño en pro de que se logre identificar las fortalezas y áreas de mejora por medio de la retroalimentación positiva, que se le realizó, fomentándose una comunicación asertiva, al propiciar el desarrollo integral de los mismos. De igual forma se verifican en conjunto estas evaluaciones para poder impactar por medio de las capacitaciones las debilidades que más se evidencien, todo esto permite una mejora en las habilidades de los colaboradores y un fortalecimiento de los procesos de la Cooperativa.

(Contenido 404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición)

También es importante precisar que **COOPEVIAN**, debido a su **responsabilidad social, razón de ser y compromisos adquiridos voluntariamente**, cuenta con programas de responsabilidad social empresarial enfocados al crecimiento formativo de todos nuestros colaboradores, como: **Cooemprender** (Programa orientado a las familias de los colaboradores para que puedan desarrollar empresas Cooperativas sostenibles) y **Titanes COOPEVIAN** (Personal de COOPEVIAN, empleado y/o asociados que esta apunto de pensionarse hace un curso de transición a la vida de pensionado), todo esto permite un desarrollo integral de nuestros colaboradores mejorando las habilidades y formación de los mismos.

FORMACIÓN SOBRE DERECHOS HUMANOS



Imagen 17. Porcentaje de guardas de seguridad que han recibido formación en derechos humanos.



El 100% de nuestros guardas de seguridad asociados cuentan con formación sobre los derechos humanos, entendiendo que esto es fundamental para poder prestar un servicio integro, de calidad, responsable y respetuoso de los derechos humanos, entendiéndose que somos una empresa de vigilancia que vela por la vida de las personas, salvaguardando la integridad de

estas, la integridad de los vigilantes y de los objetos. Es importante también resaltar que en COOPEVIAN, durante todo el 2023, dimos cumplimiento a la Norma Técnica Colombiana ISO 18788, la cual es un estándar internacional sobre la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada, en donde una de las principales fortalezas es la protección de los derechos humanos dentro de la organización.



NUESTROS IMPACTOS

(Contenido 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos)

En COOPEVIAN, somos responsables de todos los impactos generados, por lo cual, tenemos identificadas nuestras responsabilidades desde las políticas con las que contamos, por lo que realizamos verificación de nuestros impactos ambientales generados, además de que también tenemos un análisis de necesidades y expectativas de las partes interesadas en donde se identifican todos nuestros impactos en materia social, ambiental y económica, con lo cual se tienen unos objetivos estratégicos que están en sintonía con algunos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), para de esta forma definir e implementar acciones que buscan reducir los impactos negativos y potenciar los positivos.

Con el objetivo de tener una adecuada comunicación con nuestras partes interesadas externas e internas en pro de una mejor identificación PQRSF, orientadas a la gestión de nuestros impactos, contamos con medios de comunicación en donde pueden presentar todas estas peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y felicitaciones. Se puede identificar mejor estos medios en la descripción que se encuentra en: Comunicación con nuestros grupos de interés.

SEGURIDAD Y SALUD EN NUESTRO ENTORNO LABORAL

(403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo)

La salud y seguridad de nuestro personal es un factor clave y primordial en la Cooperativa, tanto por temas de responsabilidad social empresarial en su componente de Bienestar y su naturaleza de Cooperativa, como en términos de cumplimiento legal (resolución 0312 de 2019 y decreto 1072 de 2015); como prueba de este compromiso contamos con la certificación NTC-ISO 45001, NTC-ISO 18788 (En implementación) y nuestro certificado en Responsabilidad Social Empresarial de FENALCO SOLIDARIO, certificaciones que propenden por la protección de la salud y el bienestar en el entorno laboral.

Nuestro sistema de Gestión cubre las actividades de vigilancia privada en las modalidades de fija y móvil, con y sin armas de fuego, y el uso de medios tecnológicos en todos los frentes donde prestamos el servicio.

Desde nuestra planeación estratégica se establecen los objetivos de salud y seguridad y se busca prevenir la ocurrencia de accidentes enfermedades laborales y ausentismo por enfermedad común del personal de empleados y asociados de la Cooperativa; mediante la identificación de peligros, evaluación de riesgos, la determinación de controles; y el cumplimiento de la normatividad legal vigente aplicable en materia de riesgos laborales, con el fin de lograr el mejoramiento continuo de la gestión en seguridad y salud en el trabajo de la Cooperativa a través de:



Disminuir la accidentalidad en la Cooperativa en un 30% al 2023.



Disminuir el ausentismo generado por incapacidades al 2023 en un 10%.



Incrementar la cultura del autocuidado a todo nivel dentro de la organización.

COOPEVIAN C.T.A.

(403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes)

La Cooperativa gestiona sus riesgos apoyados en las metodologías: Guía Técnica Colombiana GTC 45 y el Sistema Simplificado de Evaluación de Riesgos de Accidentes NTP 330 que busca a través de un proceso sistemático identificar los peligros y riesgos en materia de S.S.T. propios de las actividades desarrolladas dentro de la organización, además de proponer controles generales y específicos para abordar dichos riesgos, esta metodología permite cuantificar la magnitud de los riesgos existentes y en consecuencia, jerarquizar racionalmente su prioridad de corrección. Para ello se parte de la detección de las deficiencias existentes en los lugares de trabajo para, a continuación, estimar la probabilidad de que ocurra un accidente y, teniendo en cuenta la magnitud esperada de las consecuencias, evaluar el riesgo asociado a cada una de dichas deficiencias.

Este monitoreo es permanente y se cuenta con la participación directa de los asociados/empleados, quienes reportan cualquier condición o acto inseguro detectado en su puesto de trabajo, a través de reporte escrito en la minuta, correo electrónico, mensaje de texto, wup; además del reporte permanente que hacen los supervisores, quienes notifican en sus revistas a los puestos de trabajo, cualquier novedad encontrada desde temas ergonómicos, hasta estados anímicos del personal de vigilantes; y del apoyo por parte del COPASST de la Cooperativa quienes acompañan la Gestión de SST a través de inspecciones a diferentes frentes de trabajo en compañía del personal de S.S.T., personal formado en Seguridad y salud en el trabajo y afines y quienes cuentan con licencia para llevar a cabo las actividades pertinentes.

Campañas para prevenir enfermedades y de seguridad en el trabajo.



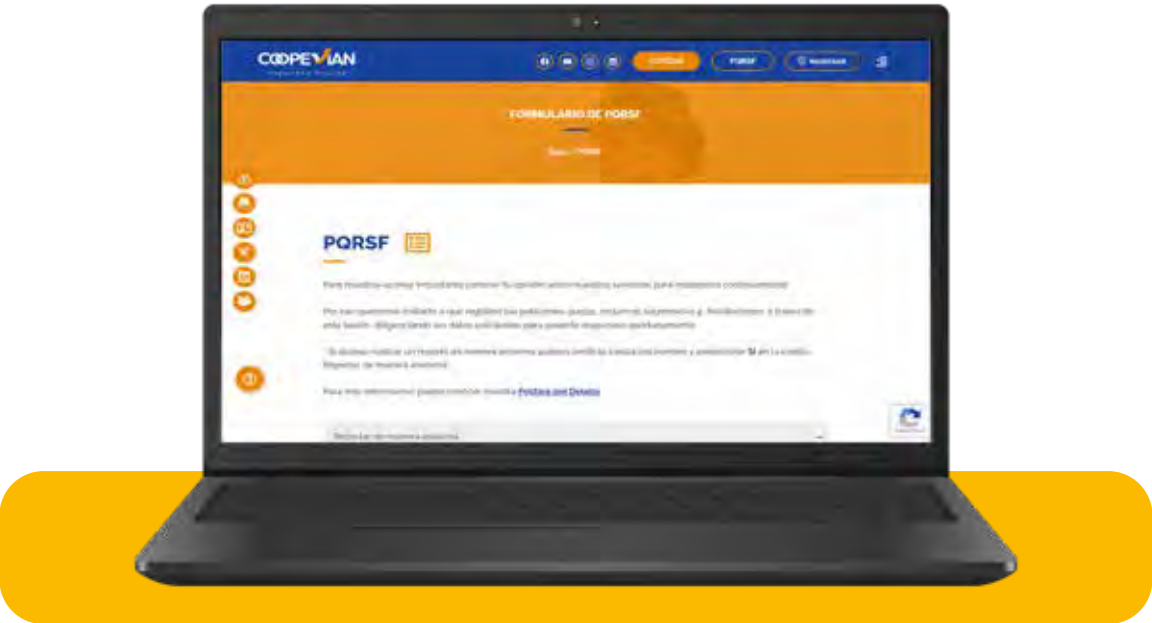
Desde su política integral la Cooperativa está comprometida con el cuidado y bienestar de su personal tal como lo promulga el siguiente párrafo de dicha política:

“Estamos comprometidos con: Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, eliminar peligros y reducir riesgos, para hacer posibles la prevención de lesiones, enfermedades y deterioro de la salud, de los empleados y otras partes interesadas.”

Las condiciones inseguras reportadas y/o detectadas se socializan mediante informe con los diferentes clientes y se proponen acciones correctivas, estas son registradas en una Matriz y se hace seguimiento a la misma, buscando la corrección de la condición insegura.

Cuando los asociados/empleados quieren reportar una condición o situación insegura o cualquier falta a los derechos humanos de forma anónima, cuentan con un canal para este reporte en la página web de la Cooperativa,

Imagen 18. Página web de COOPEVIAN.



Los eventos tales como accidentes e incidentes son investigados, se cuenta además con un procedimiento para realizar dichas investigaciones, cumpliendo con lo requerido legalmente y permitiendo que dichas investigaciones sean una fuente de control de peligros y riesgos, desde su identificación, evaluación, jerarquización y su consecuente intervención y corrección, permitiendo con esto la mejora permanente de nuestro sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, en estas actividades de investigación también participa el COPASST de la Cooperativa muy activamente.



Todo el personal de la Cooperativa es afiliado en el momento de ingreso a una EPS (la de su preferencia) y a la ARL, esto como cumplimiento legal y como una medida de garantizar la atención en salud a nuestro personal. De acuerdo a las patologías identificadas el personal de la Cooperativa está clasificado en el los diferentes Sistemas de Vigilancia Epidemiológica de la organización, los cuales son controlados y gestionados permanentemente, además la organización cuenta con un aliado estratégico IPS con quienes se gestionan los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro, además de los casos médicos especiales y de reubicaciones medicas contamos también con un médico laboral, quien se encarga del seguimiento y control a los casos críticos, especiales de salud, al seguimiento e intervención de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, apoyo a seguimiento de reubicaciones y recomendaciones laborales y orientaciones en materia de tramitología médica y de salud con las diferentes entidades, esto apoyado además con nuestro asesor experto en derecho laboral y S.S.T.

Se realizan además mesas laborales con las diferentes EPSs y ARL para los casos especiales, se realizan los reportes pertinentes de accidentes a las diferentes EPSs, ARL y/o ministerio según aplique.

Todos los funcionarios y asociados/empleados de la organización contamos con declaraciones firmadas de protección de datos (Ver; Ley 1581 de 2012), la cual incluye dentro de sus premisas principales, la sanción por divulgación de información sensible en materia de salud, esto apoyado en el reglamento interno de trabajo y los estatutos y regímenes; la historia clínica del personal sólo puede ser revisada por el personal médico de la Cooperativa (medico directo y los de la IPS); además la custodia de dicha información está a cargo directamente de sus EPS y de la IPS contratada la cual está avalada para tal fin.

COOPEVIAN adopta las siguientes estrategias para garantizar la privacidad de la información médica y de salud de su personal, además de un trato ético y equitativo.



Políticas de Privacidad:

Establecer políticas claras sobre el manejo y almacenamiento de datos personales.



Acceso Restringido:

Limitar el acceso a la información solo a personal autorizado, garantizando que solo quienes necesiten



Capacitación:

Proporcionar formación regular a los empleados sobre la importancia de la confidencialidad y las mejores prácticas para manejar datos sensibles.

conocer los datos para realizar su trabajo puedan acceder a ellos.



Tecnología de Seguridad:

Implementar medidas de seguridad como cifrado de datos, firewalls y sistemas de autenticación para proteger la información digital.



Auditorías y Monitoreo:

Realizar auditorías periódicas para asegurar que se cumplan las políticas de privacidad y que no haya brechas de seguridad.



Consentimiento Informado:

Obtener el consentimiento explícito de los trabajadores



Protocolos de Respuesta:

Tener un plan de respuesta ante incidentes de seguridad que incluya cómo manejar posibles filtraciones de datos.



Dstrucción Segura:

Asegurarse de que los datos que ya no son necesarios sean eliminados de forma segura.

antes de recopilar, utilizar o compartir sus datos de salud.

Estas medidas ayudan a proteger la información personal de salud y a cumplir con regulaciones como la Ley de Protección de Datos Personales.

Estamos en proceso de certificación de la NTC-ISO 18788, la cual gestiona el respeto por los derechos humanos y contamos con una política de derechos humanos donde prohíbe la discriminación basada en la salud y asegurar que todos los empleados estén informados sobre estas políticas, además contamos con código de ética y transparencia, el cual es aplicado a todos los niveles de la organización.

(403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo)



La participación y consulta de los trabajadores en el desarrollo, aplicación y evaluación del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo es fundamental para la Cooperativa, y tiene por finalidad crear un entorno laboral seguro y saludable. Dada la naturaleza de la organización, muchas de las decisiones que se toman al interior son concertadas y votadas por el mismo personal (Asamblea General de Delegados); Se gestiona además mediante consulta a través de

encuestas a diferentes grupos (Según aplique) la consulta y participación de los asociados/empleados, en temas varios tales como condiciones de trabajo, riesgos percibidos y sugerencias para mejorar la salud y seguridad en el trabajo, entre otros, mediante reuniones y comités se presentan los proyectos y planes que en materia de SST tiene la Cooperativa y se dan espacios de socialización, preguntas, comentarios y sugerencias.

La formación y capacitación a los trabajadores en programas de formación sobre salud y seguridad, es un pilar fundamental ya que les permite expresar sus inquietudes y sugerencias sobre prácticas seguras.

La Cooperativa cuenta con canales de comunicación abiertos como buzones de sugerencias o plataformas digitales; estos mecanismos permiten que los trabajadores puedan expresar sus preocupaciones sobre salud y seguridad, y se garantiza el acceso continuo a la información y documentación relevante en materia de seguridad y salud en el trabajo, tal como políticas, procedimientos e informes de evaluación de riesgos y procedimientos de emergencia, entre otros, capacitaciones, presenciales y virtuales (Modulo de SST Traing), boletines informativos periódicos Notivian (Revista de la Cooperativa), tips, carteles, señalización; se evalúa y reevalúa el conocimiento adquirido por parte del personal en materia de SST y la cultura de prevención y autocuidado adquirida dentro de la Cooperativa.

Al fomentar la participación de los trabajadores y garantizar una comunicación clara y accesible, COOPEVIAN busca crear un entorno laboral más seguro y saludable, donde todos se sientan valorados y escuchados.

Contamos también con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el cual es un órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, para el caso de COOPEVIAN Cuatro (4) representantes por cada una de las partes.

Con las facultades y obligaciones previstas por la legislación y la práctica nacionales, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, tiene dentro de sus funciones participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre Medicina, Higiene y Seguridad Industrial entre la dirección, empleados y asociados, para obtener su participación en el desarrollo de los programas y actividades de Seguridad y Salud de la Empresa; actúa además como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los programas de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo de la empresa e informar sobre el estado de ejecución de los mismos a las autoridades de seguridad y salud en el trabajo cuando haya deficiencias en su desarrollo, recibir copias, por derecho propio, de las conclusiones sobre inspecciones e investigaciones que realicen las autoridades de Salud Ocupacional en los sitios de trabajo, se reúnen mensualmente o de manera extraordinaria en caso de que se amerite (evento mortal, grave o un riesgo inminente según resolución 2013 de 1986, artículo 7).

MIEMBROS COPASST 2023 - 2025



PRINCIPALES



SUPLENTES

(403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo)

Mediante su programa de formación general FP-PR-001 se establecen los cursos, temas, y capacitaciones en general que serán dictados al personal, incluyendo los de S.S.T, la Cooperativa cuenta con varios canales para la formación, entre ellos Plataforma virtual Traing, donde se instalan los cursos virtuales de inducción y reinducción en el S.I.G. con módulos específicos de SST, estas capacitaciones tienen la ventaja de que son evaluadas inmediatamente de manera lúdica y no permiten avanzar a otro nivel hasta que se haya alcanzado el 100% de la nota máxima en cada evaluación y emiten un certificado al finalizar el curso; se dictan también capacitaciones masivas presenciales en temas de S.S.T, diariamente se envían mensajes de texto con tips e información sobre diversos temas entre ellos los relacionados con la prevención y gestión en materia de SST (¿Cómo prevenir los accidentes?, ¿cómo reportar un acto o condición insegura?, accidentes, ¿cómo prevenir accidentes laborales?, la importancia de la prevención y el autocuidado, lecciones aprendidas.. entre muchos otros), hay un canal de TV de COOPEVIAN donde se publica material concerniente a Seguridad Salud en el Trabajo y toda esta información se publica en la página web de la Cooperativa, el Notivian (Revista de la Cooperativa) donde se publica material concerniente a S.S.T. carteleras informativas, entre otros.

(403-6 Promoción de la salud de los trabajadores)

COOPEVIAN desde su Sistema Integrado de Gestión cuenta con programas de promoción de la salud (Sistemas de Vigilancia Epidemiológicos) para ayudar a los trabajadores a abordar riesgos importantes para su salud no relacionados con el trabajo necesariamente. Estos programas están diseñados para fomentar el bienestar general y prevenir enfermedades. A continuación, se mencionan dichos Sistemas de vigilancia epidemiológicos:

Riesgo cardiovascular, Riesgo visual, Riesgo auditivo, Riesgo Biomecánico, Riesgo respiratorio y riesgo psicosocial, mismos en los que interviene de manera directa el medico laboral de la Cooperativa y con el fin de determinar el estado de salud de cada persona, hay un cargo específico encargado exclusivamente de los seguimientos a los casos médicos reportados con novedad, dentro de sus funciones esta además el orientar y colaborar al personal con los trámites y gestiones pertinentes en las diferentes entidades de salud.



(403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales)

La Cooperativa adopta un enfoque proactivo y sistemático para prevenir y mitigar los impactos negativos significativos para la salud y la seguridad en el trabajo que están directamente vinculados con sus operaciones, productos o servicios. Este enfoque se basa en la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la implementación de medidas para proteger tanto a los empleados como a los trabajadores no empleados cuyo trabajo o lugar de trabajo está bajo su control, mediante evaluaciones periódicas que permitan la identificación de peligros y evaluación de riesgos, inspecciones a frentes de trabajo lo que incluye la revisión de procesos, materiales utilizados y condiciones de trabajo, consulta directa a los trabajadores, la promoción y divulgación de las políticas, el desarrollo de nuestras partes interesadas (Clientes y proveedores) en materia de SST, además de la claridad en acuerdos contractuales donde se comprometen las partes COOPEVIAN y nuestros clientes y proveedores a gestionar los riesgos asociados que puedan afectar, la salud, la seguridad y la vida de nuestro personal y de quienes laboran para nosotros, incluyendo los mismos clientes y proveedores.



La Cooperativa ha implementado su sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo basado en requerimientos legales, los cuales son calificados por ARL; "AXA COLPATRIA" emitiendo constancia de los estándares mínimos de COOPEVIAN CTA, y resultados de la calificación de estándares mínimos por el Ministerio de trabajo para COOPEVIAN CTA, a la fecha con un 100% de cumplimiento, ambos, además de requerimientos normativos desde el 2009, a través de las certificaciones, inicialmente basados en estándares de OHSAS 18001 hoy en día NTC-ISO 45001, nuestro sistema de Gestión aplica para todos los procesos internos y las actividades de vigilancia y seguridad privada con y sin armas de fuego y el uso de medios tecnológicos, en todos los lugares donde la Cooperativa presta el servicio.

No hay trabajadores excluidos del sistema de Gestión en S.S.T. de la Cooperativa y solo el 0.38%, que equivale a 12 personas son contratadas externamente para prestar servicios dentro de la Cooperativa, la mayoría de ellos ocasionales, pero igualmente están cubiertos y controlados por nuestro sistema de gestión.

Para el caso de los contratistas, la Cooperativa cuenta con una Matriz de proveedores donde se determinan los requisitos para su ingreso y control periódico tanto en temas de calidad y cumplimiento como en temas de orden legal; todo lo concerniente a los controles administrativos y operativos de seguridad y salud en el trabajo se controla y da cumplimiento y además se les capacita y forma para que mediante el Manual para Contratistas, Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión de Operaciones de Seguridad y Medio Ambiente para Contratistas GS-MN-002 puedan desarrollar sus funciones dentro de la Cooperativa sin afectar su seguridad, su salud, la vida y/o la de otros; esta matriz permite además identificar y gestionar los riesgos asociados a cada proveedor, permitiendo tomar decisiones o intervenir los riesgos, monitoreando el desempeño y gestionando de manera óptima los recursos.



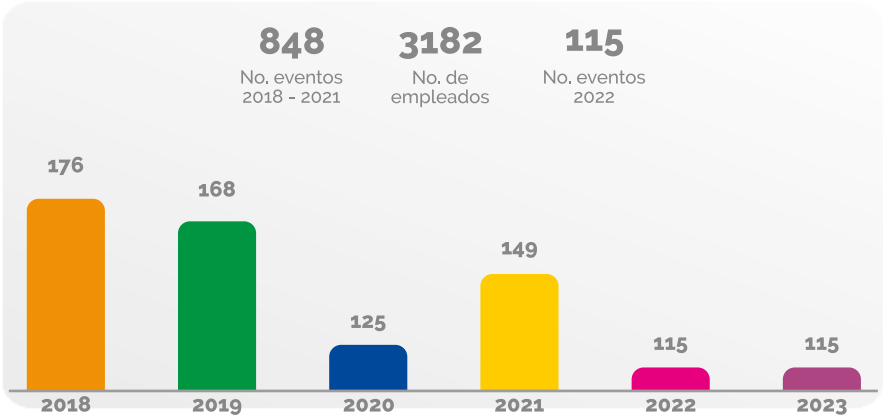
Contamos además con un módulo de S.S.T. para capacitación virtual específica para los proveedores, con el que se pretende que estos, tengan las herramientas adecuadas para poder dar cumplimiento a nuestros requisitos y que les permita desarrollarse bajo estándares altos en materia legal y de S.S.T. buscando con esto el fortalecimiento de relaciones mutuamente beneficiosas, ellos aumentan sus estándares y calidad y además nosotros contamos con proveedores óptimos y cualificados.

(Contenido 403-9 Lesiones por accidente laboral)

Para diciembre de 2023 laboramos en la Cooperativa 3182 asociados/ empleados con un total de 9.163.020 horas laboradas, y que gracias a la gestión en SST que tenemos en la Cooperativa no se presentó ningún evento mortal por causa de lecciones generadas debido a los accidentes laborales 0%.

Se presentaron 2 eventos graves estos 2 casos representaron 198 días perdidos, lo que equivale a un 20.5% del total de días de ausencia por accidentes laborales en el 2023 teniendo en cuenta que se generaron 115 accidentes.

Imagen 19. Número de eventos y número de empleados.



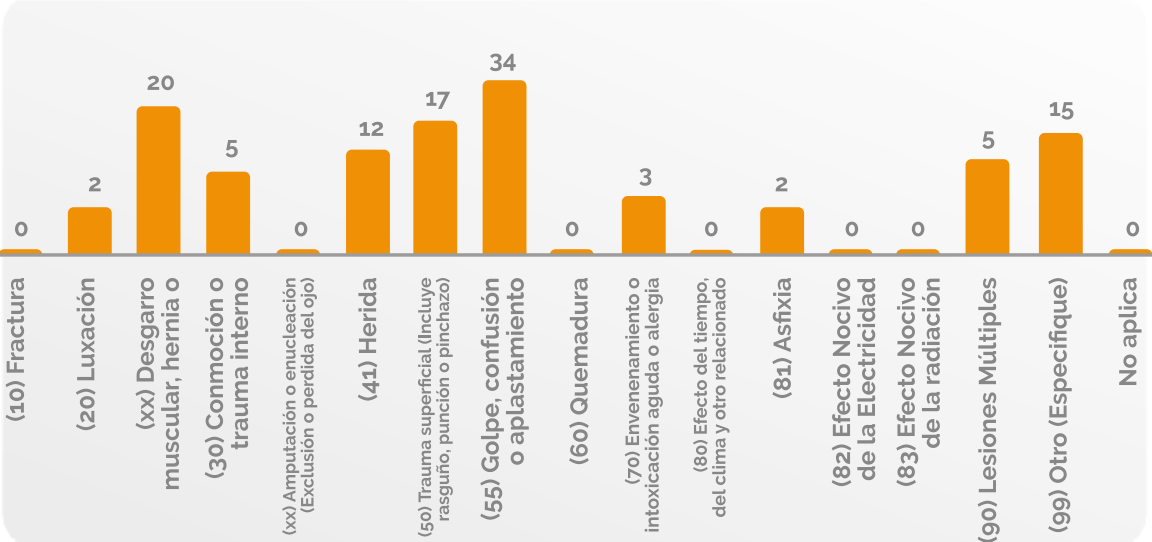
Cuadros indices de Accidentalidad 2023 (Tasas calculadas por 1.000.000 horas/trabajadas).

INDICADORES	2022	2023
Número de trabajadores promedio	3.144	3.182
Horas hombre trabajadas teóricas	8.967.360	9.163.920
Número de accidentes de trabajo	115	115
Total, días por IT (EL-AT)	862	930
Ausentismo por causa médica	17.37	16.17
Tasa de accidentalidad	3.71	3.62
Índice de severidad	3.71	3.62
Índice de frecuencia	25.35	29.34

El factor más representativo sigue siendo el ambiente de trabajo al momento de determinar el agente del accidente, consecuente con la labor que desempeñan los guardas en la Cooperativa en la ejecución de rondas perimetrales, en terrenos muy irregulares y accidentados, Los medios de transporte son un factor a tener en cuenta, aunque representan un 23% menos que el ambiente de trabajo, tiene en su gran mayoría un impacto muy alto dada la severidad de las lesiones que pueden ocasionar, de ahí la importancia de prevenir su ocurrencia. Desde el S.I.G. se continúan realizando las respectivas inspecciones, con el fin de mejorar los factores que facilitan la accidentalidad, además se intervienen desde la realimentación y la formación al personal para que genere autocuidado al desempeñar su labor, ya que en un 90% de los accidentes se refleja la falta de percepción del riesgo por parte del accidentado.

Sorpresivamente se observa que para el 2023 las partes del cuerpo afectadas si bien siguen siendo los miembros inferiores, se viene distribuyendo su participación para otras partes del cuerpo y las lesiones mayores se generan por golpe contusión o aplastamiento.

Imagen 20. Tipo de lesiones.



En la cooperativa se cuenta con personal contratista el cual cumple con los requisitos mínimos legales frente al sistema de gestión; no se generaron accidentes ni incidentes con este personal para el periodo de tiempo evaluado, no se excluyen ningún tipo de personal para los controles, ni para la intervención, y por lo anterior:

- La cantidad y la tasa de **fallecimientos para personal contratista son 0%.**
- La cantidad y la tasa de **lesiones para personal contratista son 0%.**



Dada la naturaleza del oficio de Vigilancia, los peligros que representan un riesgo con grandes consecuencias para el personal, son físicos como: caídas al mismo nivel y de condiciones de seguridad: riesgo público, siendo estos los más significativos y solo el primero, caídas a un mismo nivel se ha materializado dentro del periodo presentado. Estos peligros son identificados por la organización mediante evaluaciones de riesgo sistemáticas para identificar peligros en el lugar de trabajo, esto incluye la revisión de procesos, equipos y condiciones laborales, inspecciones de seguridad, análisis de data de accidentalidad previa y en el sector, involucrar a los trabajadores en la identificación de peligros, ya que son quienes están más familiarizados con las condiciones de su trabajo diario y la formación y capacitación sobre seguridad y salud laboral, ayuda a los empleados a reconocer y reportar peligros. Estos métodos

permiten crear un ambiente de trabajo más seguro y reducir la probabilidad de lesiones graves.

Con el fin de minimizar los peligros, la Cooperativa ha implementado controles administrativos, tales como procedimientos y señalizaciones, formaciones y capacitaciones, intervención mediante campañas de sensibilización y autocuidado, tanto para el riesgo público como el de caídas, y otros; con campañas por ejemplo como "Yo Cuido Mis Pasos", lo que ha repercutido positivamente en la disminución de eventos por esta causa pasando de un 28% en el 2022 a un 5.2% en el 2023 así como también gracias a la entrega y control de uso de elementos de protección personal EPPs, para el caso específico de las caídas, la consideración evaluación dotación y uso de un calzado correcto es un factor muy importante al cual se le da bastante relevancia dentro de la Cooperativa.

Para el 2023, en la Cooperativa existen dos (2) casos históricos presentados por enfermedad laboral confirmadas por las ARL SURA y AXACOLPATRIA.

- ✓ Una presentada en el año 2017 (Vigilante) patología identificada como artrosis en rodilla izquierda. Se encuentra reubicado laboralmente, y en proceso de calificación pensional.
- ✓ La otra enfermedad es de un (Técnico medios tecnológicos) presentada en el año 2019 patología identificada como síndrome de abducción dolorosa de hombro derecho. Continúa laborando con restricciones.

A la fecha en la Cooperativa no se han presentado muertes generadas por enfermedad laboral.

Teniendo en cuenta que la misión de COOPEVIAN es prestar servicios de vigilancia y seguridad privada, se determina mediante la identificación de peligros y riesgos, ver (403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes), los peligros laborales que presentan un riesgo de dolencias y enfermedades más significativos para la Cooperativa son: Locativo -infraestructura (Caídas a nivel y a diferente nivel, golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones y hasta la muerte) y Público (Agresiones verbales y físicas, heridas, estrés postraumático, golpes, traumas, fracturas y hasta la muerte).

Con el fin de mitigar estos peligros y riesgos y a través de los diferentes Programas de salud (Sistemas de vigilancia epidemiológica), la Cooperativa implementa campañas de formación y sensibilización a todos los niveles de la organización, para reforzar el autocuidado, la identificación, reporte de condiciones subestándar y gestión en cada frente de trabajo, capacitar a los trabajadores en la identificación de comportamientos sospechosos y en la gestión de conflictos, monitoreo permanentemente de los casos de salud reportados y de la condición médica del personal, inspecciones a frentes de trabajo para determinar condiciones de riesgo y peligro para poder ser intervenidas, aplicación del programa de riesgo psicosocial, intervención a casos particulares de estrés y depresión, entre otras más.

SARLAFT **(SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO)**

(205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción)

La Cooperativa realiza la evaluación del riesgo para la prevención de LA/FT en las 3 sedes que la componen: Medellín, Rionegro, Barranquilla, donde se prestan los servicios de vigilancia fija, móvil y escolta.

Desde el año 2017 COOPEVIAN diseñó e implementó el Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, dando cumplimiento a la circular 465 del 2017 descrita por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, dicho sistema se compone de unas políticas, procedimientos, instructivos y el MANUAL SARLAFT CD-MN-006, en donde se encuentran todos los parámetros de cumplimiento, el funcionamiento del sistema en la organización y quienes la componen para llevar un seguimiento frecuente de los riesgos asociados. Se realiza una evaluación por proceso o actividad (Generación de Informes, Reporte de operaciones inusuales, Vinculación de Clientes/Asociados, Análisis de Clientes, Operaciones de tesorería, Vinculación de Proveedores, Selección de Empleados, Procesamiento electrónico de datos, Análisis Comercial y de Mercados, Archivo y custodia de información, Pago de Créditos, Armamento), basados en la metodología por juicio de expertos, a los cuales se les realiza una medición, control y monitoreo para evitar que dichos riesgos lleguen a materializarse, además se tiene en cuenta los factores de riesgo (clientes, canales, jurisdicción, producto), la inclusión de esta variable y la información y experiencia de los empleados y directivos de COOPEVIAN evalúan cualitativamente los factores para establecer la influencia de cada una de las variables que componen los segmentos del SARLAFT, y prevenir a cabalidad que la Cooperativa sea utilizada para dar apariencia de legalidad a activos de carácter ilícito o patrocine grupos al margen de la ley. Contamos con una certificación BASC (Business Alliance for Secure Commerce) y en proceso de implementación de la norma NTC ISO 18788, las cuales tienen como premisa principal, el control y la prevención de la corrupción, contamos con un Código de Ética PD-IN-001 y un Programa de Transparencia PD-PR-001, el cual es socializado y divulgado permanentemente a toda la comunidad asociada, y permiten establecer criterios éticos, morales y de valores con nuestros asociados de negocio y stakeholders. Permanentemente se está formando al personal con respecto a señales de alerta, los cuales deben ser notificados al oficial de cumplimiento y reforzando todos los valores éticos de la compañía.

CAMPAÑAS



(Contenido 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción)

Al 100% de los colaboradores de la Cooperativa se les ha compartido información sobre anticorrupción, la cual es realizada por medio de una inducción y reinducción del SIG (Virtual y presencial) y tips en forma de infografías que son enviados por medio de correo electrónico y mensajes de texto enviados a todos los colaboradores de la organización, al igual al 100% de los colaboradores de Medellín, Rionegro y Barranquilla se les comparte sensibilizaciones sobre anticorrupción, prevención de LA/FT.

Como la organización es una Cooperativa se cuenta con 3031 Asociados durante el 2023 a los cuales se les envió las sensibilizaciones sobre anticorrupción, de igual forma se compartieron a los 51 empleados tips claves para la prevención de LA/FT empleados logrando una cobertura del 100%.

Todos los colaboradores de los diferentes entes de control como: delegados de la asamblea general, consejo de administración, junta de vigilancia, La alta Gerencia, asociados y empleados administrativos, recibieron toda la formación en relación a la prevención de LA/FT, fraude y anticorrupción.

(Contenido 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas)

Por otro lado, a la fecha del presente informe no se han presentado casos que corresponden a corrupción, lavado de activos y financiación del terrorismo, constantemente se realizan barridos en listas restrictivas tanto en el filtro inicial antes de iniciar una relación ya sea comercial o laboral y a las partes interesadas activas para prevenir todo tipo de LA/FT, ni la empresa ha sido requerida, por dichos asuntos.

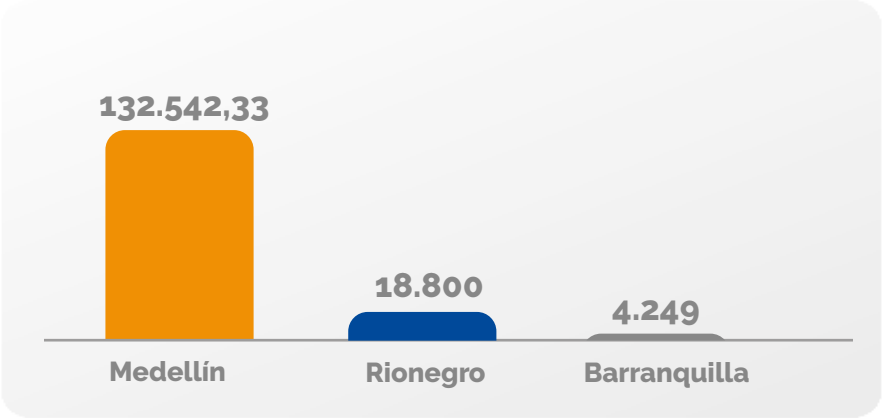
LA GESTIÓN AMBIENTAL EN COOPEVIAN



ENERGÍA

(302-1 Consumo de energía dentro de la organización)

Imagen 21. Consumo de energía eléctrica en kwh por sede en COOPEVIAN.



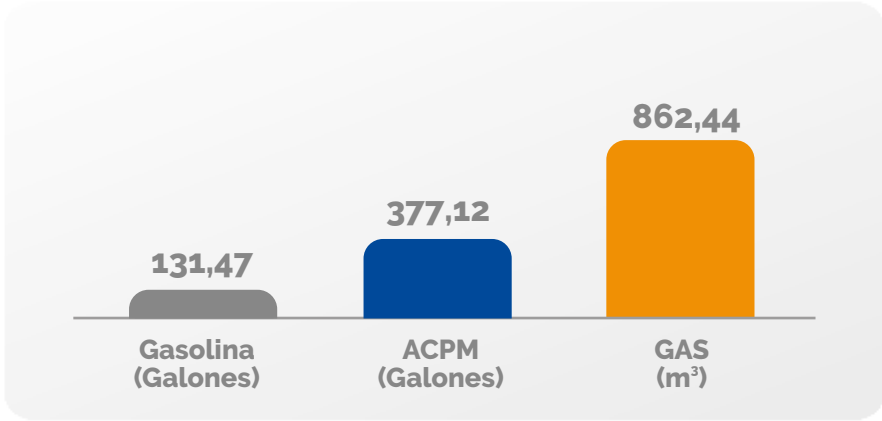
Durante el 2023 en total COOPEVIAN, consumió 155.591,33 Kwh, de los cuales el 85% se consumieron en la sede de Medellín, el 12% en Rionegro y el 3% en Barranquilla, proviniendo en su totalidad esta energía de la red pública con la que cuenta los municipios.

La energía eléctrica consumida se utiliza para la iluminación, los aparatos eléctricos y electrónicos con los que cuenta la Cooperativa como son: Cámaras, computadores, impresoras, radios, teléfonos, entre otros más.

CONSUMO DE COMBUSTIBLE

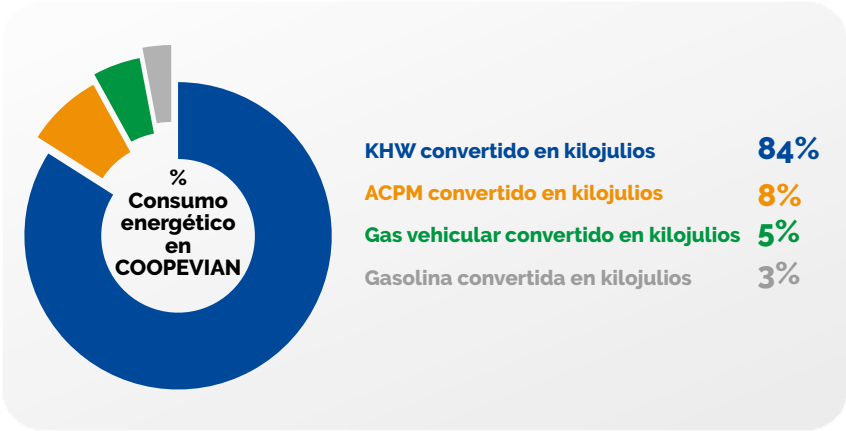


Imagen 22. Consumo de combustibles de los vehículos de COOPEVIAN.



Como se evidencia en la Imagen 22, el mayor tipo de combustible consumido en Coopevian, para los vehículos con los que cuenta COOPEVIAN para el transporte de herramientas, equipos e implementos para medios tecnológicos, es el gas vehicular (862.44 m3), seguido del ACPM (377.12 galones) y en último lugar se encuentra la gasolina (131.47 galones).

Imagen 23. Porcentaje de Consumo energético de COOPEVIAN.



En COOPEVIAN para nuestras operaciones de m a n d a m o s 664.617.177,60 kilojulios de energía, la cual se dividen en un 16% correspondiente a combustible para la operación de nuestros vehículos propios y un 84% en energía eléctrica.



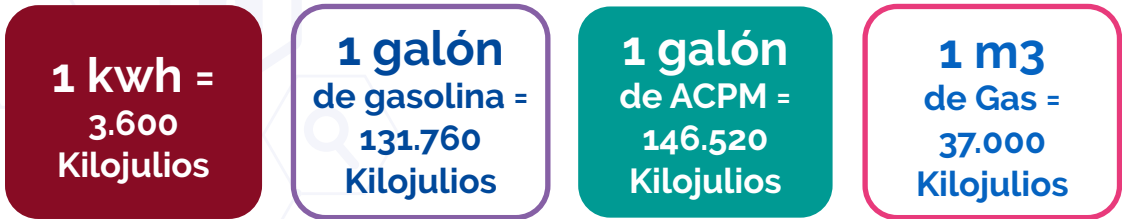
Imagen 24. Porcentaje de energía consumida en COOPEVIAN proveniente de fuentes renovables y no renovables.



El 89% de la energía proviene de fuentes renovables equivalente a 5.092.039.068 kilojulios, y un 11% de fuentes no renovables equivalentes a 72.578.109,6 kilojulios.

Sin embargo, en COOPEVIAN entendemos que es importante optar por nuevas tecnológicas que propendan por energías renovables, por lo que los vehículos de COOPEVIAN, y parte de los vehículos de nuestros asociados se han convertido a gas con el objetivo de reducir la Huella de carbono generada por la Cooperativa.

Para la medición se utilizó como medida estándar kilojulios, equivaliendo a lo siguiente:



EL AGUA PARA COOPEVIAN

(Contenido 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido), (Contenido 303-5 Consumo de agua).

En COOPEVIAN entendemos que el agua es el recurso más importante que existe, debido a que es indispensable para la vida, por lo que todos debemos cuidarla, por lo tanto, el consumo de este valioso recurso en la Cooperativa se realiza teniendo buenas prácticas ambientales como son:

Tabla 4. Buenas prácticas ambientales implementadas en COOPEVIAN.

BUENA PRÁCTICA IMPLEMENTADA	ACTIVIDAD REALIZADA
Equipos de purificación de agua	Se cuenta en las sedes de COOPEVIAN con sistemas de carbón activado para purificar el agua utilizada para consumo de los colaboradores, proveedores, contratistas y visitantes.
N/A	Se cuenta con un equipo para dispensar gaseosa, que es para consumo de todos los colaboradores, incluidos los proveedores, contratistas y visitantes.
N/A	Se cuenta con greca y cafetera para el tinto y la aromática que consumen los colaboradores en COOPEVIAN.
Cerrar la llave de agua cuando no se está utilizando el agua, además de utilizar dispositivos economizadores de agua.	Uso de la llave de lavaplatos (Lavar los portacomida de los empleados y asociados), lava manos (Cepillado de dientes y limpieza de manos), lava traperas (Limpieza de traperas y escobas para el aseo).
Optimizar el uso de los productos de aseo.	Uso de agua y productos de aseo para la limpieza de las oficinas y áreas comunes de la sede.
Regado del jardín en la mañana y al finalizar el día.	Se utiliza agua para el regado del jardín que tiene COOPEVIAN en sus sedes, y esta labor se realiza en la mañana y en la noche para poder ahorrar agua y cuidar nuestro jardín.
Uso de dispositivos ahorradores de agua y rejillas para evitar que partículas de gran tamaño caigan al alcantarillado.	Las aguas residuales domesticas son generadas por las unidades sanitarias, los lavaplatos, lava traperas, limpieza de las oficinas y áreas comunes de las sedes de la Cooperativa. Nota: Todas las aguas residuales domesticas se disponen en el alcantarillado público, siendo tratadas por la planta de tratamiento de aguas residuales del municipio.
Sensibilizaciones constantes a todo el personal, proveedores y contratistas sobre el ahorro y uso eficiente del agua.	

En COOPEVIAN, implementamos las anteriores prácticas para cuidar el recurso agua, gracias a que todos nuestros colaboradores, proveedores y contratistas cuentan con una cultura ambiental muy buena, entendiendo que es responsabilidad de todos contribuir para mitigar los impactos ambientales negativos generados por este consumo, como son: Disminución del recurso agua y contaminación del agua, sabiendo que no podemos malgastar y contaminar este recurso que es limitado y todos lo requerimos para diferentes actividades como uso para consumo humano, de animales, de las plantas, recreación, entre otros más. Entendiendo que, nuestra razón de ser es la satisfacción de las necesidades y la mejora de la calidad de vida de nuestro clientes, empleados, asociados, proveedores, contratistas y familias. Los cuales se encuentran asentados en regiones con alta demanda y poca oferta del recurso hídrico.

Los impactos ambientales se identifican y se analizan en la matriz de aspectos e impactos ambientales, en donde se tienen listado todas las actividades que se realizan, con sus respectivos impactos generados y además estos son valorados por medio de las metodologías: Norma Técnica Colombiana (NTC) ISO 14001 y NTP 330 Sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente (La cual fue adaptada para valorar los impactos ambientales generados), y además se enlistan todas las acciones emprendidas por la Cooperativa para mitigar los impactos ambientales negativos y potenciar los positivos generados.

Debido a lo anterior y en concordancia con nuestras políticas: Integral, Responsabilidad social, sostenibilidad, además de las problemáticas ambientales que presenta la región donde nos encontramos situados (Ver: Imagen 6) y debido a eventos climáticos y sociales adversos; desde la dirección estratégica, alineados a las necesidades territoriales nacionales e internacionales se plantean acciones alineadas a los ODS de Acción por el clima y Agua Limpia y Saneamiento, por medio de objetivos específicos de Cumplimiento de los requisitos legales, consumo del recurso agua y energía, formaciones ambientales, huella de carbono y certificado de gases para vehículo.

En COOPEVIAN, contamos con tres metas planteadas para el ahorro del agua acorde a la sede, como se puede evidenciar a continuación:

Imagen 25. Ubicación de las sedes con la respectiva meta para el indicador de consumo de agua.

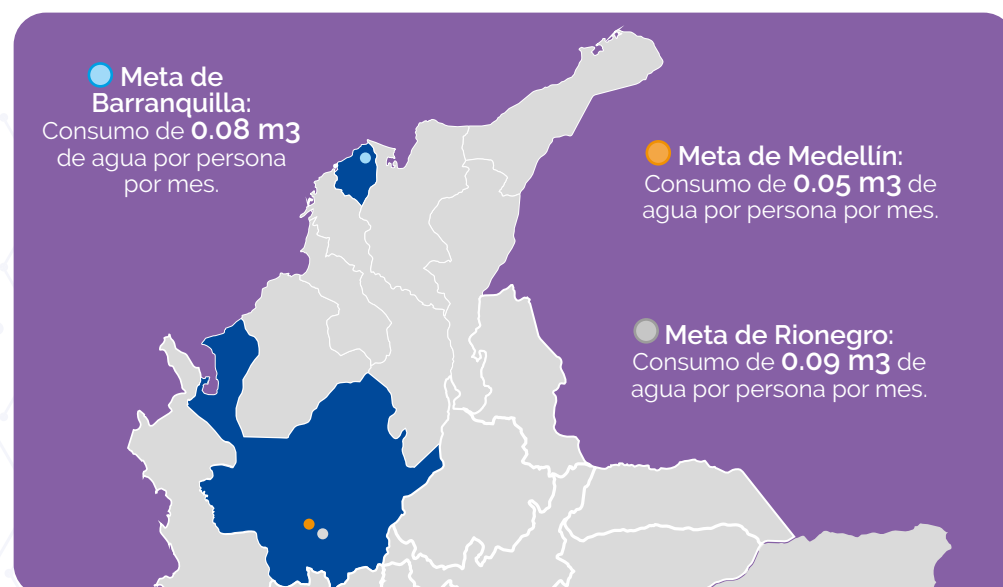
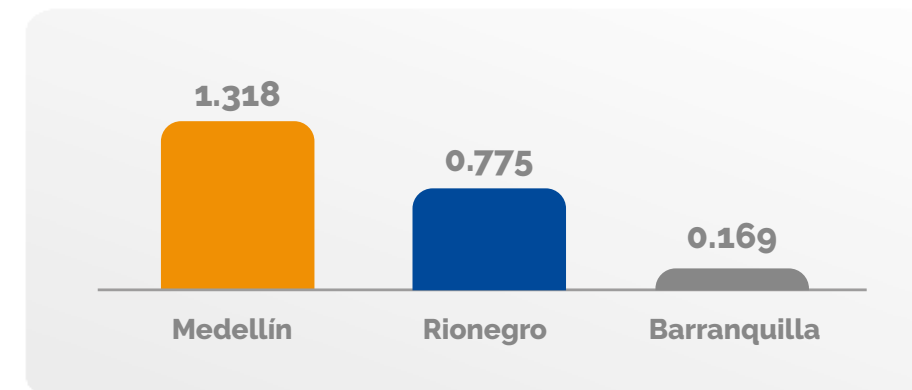


Imagen 26. Consumo de agua por sede en megalitros.

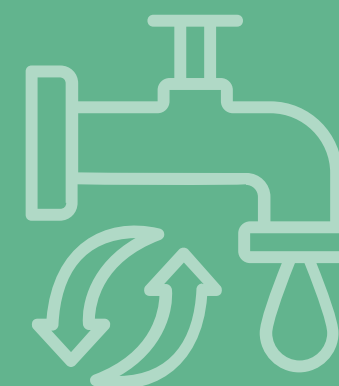


(Contenido 303-5 Consumo de agua).

En COOPEVIAN se consume en total 2.262 megalitros en el 2023, de los cuales 1,318 megalitros en Medellín, 0,775 megalitros en Rionegro y 0,169 megalitros en Barranquilla, esto es debido a que la sede de Medellín es la sede principal en donde labora mayor cantidad de colaboradores, seguido de la sede de Rionegro y por último se encuentra en la sede de Barranquilla.

Los datos se identifican y analizan por medio del indicador de consumo de agua, y la información de la medición es obtenida de la factura de servicios públicos, teniendo en cuenta que el 100% del agua consumida en COOPEVIAN, es potable y proviene del acueducto público.

Es importante también precisar que en COOPEVIAN somos conscientes que el agua es un recurso indispensable para la vida y que se ha venido presentado un mayor riesgo por escases o agotamiento, sobre todo durante El Fenómeno del Niño, evento que genera sequía intensa y por un periodo prolongado, por lo que constantemente se implementan mejoras y buenas prácticas ambientales dentro de la organización en pro de ahorrar y cuidar el recurso agua.



AGUAS RESIDUALES

(Contenido 303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua)

En COOPEVIAN, las aguas residuales son de tipo domesticas (acorde a la resolución 0631 de 2015) provenientes de la limpieza de los portacomidas, limpieza de las áreas comunes con productos de aseo doméstico, uso de unidades sanitarias; por lo cual en cumplimiento a la normatividad nacional, estas aguas residuales son vertidas al alcantarillado público para ser tratadas por medio de la planta de tratamiento de agua residuales municipales, además es importante precisar que en COOPEVIAN, implementamos buenas prácticas ambientales como son el uso de rejillas, acciones para ahorrar y usar eficientemente el agua, uso de productos de aseo biodegradables, capacitar al personal, entre otras acciones más, para disminuir la carga contaminante de las aguas residuales y también de la cantidad de las aguas residuales que generamos.

NUESTROS RESIDUOS SÓLIDOS

(Contenido 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos)

La generación de residuos es uno de los aspectos ambientales más relevantes en la Cooperativa y que pueden generar mayores impactos ambientales, sociales y económicos, por lo que se tienen analizadas todas las actividades que pueden contribuir en mayor y menor medida en esta generación.

Estas son algunas de las actividades identificadas:

- ✓ Actividades administrativas varias.
- ✓ Funcionamiento del Circuito Cerrado de Televisión (CCTV)
- ✓ Uso de aparatos eléctricos y electrónicos tanto del personal administrativo como de los guardas de seguridad de COOPEVIAN.
- ✓ Consumo de alimentos y bebidas por parte de todos los colaboradores, proveedores, contratistas y asociados.
- ✓ Uso de los uniformes por parte del personal administrativo y Guardas de seguridad.
- ✓ Mantenimiento y modificación de la estructura física de COOPEVIAN con ayuda de los proveedores y contratistas.

Las anteriores actividades demandan insumos como: Sustancias químicas peligrosas, papelería, aparatos eléctricos y electrónicos, uniformes, vainillas, armas, papel, cartón, inmobiliario, entre otros más, generando impactos ambientales directos por la actividad propia de la organización.

En COOPEVIAN, contamos con el Plan de Manejo Integral de Residuos Sólidos (PMIRS), el cual es un procedimiento que permite gestionar de forma adecuada los residuos sólidos generados en la Cooperativa, dando cumplimiento a toda la normatividad nacional vigente, reduciendo los impactos negativos y potenciando los positivos ambientales, sociales y económicos.



EL TRATAMIENTO DE NUESTROS RESIDUOS EN COOPEVIAN

(Contenido 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos)

COOPEVIAN dando cumplimiento con las políticas, y en concordancia con la normatividad nacional, contamos con un plan de manejo integral de residuos sólidos, bien elaborado y acorde a las necesidades y el tamaño de la Cooperativa, en pro de mitigar los impactos ambientales, sociales y económicos negativos que podrían surgir y potenciar los positivos. Debido a esto nuestro accionar frente a los residuos sólidos generados depende de cada tipo de residuos generado. Por lo anterior, en COOPEVIAN, nos ajustamos a la resolución 2184 de 2019, además contamos con contenedores especiales que son para el almacenamiento de Papel "Ecompensador", cartón "Contenedor para el cartón" RAEE "Recipiente para el almacenamiento de los RAEE", permitiendo una adecuada y fácil separación y clasificación de estos.

Es importante también precisar que contamos con un proceso encargado del mantenimiento, así como también para arreglar los aparatos eléctricos y electrónicos que tiene COOPEVIAN con el fin de aumentar la vida útil de estos. Los aparatos que no se puedan llegar a arreglar se proceden a disponer como RAEE con el proveedor autorizados por autoridad ambiental competente, generando impactos ambientales y sociales positivos.

¿CÓMO ES LA DISPOSICIÓN DE LOS RESIDUOS GENERADOS POR COOPEVIAN?

A continuación, la tabla 2 se presenta la descripción de la disposición que se le realizan a los distintos residuos sólidos generados en COOPEVIAN:

Tabla 5. Tipo de residuos y gestión realizada.

TIPO DE RESIDUO	EVIDENCIA DE LA BUENA GESTIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA DISPOSICIÓN QUE SE REALIZA
Residuos Aprovechables	Para ser proveedor de COOPEVIAN: Se le solicita toda la documentación requerida por la normatividad legal con el fin de garantizar la idoneidad y de esta forma vincular como proveedor, además se realiza análisis en bases de datos especializadas que garantizan que el proveedor no presenta restricciones legales. Evidencia por la entrega de residuos: El proveedor nos entrega el certificado de aprovechamiento como evidencia de los residuos dispuestos.	Se almacenan en las canecas blancas del cuarto de residuos, en el Ecopensador y en el recipiente de cartón para posteriormente ser entregados a los proveedores aliados con los que contamos, los cuales realizan el aprovechamiento de todos estos residuos generando impactos económicos (Se vende los residuos aprovechables), ambientales (Se aumenta la vida útil de los materiales, disminuyendo la necesidad de explotar nuevos productos) y sociales (Generación de empleo) positivos.
Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos	Para ser proveedor de COOPEVIAN: Se le solicita toda la documentación requerida por la normatividad legal, incluyendo la licencia ambiental, con el fin de garantizar la idoneidad y de esta forma vincular como proveedor, además se realiza análisis en bases de datos especializadas que garantizan que el proveedor no presenta restricciones legales. Evidencia por la entrega de residuos: El proveedor nos entrega el certificado de aprovechamiento por los RAEE dispuestos, como evidencia del tratamiento realizado.	Estos residuos en su totalidad son entregados a un proveedor aliado que cumple con toda la normatividad nacional vigente, el cual realiza aprovechamiento de todos los componentes de forma amigable con el medio ambiente y además generando impactos económicos positivos para la Cooperativa.

TIPO DE RESIDUO	EVIDENCIA DE LA BUENA GESTIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA DISPOSICIÓN QUE SE REALIZA
Uniformes	Para ser proveedor de COOPEVIAN: Se le solicita toda la documentación requerida acorde a la normatividad legal vigente, para garantizar la idoneidad, para vincular como proveedor, además se realiza análisis en bases de datos especializadas que garantizan que el proveedor no presenta restricciones legales. Evidencia por la entrega de residuos: El proveedor nos entrega el certificado de aprovechamiento de los uniformes como evidencia de la recolección, transporte y aprovechamiento.	A todos los uniformes de COOPEVIAN, Se les realiza un proceso de destrucción de logos internamente para posteriormente entregarlos al proveedor encargado de transporte y aprovechamiento de estos. Se aprovechan los uniformes de la siguiente forma: • Fibras plásticas: Se recupera el material plástico volviendo materia prima para empresas que requieren este tipo de plástico para producir nuevos productos. • Fibras de algodón: Se convierten en Ecoladrillos estéticamente muy bonitos que se utilizan para adornar las fachadas de los edificios.
Residuos Orgánicos Aprovechables y No aprovechables.	Debido a que la recolección es realizada por la empresa de aseo del municipio, no se solicita documentación.	Los residuos orgánicos aprovechables y los no aprovechables son entregados por separado a la empresa de aseo del municipio en cumplimiento a la normatividad nacional vigente.

En COOPEVIAN, implementamos acciones en pro de reducir la generación de residuos, entendiendo que es más beneficioso evitar generar impactos más que mitigar o compensarlos.



ACCIONES IMPLEMENTADAS PARA EVITAR LA GENERACIÓN DE RESIDUOS



Equipos de filtración de agua: Se instalaron en las sedes de COOPEVIAN unos equipos purificadores de agua, para el consumo de los colaboradores, logrando evitar el consumo de botellones plásticos del agua.



Implementación de aplicativos para reducir el consumo de papel: Se implementaron aplicativos como las colillas web y cartas laborales, que permiten ser solicitadas de forma electrónica, reduciendo la necesidad de impresión debido a que estos registros son enviados de forma automática al correo electrónico y/o descargados en formato PDF.



Se arreglan los Aparatos Eléctricos y Electrónicos: En COOPEVIAN, contamos con personal técnico que realiza una labor fundamental, al arreglar los aparatos eléctricos y electrónicos, permitiendo que se alargue la vida de los mismos.

RESIDUOS GENERADOS EN COOPEVIAN



(Contenido 306-3 Residuos generados)

En COOPEVIAN, realizamos medición de la cantidad de residuos generados, por medio del pesaje que se realiza de forma periódica, debido a que contamos con una pesa que se calibra de forma anual, además los pesos son validados por medio de los certificados emitidos por lo proveedores, todo esto se consolida en los indicadores ambientales de residuos sólidos con los que contamos:

Imagen 27. Cantidad de residuos sólidos generados medidos en toneladas métricas.

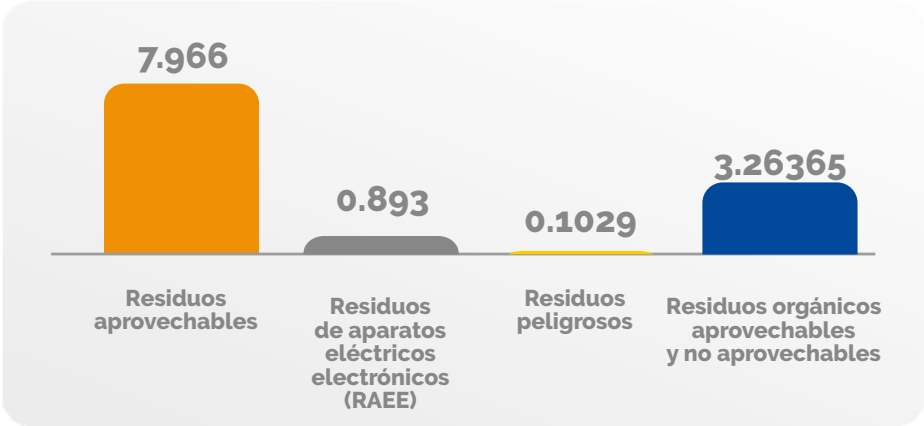
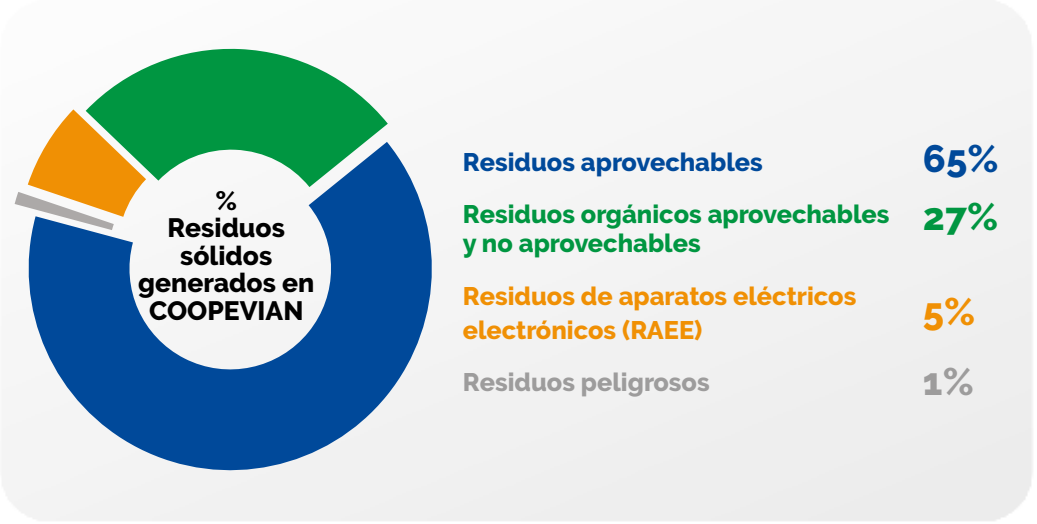


Imagen 28. Porcentaje de residuos sólidos generados en COOPEVIAN.



(Contenido 306-4 Residuos no destinados a eliminación) (Contenido 306-5 Residuos destinados a eliminación)

En COOPEVIAN en total se generaron 12.23 toneladas métricas de residuos sólidos, de los cuales como se puede observar en la imagen 8, y 9 se generaron 7.97 toneladas métricas de residuos aprovechables que equivalen al 65% (Se entregaron a la empresa de aseo del municipio para disponerlos en el relleno sanitario o para ser compostaje), 0.893 toneladas métricas de residuos de aparatos eléctricos electrónicos (RAEE) equivalentes 7%, 0.1029 toneladas métricas de residuos peligrosos equivalentes al 1% (Se enviaron con el proveedor para ser incinerados sin recuperación energética o para ser tratados por medio de Biorremediación) y 3.26365 toneladas métricas de residuos orgánicos aprovechables y no aprovechables equivalentes al 27% de todos los residuos generados, evidenciando que 8.86 toneladas métricas del total de residuos generados, son aprovechados gracias a la alianza que tenemos con proveedores estratégicos, sumando los RAEE y los residuos aprovechables.

La totalidad de los residuos RAEE y Aprovechados fueron recuperados por medio del reciclaje realizado en las instalaciones de nuestros proveedores aliados.

RSE (RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL)

(Contenido 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo).

La Cooperativa comprometida con la Responsabilidad social realiza varias actividades que involucran a la comunidad, teniendo en cuenta nuestra actividad económica es la prestación de servicio de vigilancia y seguridad privada la generación de impacto negativo a la comunidad es baja, de igual manera se realiza la adecuada disposición de los residuos generados al interior de la Cooperativa con entidades aliadas que ayudan a cerrar el ciclo de vida de forma adecuada (Ver: Residuos).

A continuación, se presentan algunas acciones importantes en temas de responsabilidad social empresarial:

- El proceso SIG es el responsable y garante de la gestión de la responsabilidad social de la Cooperativa.
- En la Cooperativa existen comités que ayudan a que la responsabilidad social genere un impacto muy positivo a la comunidad en general:



Comité de educación: Por medio de este se favorece al personal asociado/empleado y a las familias para que puedan iniciar su educación superior a bajos costos por medio de convenio con las universidades además de ayudarles económicamente.



Comité de Solidaridad: Desde este comité se brindan ayudas a todo el personal, en caso de que tengan cualquier tipo de calamidad de tipo personal y sus familiares, por medio de auxilios económicos entregados a las personas que los necesitan.



Además, desde el sistema integrado de gestión apalancado con la Gerencia, cada año realiza apoyos a la comunidad, entregando kits escolares, apoyos económicos y aguinaldos a hogares geriátricos, siempre comprometidos con la responsabilidad social aportando al desarrollo de la comunidad local.

Contamos con la brigada de emergencias organizada, capacitada y entrenada para identificar todo tipo de riesgo en el entorno laboral y local; por otro lado el COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo), que tiene como objetivo la promoción y vigilancia de las normas en tema de seguridad y salud en el trabajo, se encarga de realizar las investigaciones de los accidentes e incidentes de trabajo además de realizar inspecciones a los puestos de servicio verificando el cumplimiento de los estándares mínimos de acuerdo a la normatividad vigente. También se incentivan al autocuidado de toda la comunidad asociada/empleada; el comité de convivencia que tiene como objetivo contribuir con mecanismos alternativos a la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas calificadas como de acoso laboral a los colaboradores de esta compañía. El comité de convivencia fomenta una buena convivencia laboral dentro de la organización y apoyado con el COPASST, SE promueve el trabajo en condiciones dignas, justas y armónicas propendiendo por un buen ambiente laboral para toda la comunidad de esta compañía, protegiendo la intimidad, la honra, la salud, mental y la libertad de estos, dentro del marco Constitucional.



Actualmente la Cooperativa no ha generado impactos en relación a inversión en infraestructura en la comunidad local, estamos generando estrategias para aportar en gran medida en este aspecto.

Por otro lado, COOPEVIAN es reconocido por el compromiso y la responsabilidad que tiene con el medio ambiente, la sociedad, la sostenibilidad, el valor corporativo, la seguridad que brinda en cada puesto de servicio, la ayuda y el servicio activo al que más lo necesita, a nivel interno se ha realizado la adecuación de oficinas brindando bienestar a nuestros colaboradores, se realizaron rifas para solución de vivienda para nuestros asociados, además estamos alineados a los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible).



Se inicio con la implementación de la norma NTC ISO 18788 para la ejecución de funciones y tareas de seguridad ajustadas a buenas prácticas de negocio y manejo de riesgos, en pro de la protección de los derechos humanos. Mantenemos un compromiso latente con las certificaciones de la Cooperativa y con todas las actividades y programas al interior de la organización tales como:



Titanes COOPEVIAN: Un programa pensado en el personal que está próximo a alcanzar su pensión en apoyo con APROJUDEA (Asociación de Profesores Jubilados de la Universidad de Antioquia), "preparación para la vida del jubilado" se brindan las competencias mínimas facilitadoras para la transición y adaptación a la vida de jubilado y de persona mayor a nuestros asociados y empleados que se encuentran próximos a recibir su pensión.



Cooemprender: en apoyo con APROJUDEA (Asociación de Profesores Jubilados de la Universidad de Antioquia), es un programa que busca conseguir que los participantes en el diplomado dispongan de proyectos productivos o planes de negocios para la creación de empresas, basada en agregación de valor, derivado de innovaciones importantes y con fundamento en la asociatividad y la economía solidaria.



Cooperarte: Es un programa diseñado para las familias de los asociados/empleados de la Cooperativa en donde se realizan manualidades de todo tipo favoreciendo a la inclusión, la armonía, ambientes amenos y de compartir para las familias.



Recono - Ser Tu Buen Proceder: Programa que busca destacar a los asociados/empleados por una acción trascendente llena de valentía y heroísmo.



- **Medición Huella de Carbono:** Desde el año 2017 COOPEVIAN en su compromiso con la preservación del medio ambiente realiza por medio de Fenalco Solidario la medición de huella de carbono, pretendiendo:



Establecer la cantidad de emisiones de gases de efecto invernadero que se genera en la organización e identificar las actividades que las producen.



Realizar seguimiento a las emisiones del año base y de los años de medición, con el fin de identificar las actividades donde hubo disminución o aumento en las emisiones de gases de efecto invernadero.



Diseñar estrategias de mitigación y compensación que permitan reducir la cantidad de gases de efecto invernadero que la Institución está generando.



Plantear estrategias de comunicación que permita dar a conocer los resultados a todos los colaboradores de la Institución y sensibilizarlos acerca de las estrategias de mitigación y/o compensación.

Para COOPEVIAN es muy importante la opinión de la comunidad y todas nuestras partes interesadas, por ende, tenemos medios para que nos compartan sus opiniones, quejas y reclamos por medio de la página web, redes sociales como Facebook e Instagram.



(Contenido 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales)

COOPEVIAN CTA de acuerdo a su actividad económica, mitiga los riesgos asociados en la comunidad local, en caso que se materialice cualquier tipo de riesgo identificado a nivel interno o sobrenatural, se activa la brigada de emergencias, bomberos, Policía Nacional y se reporta al área metropolitana, para que se realice la adecuada intervención, la ubicación de la sede Medellín se encuentra en una zona urbana, el contacto con la comunidad es cercano, en donde pueden comunicarse con la organización por medio de nuestras redes sociales tener conocimiento de la gestión que se realiza, participando en actividades y fomentando nuestra conciencia ambiental, en donde uno de los fundamentos principales es el cuidado del entorno.

De acuerdo a la actividad económica de la organización, los riesgos potenciales se encuentran en cada puesto de servicio, en donde el vigilante juega un papel muy importante para el cuidado de la comunidad que lo rodea y el sector donde presta el servicio ya sea residencial, comercial, salud, industrial, educativo, administrativo, floricultor, público, construcción, financiero, etc., es de vital importancia la comunicación activa de todas nuestras partes interesadas y la comunidad en general, para lograr una mejora continua y en caso de presentarse novedades intervenir adecuadamente.

(Contenido 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales).

Desde Responsabilidad Social, se evalúan los proveedores de acuerdo a los impactos sociales negativos que puedan generar, por lo anterior, el 100% de los proveedores que pasaron el proceso de selección cumplen con los estándares mínimos con respecto a criterios sociales, ya que es fundamental que toda organización que va a tener relaciones comerciales con Coopevian, tenga establecido un código de ética y buen gobierno, además de actividades de carácter social que involucren tanto al personal que hace parte de la organización como a la comunidad.

Las actividades propias de la Cooperativa pueden generar impactos sociales debido a que prestamos servicios de seguridad privada lo que puede generar afectaciones a los derechos humanos, por lo tanto, en COOPEVIAN, hemos venido implementando la NTC ISO 18788, la cual fortalece la protección de los derechos humanos como una de las premisas principales, por medio de capacitaciones que se les realizan a nuestros colaboradores debido a que entendemos nuestra gran responsabilidad para cuidarlos, fomentarlos y protegerlos.

GESTIÓN DEL RIESGO Y ADAPTACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO EN COOPEVIAN

(Contenido 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático)

En el proceso de identificación de riesgos y oportunidades que se desarrolla como parte de la metodología de gestión del riesgo de la organización, se tienen en cuenta factores asociados a su origen, tipología, objetos de impacto y objetivo corporativo afectado por la posible materialización de dicho riesgo u oportunidades.

Dada la naturaleza de la organización y su CORE de negocio, las características de los clientes actuales y potenciales, además del entorno en el que podrían desarrollarse las actividades comerciales y de apoyo, los riesgos que se tienen mapeados en la actualidad no son atribuibles directamente al cambio climático más si a otras causas plenamente identificadas y con antecedentes verificables en los contextos en los que nos desenvolvemos como empresa.

En el ejercicio de emparejamiento de criterios de gestión de riesgos en la organización frente al cambio climático, se lleva a cabo la tarea de identificación, análisis y ponderación de los riesgos atribuibles, se calculan los índices de probabilidad e impacto, dando como resultado unos datos que por su marginalidad frente al apetito de riesgo organizacional no afectan drásticamente a la organización y aunque mayormente son asumidos, en COOPEVIAN, hemos analizado los riesgos y las oportunidades que pueden surgir de la gestión del riesgo del cambio climático con el contexto de la organización, mediante una análisis muy detallado en donde se tuvieron en cuenta las necesidades y expectativas de las partes interesadas, en este tema y otros más, permitiendo gracias a esto emprender nuevos proyectos que logran reducir la huella de carbono que generamos y lograr ser más resilientes o adaptarnos al cambio climático como:

Plan de Movilidad Empresarial Sostenible (Plan MES):

Es un plan que busca por medio de acciones generar alternativas para que los colaboradores de COOPEVIAN, se desplacen de forma sostenible generando impactos ambientales (Reducción de las emisiones), Sociales (Mejora la calidad de vida), económicos (reducción de costos).

Imagen 29. Imagen del cicloparqueadero del Plan MES.



Instalación y puesta en marcha de paneles solares:

Se instaló y puso en marcha un sistema de paneles solares en la sede de Medellín, permitiendo que parte de la energía eléctrica consumida provenga de una fuente renovable, reduciendo con esto las emisiones generadas.

Imagen 30. Paneles solares de COOPEVIAN sede Medellín.



Actualización de la matriz de proveedores y contratistas:

Se actualizó la matriz de proveedores y contratistas, para realizar un análisis en temas de sostenibilidad y cambio climático, para de esta forma poder escoger a nuestros proveedores y contratistas teniendo en cuenta, estos temas, además apoyado con la capacitación de desarrollo de proveedores y contratistas, buscamos fortalecerlos en pro de generar un crecimiento mutuo.

Además, también es importante precisar que desde el proceso de gestión de riesgos apoyado con los demás procesos de la organización se hace un monitoreo constante al comportamiento de los riesgos a los que se encuentra expuesta la organización y sus integrantes, buscando no solo blindarla ante los posibles riesgos, si no también implementar acciones para gestionar las oportunidades que puedan llegar a surgir de los mismos.



ENFOQUE DE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

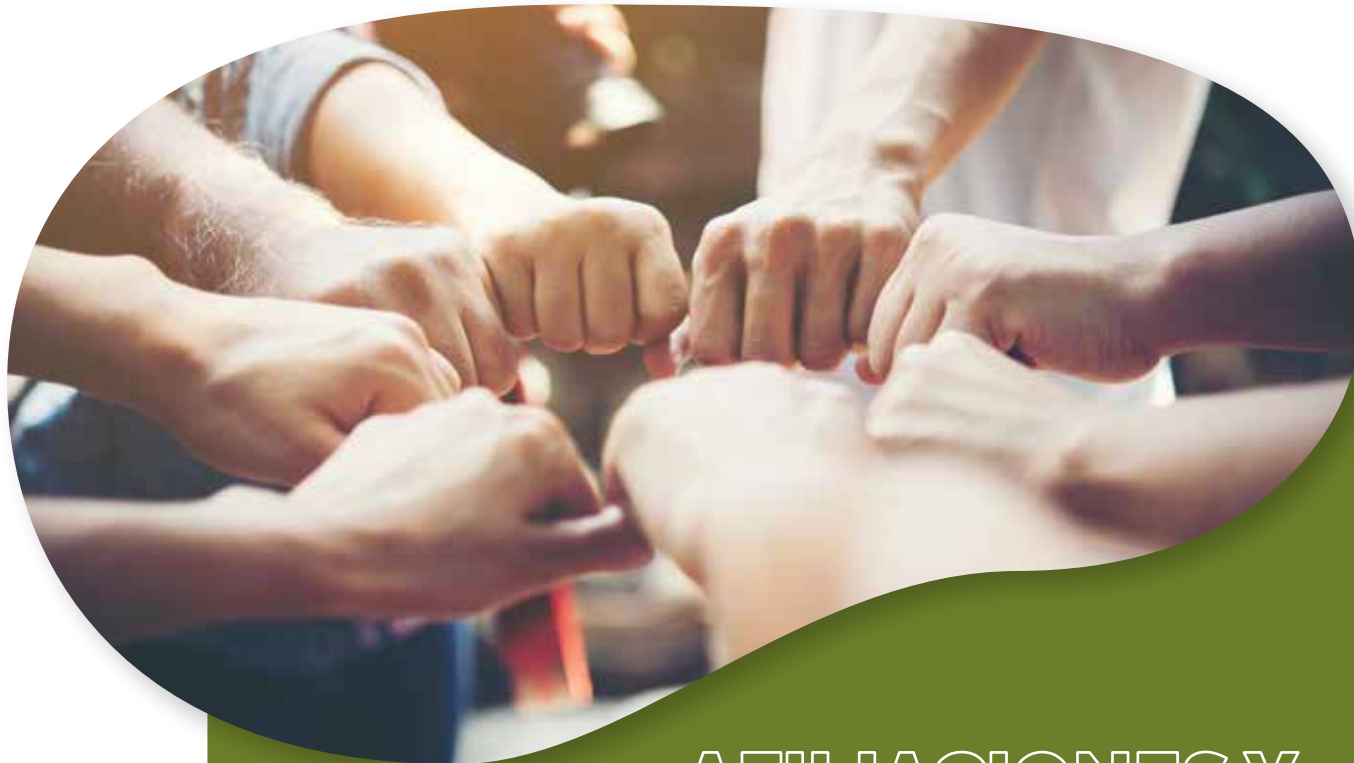
(Contenido 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés).

La Cooperativa es muy consciente de la importancia de sus grupos de interés, para su correcto y exitoso funcionamiento; es por ello por lo que los identifica, determina sus necesidades, sus expectativas, determina los riesgos asociados a las diferentes relaciones que se generan con sus partes interesadas, pero también las oportunidades que puedan surgir para generar sinergias y alianzas. Producto del anterior ejercicio se han venido generando espacios y actividades que permitan de manera paulatina, intervenir y vincular nuestros grupos de interés, a actividades tales como:

Desarrollo de proveedores: Con el fin de incrementar los niveles de desempeño frente a aspectos de calidad, cumplimiento y temas normativos, se desarrolló un curso virtual que le permite a nuestros proveedores identificar de manera detallada los requisitos de la cooperativa, bajo que requerimiento normativo se encuentran y como lograrlo; este curso permite a la organización cumplir y subir con los estándares, pero también dar herramienta a los proveedores para que desarrollen y suban su nivel, pudiendo conservarlos sin tener que recurrir a otros.

Con respecto a los clientes, más allá de aplicar las encuestas de satisfacción, que por cierto son realizadas por una firma consultora buscando transparencia y ecuanimidad en el proceso. Buscando cocrear con los clientes de COOPEVIAN servicios a la medida a partir de la solución de problemáticas, identificar los procesos más relevantes que impacten el servicio de vigilancia y seguridad privada a quienes usan y contratan el servicio y ampliar la información de necesidades de los clientes, se realizó un Focus Group, con el fin de tener información de primera mano y más detallada de sus expectativas, y necesidades del servicio, que esperan de una empresa de vigilancia con el fin de dar respuesta positiva a esas expectativas.

Buscando aportar a nuestros clientes y teniendo en cuenta que nuestro principal sector es el residencial, en el 2023 la cooperativa otorgó un curso de Fundamentos Básicos de Administración en PROPIEDAD HORIZONTAL a 23 administradores, los más representativos de la Cooperativa, esta formación tiene por objeto brindar herramientas a nuestros clientes para el desempeño de sus funciones y la concientización sobre el trabajo en equipo y la intervención de riesgos en los diferentes frentes de trabajo.



AFILIACIONES Y ASOCIACIONES

(Contenido 2-28 Afiliación a asociaciones)

COOPEVIAN está vinculado a diferentes agremiaciones, tanto del sector Cooperativo como de Vigilancia y Seguridad Privada: **ANDEVIP, ASCOVIP, CONFECOOP, FENALCO, ICONTEC, BASC, SINERGIA SOLIDARIA**; el objetivo para la cooperativa de pertenecer a estas agremiaciones y asociaciones es poder contribuir al fortalecimiento del sector y de la cooperativa, unir esfuerzos, ideas, conocimiento y experiencias para poder desarrollar relaciones mutuamente beneficiosas y seguir aportando de manera más exitosa a nuestra sociedad, buscando poder conectar a los diferentes entidades gubernamentales y/o privadas que intervienen, aportan o afectan positiva o negativamente a las organizaciones tanto de vigilancia como del Sector Solidario.

Es por lo anterior que participamos activamente como miembros de mesa principal y juntas directivas en algunas de las agremiaciones.

NUESTROS PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

(Contenido 407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo), (Contenido 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil)(Contenido 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio) (Contenido 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales) (Contenido 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas).

- ✓ El 100% de nuestros proveedores fijos por medio de un formato inicial (código: CB-FT-022 Acuerdo de responsabilidad de proveedores) se hacen responsables de:
 - Que no exista contratación infantil
 - Que todas las organizaciones cumplan con la normatividad legal vigente.
 - Que realice un pago oportuno al personal y de su seguridad social.
 - Condiciones dignas laborales.
 - Se protejan los derechos humanos.
 - Todos los recursos sean lícitos.
 - Velar por el cuidado del medio ambiente.
 - Entre otros más.



- ✓ Este acuerdo es aceptado independientemente del servicio que presenten o bien que comercialicen, además también se les solicita a los proveedores licencia ambiental a aquellos que por normatividad nacional la requieran para prestar servicios o comercializar un bien. Actualmente la Cooperativa tiene creado por medio de la plataforma Traing, un módulo del SIG para apoyar a nuestros proveedores frente al fortalecimiento del sistema ambiental, SST, calidad y derechos humanos, en pro de que continúen con una mejora continua y cumplan con todos los requerimientos nacionales y propios de COOPEVIAN.
- ✓ Al 100% de los proveedores y contratistas fijos se les evalúan criterios en SST, Ambiental, Calidad, SARLAFT, Responsabilidad social empresarial, Derechos Humanos y BASC por medio de la matriz de proveedores y contratistas (Código: CB-MT-001 MATRIZ DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS) y además se cuenta con el formato (Código: VERIFICACIÓN DE CONTRATISTAS EN CAMPO GS-FT-018) para la evaluación de los contratistas en campo (Cuando están prestando un servicio dentro de la sede de la Cooperativa), verificándose criterios en materia de SST y Ambiental. Todo esto con el fin de verificar todos los impactos ambientales y de SST generados, mitigando los negativos y potenciar los positivos.
- ✓ El 7.69% de los proveedores con los que cuenta la Cooperativa pueden generar impactos ambientales negativos significativos, por lo cual se

Los impactos ambientales negativos más significativos generados por nuestros proveedores y contratistas son: Contaminación del aire, agua, suelo, disminución de la disponibilidad del recurso agua y energía, disminución de la capacidad del relleno sanitario, Disminución de la materia prima virgen por la extracción de nuevos materiales y prolongación de la vida útil de los materiales.

toman medidas como: Solicitar licencia ambiental (Cuando la legislación lo exija), solicitar certificados por disposición, además parte fundamental se les realiza verificación de los contratistas que prestan servicios en las sedes de COOPEVIAN.

- ✓ Durante el 2023 no se presentaron novedades de mejora y correcciones críticas en materia ambiental de los proveedores que como consecuencia se hubiera generado de la relación comercial entre COOPEVIAN y estos proveedores y contratistas.
- ✓ En COOPEVIAN, el 100% de nuestros colaboradores respetan los derechos humanos y derechos laborales, lo cual se corrobora en el momento en que ellos forman un vínculo comercial con nosotros, debido a que se les solicita el diligenciamiento del formato (CB-FT-022 Acuerdo de responsabilidad de proveedores), por medio del cual ellos de forma ética indican que respetan los derechos humanos y derechos laborales de sus empleados, sin que se presente trabajo forzoso u obligatorio, además de esto también certifican por medio de este formato que no tienen colaboradores menores de edad, por lo tanto, el 100% de nuestros proveedores y contratistas no presentan trabajo infantil. Todo lo anterior es apoyado por medio de unas verificaciones que se realizan en bases de datos restrictivas en temas de Lavado de Activos Y Financiación del Terrorismo, además se realizan visitas inspectivas.
- ✓ El 100% de nuestros proveedores son del territorio COLOMBIANO.



EL COMPROMISOS DE RSE CON NUESTROS PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

De acuerdo con el seguimiento y control realizado a todos nuestros proveedores que nos brindan un bien o servicio se puede concluir lo siguiente:

- ✓ En el año 2023 se evaluaron 81 proveedores y contratistas con el fin de medir el cumplimiento y mejoramiento de su sistema en todos los subprocesos (Calidad, BASC, SARLAFT, ambiental, RSE, SST), en pro del mejoramiento y fortalecimiento de los mismos.
- ✓ La cantidad de proveedores que pueden llegar a generar impactos sociales y ambientales negativos significativos son 21, los cuales suministran a la organización dotación, aparatos eléctricos y electrónicos, son aliados para la disposición de los residuos peligrosos y residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, nos colaboran con el mantenimiento de la infraestructura física de las sedes.
- ✓ De acuerdo a la reevaluación que se realiza a los proveedores el 9% se le solicito un plan de mejora ya que no cuentan con un sistema integrado de gestión sólido, por lo cual se vinculan al programa de desarrollo de proveedores, que busca que puedan cumplir con esta exigencia nacional, por medio de una capacitación virtual que realizan, en donde se les logra esclarecer el requerimiento para que de esta forma puedan llegar a tener un cumplimiento óptimo.
- ✓ El 13% de los proveedores no dieron cumplimiento a los requerimientos establecidos por la Cooperativa y de acuerdo al riesgo que generaban se desvincula totalmente de la organización.



COOPEVIAN

Seguridad Privada

f i y in
Coopevian

✉
info@coopevian.com

🌐 www.coopevian.com