



SERACIS
Seguridad mas allá de la simple Vigilancia

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2017

Declaración “De Conformidad” con la Guía

**Reporte de Sostenibilidad 2017
SERACIS LTDA.**

Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de la empresa **SERACIS LTDA.**

Se ha realizado la revisión de la adaptación de los contenidos del Reporte de Sostenibilidad 2017 de la empresa SERACIS LTDA. de acuerdo a lo señalado en la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) versión G4 y el procedimiento para la verificación de informes de sostenibilidad elaborada por Icontec.

La preparación, el contenido y la declaración de opción “De conformidad” Esencial del Informe verificado, es responsabilidad de la dirección de la empresa SERACIS LTDA.; así como definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y el control interno de los que se obtiene la información.

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

El alcance del compromiso de aseguramiento se desarrolló según lo acordado con **Icontec**. Incluyó la verificación de una muestra de las actividades descritas en el reporte y, una revisión de la aplicación de los principios y los contenidos básicos generales y específicos que presentan el desempeño en sostenibilidad del periodo 2017-01-01 y 2017-12-31.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión y verificación de la información presentada en el Reporte de Sostenibilidad 2017, que nos permite emitir una conclusión sobre la naturaleza y alcance del cumplimiento de los principios de transparencia por parte de la organización y una conclusión sobre la fiabilidad de sus contenidos básicos.

El trabajo de revisión ha consistido en la recopilación de evidencias, e incluyó entrevistas confirmatorias en los diversos procesos de la empresa, responsables de la determinación de materialidad y del enfoque de gestión que han participado en la elaboración del Informe de sostenibilidad. El énfasis recayó en la fiabilidad de la información. Igualmente se incluyó la consulta de los principales grupos de interés, como proveedores y empleados, por medio de encuestas y entrevistas respectivamente.

La verificación externa fue conducida por el equipo de Icontec entre el 2018-04-18 al 2018-04-19 en la ciudad de Medellín.

A continuación se describen los procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo, que se aplicaron para alcanzar nuestras conclusiones:

- Lectura y revisión previa del Reporte de Sostenibilidad 2017 terminado; para la revisión de las actividades realizadas por SERACIS LTDA. con relación y consideración de sus

- partes interesadas, así como la cobertura, relevancia e integridad de la información en función del entendimiento de la empresa de los requerimientos de sus grupos de interés.
- Elaboración del plan de verificación, enviado a la empresa el 2018-04-05, al cual no se le hicieron ajustes.
 - Análisis de la adaptación de los contenidos del Informe a los criterios “de conformidad” con la “Guía Para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad” del *Global Reporting Initiative –GRI-* en su versión G4.
 - Reuniones con el personal responsable de los diferentes contenidos que integran el Informe, para conocer los enfoques de gestión aplicados y obtener la información necesaria para la verificación externa. Se desarrollaron ocho (8) entrevistas con cada uno de los procesos responsables de las actividades, seleccionados en nuestro ejercicio de verificación los días 2018-04-18 y 2018-04-19.
 - Análisis del proceso de diseño del Reporte de Sostenibilidad y de los procesos para recopilar y validar los datos así como revisión de la información relativa a los enfoques de gestión aplicados a los contenidos reportados, realizado el 2018-04-05.
 - Comprobación, mediante la selección de una muestra, de la información cuantitativa y cualitativa de los contenidos básicos incluidos en el Informe, y comprobación de que los que corresponden con los criterios establecidos en la Guía. Dicha comprobación incluyó 34 indicadores correspondientes a los contenidos básicos generales y 18 indicadores correspondientes a los contenidos básicos específicos en las siguientes categorías: Económicos: G4 – EC1, G4 – EC5; Ambientales: G4 – EN1, G4 – EN3, G4 – EN8, G4 – EN15, G4 – EN29; Sociales: G4 – LA1, G4 – LA6, G4 – LA9, G4 – LA13, G4 – HR2, G4 – HR3, G4 – HR5, G4 – HR9, G4 – HR10, G4 – HR12 y G4 – SO3.
 - Contraste de que el contenido del Informe no contradice ninguna información relevante suministrada por la empresa en la documentación analizada.

Conclusión:

Como resultado de nuestra revisión limitada se concluye que el Reporte de Sostenibilidad 2017 de la empresa SERACIS LTDA. ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con la “Guía Para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad” del *Global Reporting Initiative –GRI-* en su versión G4, cumple con los principios para su elaboración, y es fiable de acuerdo a los procedimientos realizados. No existe información que nos haga creer que los aspectos revisados descritos contienen errores significativos.

El alcance de una revisión limitada es substancialmente inferior a una auditoría. Por lo tanto, no proporcionamos opinión de auditoría sobre el Reporte de Sostenibilidad 2017.

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

Independencia:

Condujimos el trabajo de acuerdo con los lineamientos establecidos en nuestro código de ética, el cual requiere, entre otros requisitos, que los miembros del equipo de verificación, como la firma de aseguramiento, sea independiente del cliente asegurado incluyendo los que no han sido involucrados en el reporte escrito. El código también incluye requisitos detallados para asegurar el comportamiento, integridad, objetividad, competencia profesional, debido cuidado

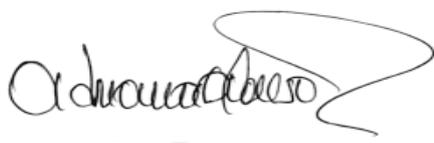
profesional, confidencialidad y comportamiento profesional de los verificadores. Icontec Internacional tiene sistemas y procesos implementados para monitorear el cumplimiento con el código y para prevenir conflictos relacionados con la independencia.

Restricciones de uso y distribución:

El presente informe ha sido preparado exclusivamente para efectos de **dar aseguramiento** sobre el contenido de la memoria Reporte de Sostenibilidad 2017 de la empresa SERACIS LTDA., para el ejercicio anual terminado 2017-12-31; de acuerdo a lo señalado en el procedimiento para la verificación de informes de sostenibilidad elaborado por Icontec Internacional y no puede ser destinado para ningún otro propósito.

Nuestro informe se realiza única y exclusivamente para su presentación ante las partes interesadas lectores del Reporte de Sostenibilidad 2017 y no debe ser distribuido o utilizado por otras partes.

ICONTEC Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación



ADRIANA MARÍA ALONSO ROZO
Director(a) Regional Antioquia
Fecha 2018-04-30

CCG.

NORMA GRI	NOMBRE	PACTO GLOBAL DE LA ONU	ODS	PÁGINA
INTRODUCCIÓN				5
1. Estrategia y análisis				7
G4-1	Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización			8
2. Perfil de la organización				10
G4-3	Nombre de la organización			11
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes			12
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede central de la organización			13
G4-6	Ubicación de las operaciones			13
G4-7	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica			14
G4-8	Mercados servidos			15
G4-9	Escala de la organización informante			16
G4-10	Dimensiones de la organización			17
G4-11	Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenio colectivo			19
G4-12	Descripción de la cadena de suministros de la organización			19
G4-13	Cambios significativos durante el periodo objeto de la memoria en 2017			20
G4-14	Principio de precaución			22
G4-15	Lista de Cartas, principios u otras iniciativas.			23
G4-16	Lista de asociaciones			23
3. Aspectos materiales y cobertura				25
G4-17	Lista de entidades que figuran en los estados financieros.			26
G4-18	Proceso para determinar contenido de la memoria, principios para la elaboración de la memoria.			27
G4-19	Lista de Aspectos Materiales			30
G4-20	Cobertura de cada aspecto material dentro de la organización.			31
G4-21	Cobertura de cada aspecto material al exterior de la organización.			32

NORMA GRI1	NOMBRE	PACTO GLOBAL DE LA ONU	ODS	PÁGINA
G4-22	Consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores.			33
G4-23	Cambios significativos en el avance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores.			33
4. Participación de los grupos de interés				34
G4-24	Participación de los grupos de interés.			35
G4-25	Metodología de elección de los grupos de interés			40
G4-26	Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés			42
G4-27	Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de los Grupos de Interés.			43
5. Perfil de la memoria				44
G4-28	Periodo objeto de la memoria.			45
G4-29	Fecha de la última memoria.			45
G4-30	Ciclo de presentación de la memoria.			45
G4-31	Contacto para resolver dudas que pueden surgir en relación con el contenido.			45
G4-32	Índice del contenido GRI			2
G4-33	Políticas y prácticas en relación a la verificación del reporte			45
6. Gobierno				46
G4-34	Estructura de gobierno de la organización			47
7. Ética e integridad				48
G4-56	Los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos			49
	Principios del pacto global	56		
	Como cumplimos con los ODS aplicables a Seracis		58	
8. Enfoque de gestión e indicadores de desempeño				60
Dimensión social				65
G4-LA1	Numero y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por edad, sexo y región			67
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo.		71	71
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado desglosado por sexo			76

NORMA GRI	NOMBRE	PACTO GLOBAL DE LA ONU	ODS	PÁGINA
G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad		79	79
G4-HR2	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades incluido el porcentaje de los empleados capacitados			82
G4-HR3	Numero total de incidentes de discriminación y medidas correctivas			84
G4-HR5	Identificación de centros y proveedores con un riesgo con un significativo de casos de explotación infantil y medios adoptados para contribuir a la abolición de la explotación infantil			85
G4-HR9	Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos			87
G4-HR10	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios a los derechos humanos			89
G4-HR12	Numero de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resultado mediante mecanismos formales de reclamación			90
G4-SO3	Numero y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos			91
Dimensión ambiental			92	92
G4-EN1	Materiales usados por peso o volumen		92	95
G4-EN3	Consumo energético interno		92	97
G4-EN8	Captación total de agua según la fuente		92	99
G4-EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero		92	101
G4-EN29	Valor monetario de las multas significativas y numero de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normatividad ambiental		92	104
Dimensión económica				105
G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido			106
G4-EC5	Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local		109	109
9. Respuesta a nuestros retos del 2016				111
10. Nuestros retos para el 2018				113
11. Créditos del diseño y construcción del reporte				115

INTRODUCCIÓN

La elaboración de la presente memoria de sostenibilidad está fundamentada en la metodología del Global Reporting Initiative – GRI versión G4, de conformidad con la opción *Esencial*.

Esta memoria se basa en los principios de contenido y calidad de la guía que describen los resultados y las actividades ejecutadas en materia ambiental, social y económica del 2017, así como los contenidos básicos específicos que contienen los aspectos y la información definidos desde el análisis de materialidad.

Los principios que determinan el contenido de la memoria son:

- Participación de los grupos de interés: A través de nuestro análisis de materialidad, damos respuesta a las necesidades y expectativas de nuestras partes interesadas, ofreciendo información valiosa para todos nuestros grupos de interés, sobre nuestra organización que permite un conocimiento, relacionamiento y toma de decisiones asertivo.



- Contexto de sostenibilidad: Este principio esta inmerso en toda nuestra memoria y en el mensaje de la gerencia dirigido a todos nuestros grupos de interés, se especifica la sostenibilidad para Seracis Ltda, como esta se mantiene y hace parte de nuestra estrategia.
- Materialidad: Según las exploraciones realizadas a nuestros grupos de interés y sus necesidades identificadas, se ha abordado un proceso de materialidad basado en los aspectos de la guía GRI, los cuales revelan aquellos asuntos económicos, ambientales y sociales, que impactan significativamente en las decisiones de los grupos de interés.

Los principios que determinan la calidad de la memoria son:

- Equilibrio: En el momento se puede evidenciar que la memoria tiene un mayor componente social y que la dimensión económica tiene poca participación, por ello se genera un plan de acción que busca un equilibrio entre las tres dimensiones.
- Comparabilidad: El análisis de nuestro desempeño se evidencia a través de la presentación de nuestros resultados de los últimos tres años en cada uno de los indicadores, mostrando la evolución de nuestra empresa a lo largo del tiempo.
- Precisión: Uno de los objetivos de esta memoria de sostenibilidad es dar a conocer de manera clara y concreta la información de nuestra organización a todos los grupos de interés, respuestas que pueden variar de forma cuantitativa y cualitativa, es por esto que se realiza una revisión previa a la publicación de la memoria por parte de algunos de nuestros colaboradores, con el fin de recibir retroalimentaciones de mejora.
- Puntualidad: La memoria es presentada y publicada en el segundo bimestre del año, al alcance de todos nuestros grupos de interés.
- Claridad: Presentamos nuestra memoria de forma comprensible a través de infografía, compuesta por tablas, gráficos, análisis concretos e ilustraciones, para representar visualmente la información.
- Fiablez: Los datos contenidos en la memoria son soportados con evidencias que demuestran la veracidad de la información.

En el desarrollo de esta memoria, identificamos los puntos más relevantes de nuestra gestión para los diferentes grupos de interés, reportando los principales logros y retos que aún quedan por alcanzar.

Presentamos el índice de contenidos GRI, los indicadores en las áreas económicas, ambientales y sociales., los cuales continuaremos desarrollando para dar a conocer un informe más ajustado sobre nuestra gestión a los distintos grupos de relación y a seguir aprendiendo en el proceso.

Finalmente demostramos el compromiso que tenemos con la sostenibilidad con el trabajo realizado por los principios de Pacto Global y los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible).



1

ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

En **SERACIS** hacemos las cosas bien desde la primera vez, con gusto y a tiempo, buscando siempre la satisfacción de nuestros clientes internos y externos, teniendo en consideración las necesidades de nuestras partes interesadas.





MENSAJE DE LA GERENCIA A NUESTRAS PARTES INTERESADAS

Todos los días vemos como la tecnología irrumpe significativamente en la forma de hacer las cosas, y el campo de la seguridad y la gestión del riesgo no ha sido ajeno a esta situación. Actualmente existen muchas herramientas tecnológicas que nos permiten ofrecer un servicio más eficiente y con mejor uso de los recursos disponibles.

Es por esta razón que en SERACIS, nos esforzamos continuamente por mantenernos actualizados, con el fin de ofrecer a nuestros clientes el mejor servicio, pero manteniendo la preocupación por el bienestar de todas las personas que hacen parte de este gran equipo y que día a día se esfuerzan por hacer un excelente trabajo.

En SERACIS, más que una organización, somos una familia con el noble propósito de vigilar y proteger personas con la premisa “Seguridad más allá de una simple vigilancia”.

Al cumplir 21 años ofreciendo con calidad y excelencia servicios de seguridad y gestión del riesgo, nos hemos consolidado como una de las empresas líderes en el sector, apreciación que se refleja en el crecimiento sostenido en los últimos años, gracias al apoyo y desempeño de todos nuestros colaboradores y la confianza que los clientes han depositado en la empresa.

Hoy, estamos construyendo una nueva SERACIS más preparada para enfrentar las duras exigencias de un mercado altamente competitivo y más fuerte para atender el crecimiento, producto de nuestro excelente servicio.

Sabemos que el camino recorrido no ha sido fácil y son muchos los desafíos que tenemos por delante. Pero es ahí donde radica la virtud de esta gran empresa, al poder encarar con entusiasmo y dedicación el futuro y los retos que consigo trae, y no permitir que las adversidades y circunstancias limiten las ganas de seguir creciendo y ser los mejores.

No hemos perdido el enfoque y ejercicio de la Responsabilidad Social Empresarial. Nos hemos comprometido con la calidad de los servicios que ofrecemos y con el desarrollo sostenible en cada uno de nuestros procesos, buscando con esto la permanencia en el mercado, el crecimiento y el logro de los objetivos trazados. Por esta razón mantenemos nuestro compromiso de ser socialmente responsables, cumplir con las expectativas económicas de los socios y contribuir con la protección del medio ambiente.

En 2017 continuamos con el propósito de generar valor mediante el uso responsable de los recursos y del continuo esfuerzo por ser un referente nacional de la industria que aporta a la generación de empleo y al desarrollo del país, lo que se refleja en un logro significativo; ser la primera empresa del sector en obtener el Sello de Sostenibilidad otorgado por el ICONTEC en la más alta categoría, denominada Esencia, calificación que nos llena de orgullo.

En materia económica, los resultados han sido positivos ya que se ha mantenido una tendencia en el crecimiento de la compañía, reflejado en sus ingresos, así como en sus utilidades, situación que nos da la confianza para seguir incursionando en nuevos mercados y nuevos clientes.

En el 2018 continuaremos trabajando por un crecimiento sostenible, buscando la preferencia de nuestros clientes; aumentando la demanda por nuestros servicios a través de innovaciones tecnológicas y excelente calidad en nuestras actividades, compitiendo efectivamente para ganar mayor participación y valor en el mercado de Seguridad Privada, a través de una estrategia comercial fuerte orientada al sector privado, y el fortalecimiento del área de licitaciones para participar en el sector público.

Nuestra proyección hacia el futuro continúa enmarcada en los principios trazados desde el año anterior, manteniendo coherencia en nuestra estrategia:

- Los clientes son principio y fin de dicha estrategia.
- Mejorar la rentabilidad y la competitividad.
- Atraer y retener el mejor talento.
- Optimizar la cobertura y la prestación de los servicios.
- Desarrollar planes al interior de la organización que nos permitan ofrecer nuevos servicios en materia tecnológica, así como innovar en la prestación de los servicios actuales.
- Los proveedores son socios estratégicos.

Fortalecemos nuestra estrategia a través del trabajo conjunto con la fundación AIDA y FESERACIS para mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias.

Respaldamos nuestra gestión con los sistemas de: OHSAS 18001 Seguridad y Salud en el trabajo, ISO 9001 Calidad, ISO 28000 Seguridad de la Cadena de Suministro, BASC Seguridad y Control y el RUC Registro Uniforme para Contratistas, todo ello enmarcado en una política integral, valores y cultura organizacional.

Por medio de estas estrategias, queremos lograr los siguientes objetivos:

- El 70% de nuestro personal estará formado en competencias con el SENA en cuatro años.
- El 50% de los colaboradores tendrán vivienda propia en cuatro años.
- La organización tiene un principal objetivo para el año 2020, el cual es formar personas responsables en cuanto al cuidado del medio ambiente, es por esto, que la empresa priorizará las actividades relacionadas con la Responsabilidad Social Empresarial y se esforzará por tener una empresa comprometida con el ambiente y con el desarrollo sostenible.
- Estar dentro de las 30 primeras empresas del sector en 4 años con unas ventas superiores a 90 mil millones.
- Mantener la implementación del sistema de Responsabilidad Social Empresarial con el fin de ser una empresa sostenible económica, social y ambientalmente.

También seguimos actuando en cumplimiento de las responsabilidades asumidas al adherimos al Pacto Global de las Naciones Unidas.

Nuestras políticas, nuestros valores, principios y objetivos específicos, están alineados con la filosofía

empresarial de Responsabilidad Social Empresarial, con compromisos en la gestión de Calidad, la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Gestión Ambiental, cumpliendo con la normatividad vigente y proyectando nuevos compromisos con todos nuestros grupos de interés.

Esperamos poder abordar todas las actividades planeadas y permanecer como una de las empresas más reconocidas en el sector. Ponemos en consideración la memoria de sostenibilidad, la cual contiene nuestro desempeño ambiental, nuestra gestión económica y social, se ajusta a los lineamientos establecidos por el Global Reporting Initiative GRI-G4 y con el compromiso asumido por nuestra adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas.



Jorge Iván Santander Sierra.
Gerente SERACIS LTDA.

El servicio de **SERACIS** es diferente.
Seguridad más allá de la simple vigilancia.





SERACIS LTDA
Servicios de asesoría,
consultoría e investigaciones
en seguridad



QUIENES SOMOS

Somos una empresa especializada en la prestación de servicios de Seguridad privada (en el sector de la infraestructura) orientados a la disminución del riesgo, cubriendo las necesidades de Seguridad a nuestras partes interesadas en todos los sectores, fue constituida en 1996 convirtiéndose en una excelente opción en el mercado.

Ofrecemos servicios de vigilancia humana con o sin arma; escolta de personas, productos y vehículos; Sistemas de seguridad apoyados con medios tecnológicos, medios caninos y consultoría en investigaciones en seguridad privada, buscando una sostenibilidad en el negocio.

SERACIS

EQUIPO MAS ALLA DE LA SIMPLE VIGILANCIA



G4-5 y G4-6 Nuestras sedes

Barranquilla
País: Colombia
Departamento de: Atlántico
Dirección: Calle 84 # 42C - 383
Barrio Los Nogales

Medellín
SEDE PRINCIPAL
País: Colombia
Departamento: Antioquia
Municipio de: Medellín
Dirección: Calle 47D No. 79 – 33.
Barrio La Floresta

Manizales
País: Colombia
Departamento: Caldas
Dirección: Calle 76 # 21-65
Barrio Milán

Bogotá
País: Colombia
Departamento de: Cundinamarca
Dirección: Calle 56 #71- 37
Barrio Normandía

Ibagué
País: Colombia
Departamento de: Tolima
Dirección: Manzana M Casa #10.
Barrio Andalucía

Las operaciones de Seracis Ltda, se desarrollan en un

100%

en territorio colombiano





G4-7
**Naturaleza de
la propiedad y
forma jurídica**

SERACIS Ltda., es una empresa constituida por escritura pública No. 1721, otorgada en la notaria 19 de Medellín, del 26 de septiembre de 1996, inscrita en esta cámara de comercio el 5 de noviembre de 1996, en el libro 9no., folio 1372, bajo el No. 9602, se constituyó una sociedad comercial de responsabilidad limitada denominada:

Servicios en Asesoría, Consultoría e Investigación de Seguridad "SERACIS" y Compañía Limitada.

Objeto social: prestación remunerada de protección a personas y bienes muebles e inmuebles de personas naturales o jurídicas, de derecho público o privado, con medios y modalidades: (vigilancia fija, móvil y escoltas, seguridad con medios caninos, tecnológicos a personas, vehículos, mercancías, cualquier otro objeto durante su desplazamiento) la prestación del servicio remunerado en consultoría, asesoría e investigaciones y funciones conexas, estudios de seguridad en

el tema de análisis de riesgos de investigaciones de seguridad, diseño de esquemas de seguridad, servicios de poligrafía, la exportación e importación de equipos de seguridad y comunicaciones y proveer enseñanza, capacitación, entrenamiento y actualización en conocimientos relacionados con vigilancia y seguridad privada autorizados por la Superintendencia de Seguridad Privada.



SERACIS
Seguridad mas allá de la simple Vigilancia



G4-8 Mercados servidos



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

- Sector de la construcción
- Sector Minero
- Sector Comercial
- Sector Residencial
- Sector Industrial



Servicios en asesoría y consultoría

- Análisis de riesgos
- Estudios de confiabilidad.
- Investigaciones de seguridad



Servicios con apoyos tecnológicos tales como:

- Monitoreo de alarmas
- Circuitos cerrados de televisión
- Rastreo satelital
- Controles de acceso
- Sistemas de seguridad perimetral
- Domótica y proyectos tecnológico

Nuestros mercados
servidos se atienden a
nivel nacional en cada
una de las zonas y
orientados al sector

PÚBLICO Y PRIVADO

Seracis



G4-9 Escala
de la
organización
informante

➤ CAPITALIZACIÓN TOTAL DESGLOSADA EN TÉMINOS DE:

PASIVO:
7.676.957.000



PATRIMONIO:
11.781.054.000



ACTIVOS:
19.458.011.000

Ventas netas: 61.999'000.000

Número de empleados a
diciembre de 2017:

2870

Seracis

Número de operaciones
a diciembre de 2017::

1166

Seracis

SERACIS LTDA presta (5) servicios de seguridad privada, asesorías y consultorías, servicios de verificaciones, servicios de poligrafías, servicios de monitoreo.



G4-10 Dimensiones de la Organización

➤ **TOTAL EMPLEADOS SERACIS 2017: 2870**

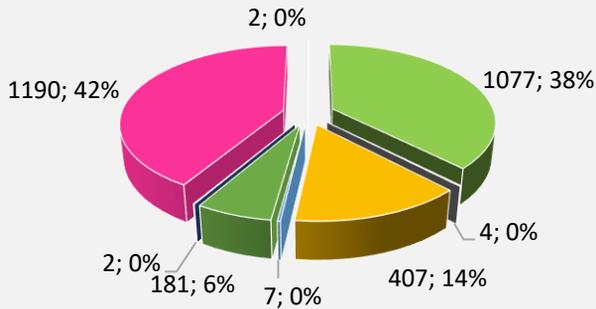


403



2467

COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO



- Fijo a dos meses ■ Fijo a tres meses ■ Fijo a seis meses ■ Fijo a un año
- Aprendiz ■ Contrato indefinido ■ Salario Integral ■ Obra labor.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

98

PERSONAL OPERATIVO

2759

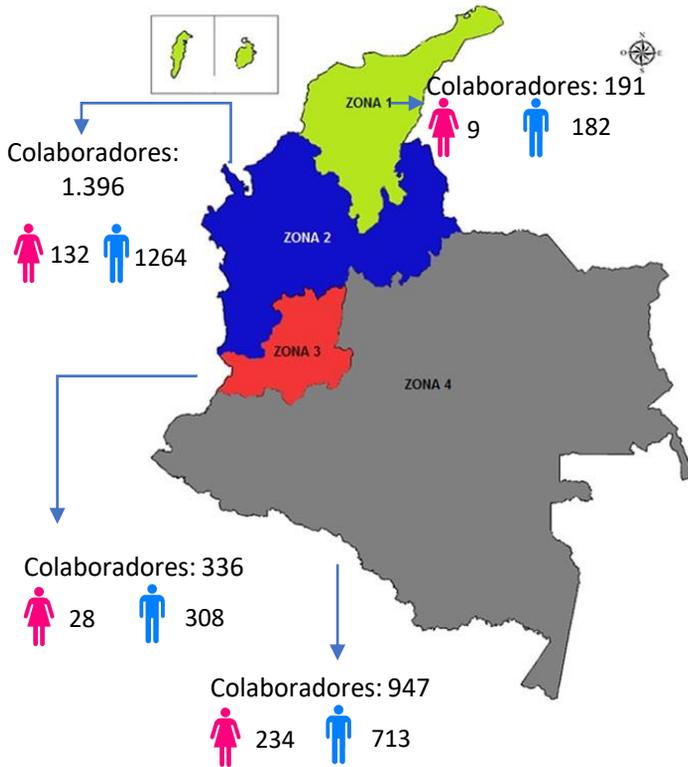
ALTA GERENCIA

13

TIPO DE CONTRATO	FEMENINO	MASCULINO
Aprendiz	6	1
Fijo a dos meses	1	1
Fijo a tres meses	56	1021
Contrato indefinido	53	128
Obra o labor	266	924
Salario Integral	0	2
Fijo a seis meses	1	3
Fijo a un año	20	387
TOTAL GENERAL	403	2467

Datos tomados del software administrativo SOGA

➤ EMPLEADOS POR REGIÓN Y SEXO



ZONA 1

- ATLANTICO
- BOLIVAR
- CESAR
- LA GUAJIRA
- MAGDALENA
- SAN ANDRES Y PROVIDENCIA
- SUCRE

ZONA 2

- ANTIOQUIA
- CHOCO
- CORDOBA
- NORTE DE SANTANDER
- SANTANDER

ZONA 3

- CALDAS
- QUINDÍO
- RISARALDA
- TOLIMA
- VALLE DEL CAUCA

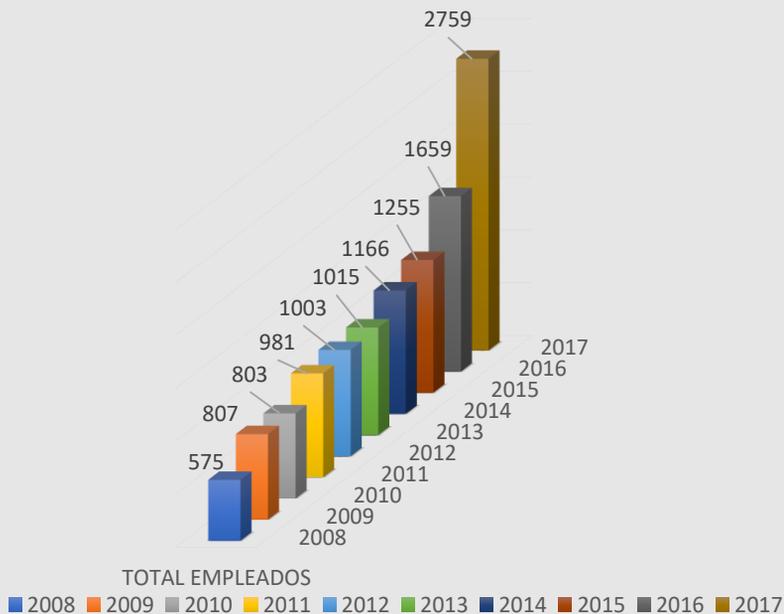
ZONA 4

- AMAZONAS
- ARAUCA
- BOYACÁ
- CAQUETA
- CASANARE
- CAUCA
- CUNDINAMARCA
- GUAJINIA
- GUAVIARE
- HUILA
- META
- NARIÑO
- PUTUMAYO
- VAUPES
- VICHADA



- Todos nuestros colaboradores son contratados con contratos formales y cumpliendo con lo indicado en la ley.
- Cambios significativos en el número de trabajadores

TOTAL PERSONAL OPERATIVO POR AÑO



Terminamos el año con un incremento en el personal operativo de un

66%

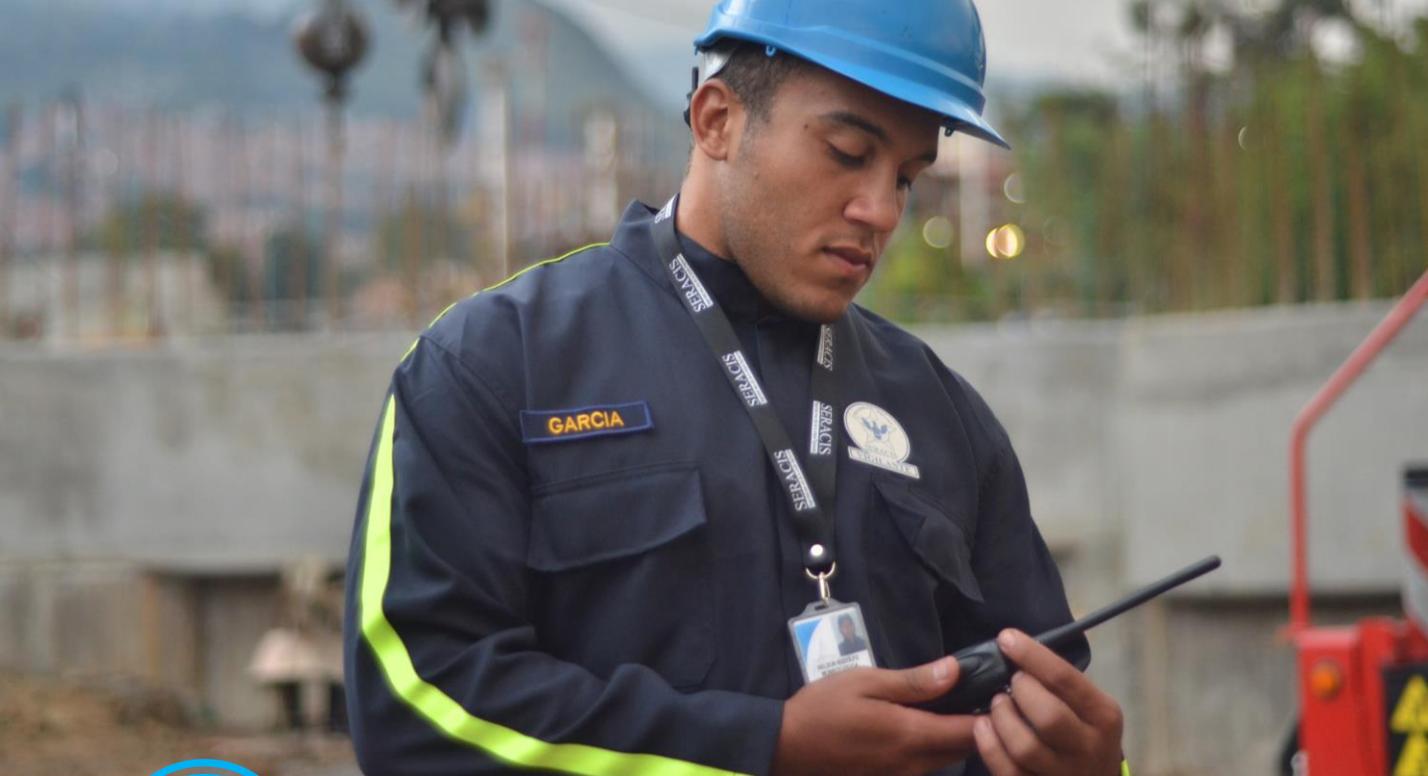
Seracis

El total del personal tuvo un incremento del

49%

Seracis





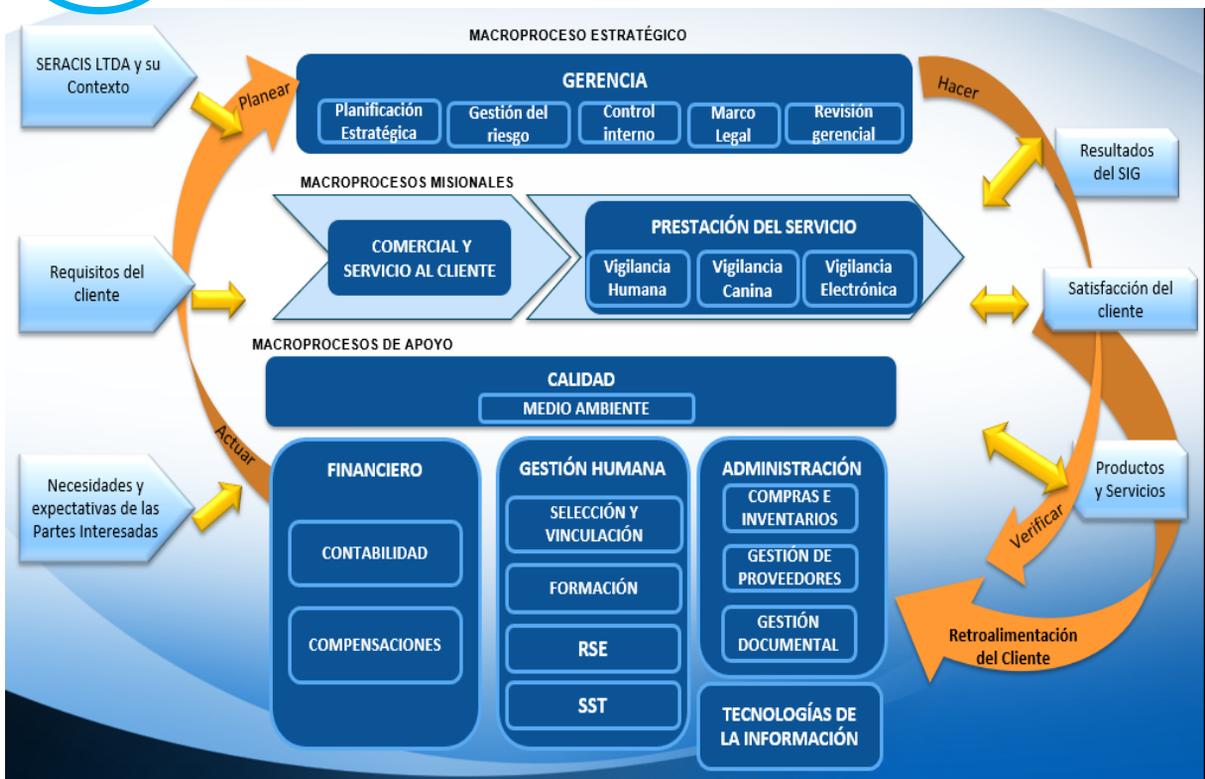
G4.-11

PORCENTAJE DE TRABAJADORES CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO

A la fecha no se cuenta con convenios colectivos.

G4.-12

DESCRIPCIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTROS DE LA ORGANIZACIÓN





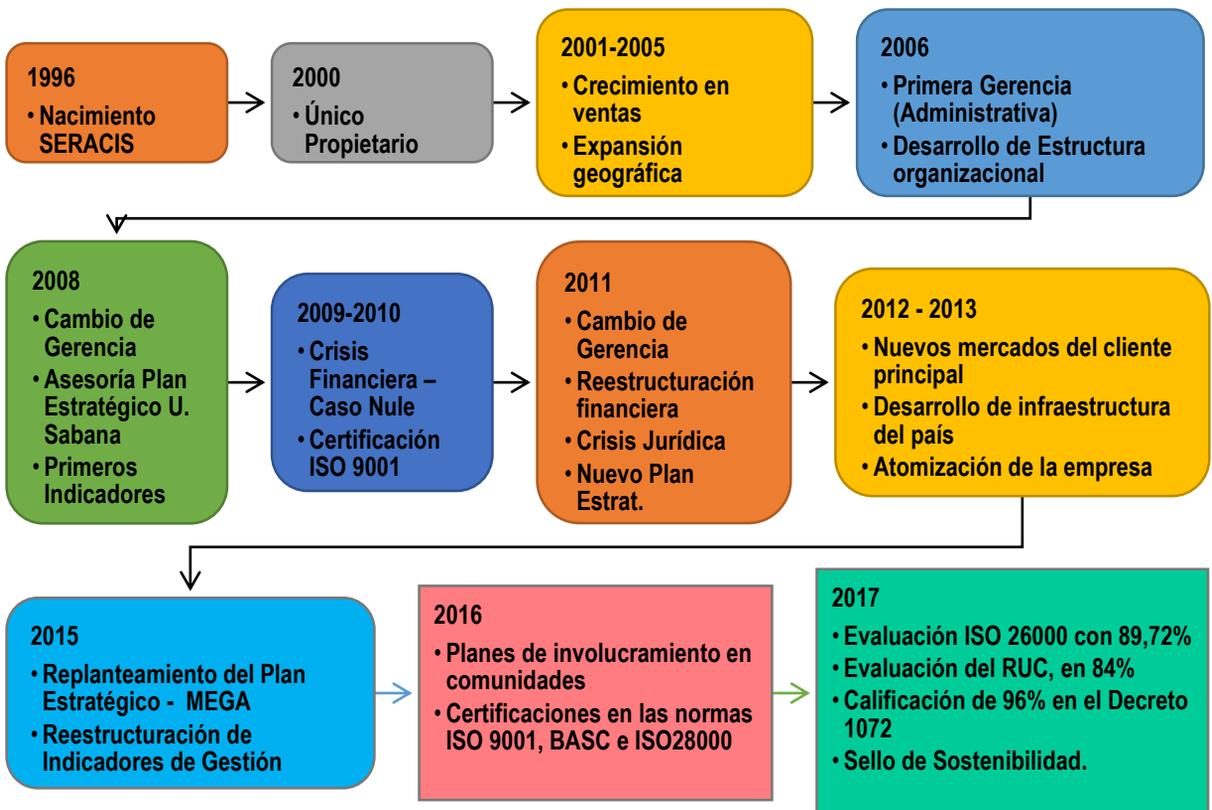
G4 -13
Cambios
significativos
durante el
periodo objeto
de la memoria
en 2017

Este reporte de sostenibilidad se realizó siguiendo la guía GRI G4, de conformidad Esencial, no se han realizado omisiones de datos o información. A continuación se describen los cambios que han tenido lugar durante el periodo de análisis:

- ❑ **Cálculo del indicador G4 LA6:** Se replantea el cálculo anual del Indicador G4 LA6 AT y días perdidos y ausentismo, pues se estaba tomando en promedio, cuando el dato debe ser (Sumatoria del No. De eventos/ promedio de trabajadores)*100
- ❑ **Cálculo del indicador G4 EN15:** Con el apoyo de la Corporación Fenalco Solidario, se replantea el cálculo de la huella de carbono, ya que se utilizó el protocolo de Medición y Reporte de Gases Efecto Invernadero elaborado por el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) y por el World Resources Institute (WRI), para la elaboración de la cuantificación de la Huella de Carbono corporativa, basándose en la guía para el cálculo de la Huella de Carbono para empresas de servicios y la ISO 14064 Sistemas de Gestión de Gases Efecto Invernadero, ajustando las fuentes de las emisiones.
- ❑ **Se amplían los servicios de nuestra línea de negocios,** incorporando los servicios de vigilancia canina
- ❑ **Cadena de suministro:** se actualiza para que tenga la capacidad de dar cumplimiento a los requisitos de Calidad ISO 9001:2015 y Medio Ambiente ISO 14001:2015
- ❑ **Tamaño:** la organización ha incrementado en estructura tanto de colaboradores operativos como administrativos, en un 49%, se inició el año con 1924 empleados y se finalizó con 2870
- ❑ **Proceso de Gestión Documental** pasa a depender del macroproceso Administrativo, por tanto la Analista de Archivo y la Auxiliar de Archivo dependen jerárquicamente del Director Administrativo.

- ❑ **Propiedad de la Organización:** La organización cuenta con los siguientes socios, los cuales presentan cambio en el porcentaje de derechos o cuotas sociales:
 - Gema Esperanza Abondano Mikan con el 0.41%
 - Gloria Patricia Velasco Tulcanaza con el 99.59%
- ❑ **Cambio producidos en las instalaciones:** se cuentan con las mismas cinco agencias a nivel nacional, se presenta cambio en la ubicación (barrio) de la Agencia de Barranquilla.
 - Medellín: Calle 47 D No. 79 –33. Barrio La Floresta
 - Bogotá: Calle 56 No. 71 –37. Barrio Normandía
 - Barranquilla: Calle 84 No. 42 C 383. Barrio Nuevo Horizonte
 - Ibagué: Manzana M casa No.10. Barrio Arkalucia
 - Manizales: Calle 76 No. 21 –65. Barrio Milán
- ❑ **Cambios en la estructura del capital social y de otros tipos de capital, mantenimiento del mismo y operaciones de modificación del capital:** SERACIS LTDA es una sociedad privada de responsabilidad limitada, y no ha presentado cambios en el tipo de sociedad.
- ❑ **Cambios en la ubicación de los proveedores:** Proveedores en Colombia, ninguno fuera del país y especialmente en Antioquia.

NUESTRA EVOLUCIÓN





G4 -14 Principio de precaución

SERACIS LTDA aborda el principio de precaución a través de la Gestión del Riesgo, teniendo en cuenta nuestra cadena de suministro, procesos, personas, instalaciones y nuestros clientes. Para esto, se lleva a cabo una metodología orientada a la identificación, análisis, valoración y tratamiento de los riesgos, siguiendo la guía ISO 31000 en: seguridad y derechos humanos. También se realiza la identificación de aspectos e impactos ambientales bajo la guía metodológica para la evaluación del impacto ambiental CONESA FERNANDEZ-VITORIA y finalmente la identificación y valoración de peligros y riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con esto se busca atender de manera adecuada las necesidades de nuestras partes interesadas, realizando un proceso de interiorización y sensibilización a través de capacitaciones, acompañamientos y ejercicios prácticos, orientados a la aplicación del principio de precaución en cada uno de los procesos.



**G4 -15, G4-16
Lista de cartas
principios,
iniciativas y
asociaciones.**



Afiliación a Corporación Fenalco Solidario: Compromiso por promover los objetivos de Desarrollo Sostenible, con esta afiliación, SERACIS LTDA aporta y une esfuerzos para poner un grano de arena en estos objetivos.

- Fecha de la afiliación: Noviembre 12 de 2009



CAMACOL: Son las empresas constructoras, entidades financieras, industriales, fabricantes, comercializadores y distribuidores de insumos, materiales y servicios para la construcción, ofrece espacios de encuentro, estudios e investigaciones, información sobre licitaciones, implementación de Planes de Desarrollo, Foros Económicos Sectoriales al año., entre otros.



ANDEVIP: Asociación Nacional de Entidades de Seguridad Privada, realiza actividades encaminadas a establecer y mantener vínculos cercanos y cordiales con las autoridades en general, y muy particularmente con el Gobierno Nacional, el Ministerio de Defensa, la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, el Congreso Nacional, Gobernadores y Alcaldes Municipales. Permite el intercambio de información necesaria para fines de seguridad, promoción y coordinación de acciones a favor del gremio y los afiliados, participación en la creación de la normatividad relacionada con la administración de la seguridad y la colaboración en los distintos programas y campañas de beneficio social.

- Por Junta Directiva del 22 de septiembre de 2016 se unificó la asociación quedando a nivel nacional, SERACIS LTDA ha estado afiliada a ANDEVIP ANTIOQUIA, y después de la unificación se lleva a cabo renovación en la misma fecha.



PACTO GLOBAL: Adheridos a esta red global desde el año 2014, realizando una contribución económica. SERACIS LTDA apoya los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción.

Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía.



CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD: El CCS brinda soporte técnico-científico para contribuir a: la preservación de la salud de la población trabajadora y de la comunidad, el mejoramiento de la seguridad, la conservación del medio ambiente, con un enfoque socialmente responsable. SERACIS LTDA obtiene actualización técnica, normativa y legislativa en prevención de riesgos laborales y ambientales, desarrollo de las competencias a través de la capacitación y acompañamiento técnico para la mejora continua.

- Fecha de la afiliación: 16 de mayo de 2014



CAMARA COLOMBIANA DE INFRAESTRUCTURA: La CCI es el resultado de la fusión de cuatro gremios del país relacionados con el sector: la Asociación Colombiana de Ingenieros Constructores (ACIC), la Asociación Colombiana de Empresas de Ingeniería y Consultoría (AICO), la Asociación de Consultores de Colombia (ASCOL) y la Asociación Colombiana de Concesionarios de Infraestructura y Servicios (CONCESIA), con el fin de unir sus fuerzas para consolidar un sector integrado por las empresas vinculadas a la cadena de valor de la infraestructura colombiana, de esta manera, se logra contribuir en la concepción y desarrollo de la infraestructura física de la Nación, donde las oportunidades de negocio se multipliquen para todos.

- Fecha de afiliación: 2015



BASC: La Alianza Empresarial público-privada está dedicada a promover un comercio Seguro a través de estándares de seguridad aplicados a la cadena de suministro global. SERACIS participa en las Asamblea para apoyar la toma de decisiones y se encuentra afiliada desde el 2016

3

ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA

Servicios de vigilancia y seguridad privada
con tecnología de punta,
personal idóneo con principios y valores





LISTA DE ENTIDADES QUE FIGURAN EN LOS ESTADOS FINANCIEROS

Los estados financieros de la organización representan la situación de SERACIS LTDA. Todos los resultados son revisados y auditados por el revisor fiscal de la empresa. Adicionalmente son enviados a la DIAN, Superintendencia de vigilancia, DANE y cámara de comercio.

A continuación, se presenta las entidades incluidas dentro de los Estados Financieros reportados:

ENTIDADES CONSIDERADAS EN LOS ESTADOS FINANCIEROS	
Ingresos - Clientes	-Ventas netas -Inversiones Financieras -Ventas de activos
Gastos operativos Proveedores Cuentas por cobrar	-Costo mercancía vendida -Gasto de administración -Gastos de venta
Salarios y prestaciones de los empleados	-Salarios -Prestaciones pagadas por la empresa y los empleados -Indemnizaciones por despido -Cuentas de Bienestar
Pago a proveedores de capital	-Dividendos abonados a todo tipo de accionistas a corto y largo plazo -Pago de intereses a proveedores de créditos
Pago a Gobiernos	-Impuestos
Inversiones a la Comunidad	-Donaciones



Ingresos
Miles de COP

Variación
30,5%



EBITDA
%

Variación
4,4%



Endeudamiento
%

Variación
0,47%



RENTABILIDAD
%

Variación
58,06%



Proceso para determinar contenido de la memoria, principios para la elaboración de la memoria

La Materialidad fue definida por el comité de RSE, tomando como guía el GRI en su versión G4, basándose en los asuntos más relevantes que contribuyen al logro de los objetivos de la compañía y su enfoque estratégico de sostenibilidad.

Los pasos que definen el proceso se describen a continuación:

1

IDENTIFICACIÓN

Para identificar los aspectos y demás asuntos relevantes se evalúa su repercusión en las actividades, los productos, los servicios y las relaciones de la organización, independientemente de si estos tienen lugar dentro o fuera de la misma, considerando las categorías de desempeño social, ambiental y económico. El responsable de la comunicación con cada parte interesada, valora de cada aspecto su nivel de impacto con la parte interesada, dicha valoración se analiza en el Comité de RSE. En la evaluación se califica la sostenibilidad y la participación de los grupos de interés.

2

COBERTURA

La Cobertura es la descripción de dónde se producen los impactos de cada asunto relevante (posible Aspecto material). Al determinar la Cobertura de cada Aspecto, la organización tiene en cuenta los impactos tanto internos como externos, los primeros según la red de procesos y los segundos todos aquellos que se consideren que pueden tener impacto.

3

PRIORIZACIÓN

Una vez se tenga definido el listado de aspectos relevantes se establece la prioridad, para ello el Comité de RSE analiza la importancia de sus impactos sociales, ambientales y económicos, o bien si estos influyen de manera sustancial en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés. Se debaten los resultados de la evaluación descrita anteriormente para determinar los aspectos materiales.

4

DETERMINACIÓN DE LOS ASPECTOS MATERIALES

Después de analizar la influencia en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés y la importancia de los impactos económicos, ambientales y sociales de la organización, se toma el promedio de sostenibilidad y el promedio de participación de los grupos de interés como puntos cardinales para representar gráficamente los umbrales. El análisis de los dos puntos de vista debe reflejarse en estos umbrales.

5

INDICADORES GRI

La empresa define los indicadores que va a utilizar para medir cada aspecto material, y poder hacer el enfoque de gestión. Una vez que se aprueba la lista de Aspectos materiales, hay que traducirlos en Contenidos básicos, Información sobre el enfoque de gestión e Indicadores para su inclusión en la memoria. Después del proceso de Validación, la organización reúne la información sobre los Aspectos materiales y elabora la memoria final.

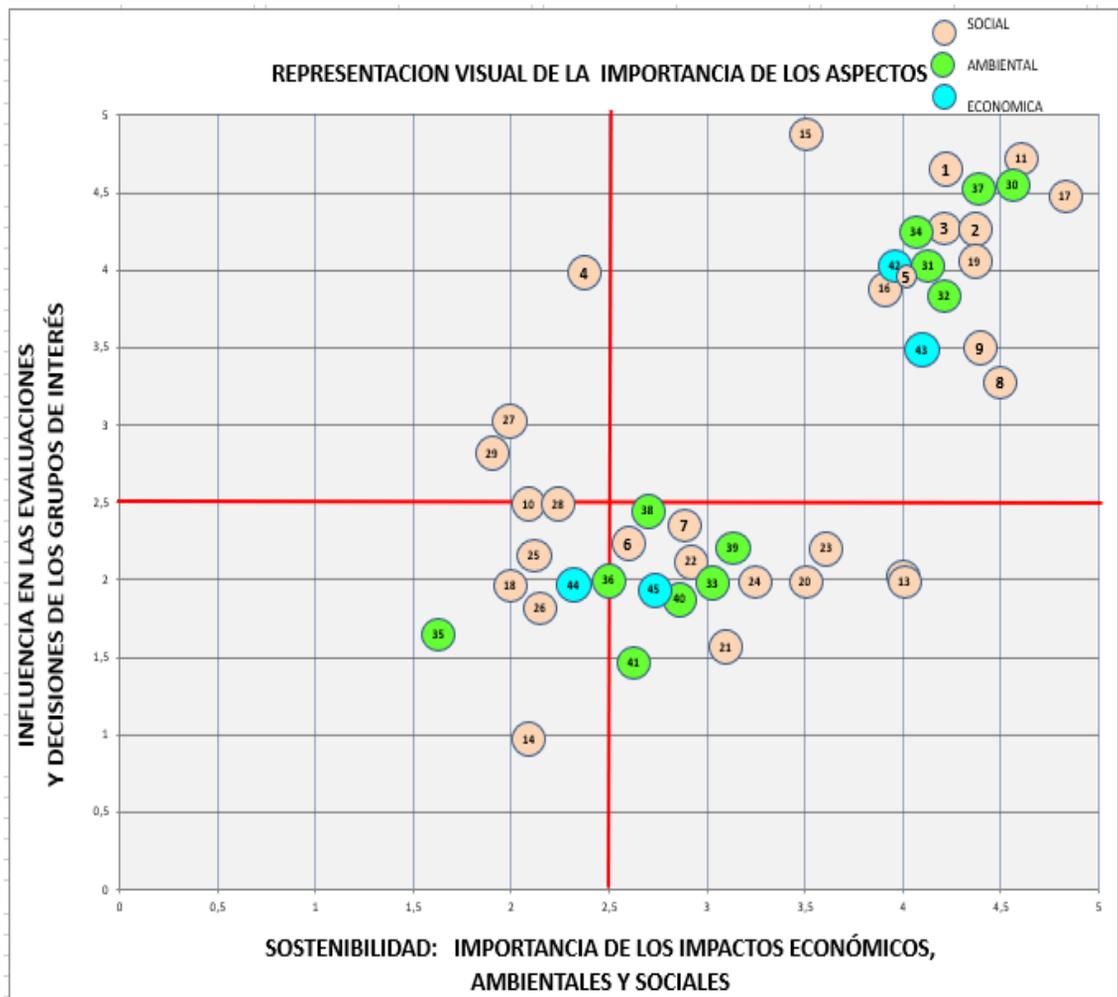


De acuerdo a la valoración de todos los aspectos materiales identificados por la empresa, se ha aplicado una calificación de 1 a 5 para determinar el nivel de sostenibilidad y cobertura, luego se valora el porcentaje de ambas variables.

	CATEGORIA DESEMPEÑO SOCIAL	PROMEDIO SOSTENIBILIDAD	PROMEDIO COBERTURA PARTICIPACION DE GI
	SUBCATEGORIA PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO		
1	EMPLEO	4,3	4,6
2	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	4,4	4,3
3	CAPACITACION Y EDUCACION	4,6	4,3
4	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	2,4	4,0
5	IGUALDAD DE RETRIBUCION ENTRE HOMBRES Y MUJERES	4,0	4,0
6	EVALUACION DE PRACTICAS LABORALES PROVEEDORES	2,6	2,3
7	MECANISMOS DE RECLAMACION SOBRE PRACTICAS LABORALES	2,9	2,4
	SUBCATEGORIA DERECHOS HUMANOS		
8	INVERSION FORMACION DDHH	4,5	3,4
9	NO DISCRIMINACION	4,4	3,5
10	LIBERTAD DE ASOCIACION	2,1	2,5
11	TRABAJO INFANTIL	4,6	4,6
12	TRABAJO FORZOSO	4,0	2,0
13	MEDIDAS DE SEGURIDAD	4,0	2,0
14	POBLACION INDIGENA	2,1	1,0
15	EVALUACION IMPACTOS DDHH (G RIESGO)	3,5	5,0
16	EVALUACION DE LOS PROVEEDORES EN DDHH	3,9	3,9
17	MECANISMO DE RECLAMACION EN DDHH	4,8	4,5
	SUBCATEGORIA SOCIEDAD		
18	COMUNIDADES LOCALES	2,0	2,0
19	LUCHA CONTRA LA CORRUPCION	4,4	4,1
20	POLITICA PUBLICA	3,5	2,0
21	PRACTICAS DE COMPETENCIA DES LEAL	3,1	1,6
22	CUMPLIMIENTO	2,8	2,1
23	EVALUACION DE LA REPERCUION SOCIAL DE LOS PROVEEDORES	3,6	2,1
24	MECANISMOS DE RECLAMACION POR IMPACTO SOCIAL	3,5	2,0
	SUBCATEGORIA RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS		
25	SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES	2,1	2,1
26	ETIQUETADO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS	2,1	1,8
27	COMUNICACIONES DE MERCADOTECNIA	2,0	3,0
28	PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES	2,1	2,5
29	CUMPLIMIENTO REGULATORIOS	1,9	2,9

CATEGORIA DESEMPEÑO AMBIENTAL		PROMEDIO SOSTENIBILIDAD	PROMEDIO COBERTURA PARTICIPACION DE GI
30	MATERIALES	4,6	4,6
31	ENERGIA	4,3	4,0
32	AGUA	4,3	3,9
33	BIODIVERSIDAD	3,0	2,0
34	EMISIONES	4,3	4,3
35	EFLUENTES Y RESIDUOS	1,6	1,6
36	PRODUCTOS Y SERVICIOS	2,5	2,0
37	CUMPLIMIENTO REGULATORIO	4,4	4,5
38	TRANSPORTE	2,6	2,5
39	GENERAL gastos e inversion	3,0	2,0
40	EVALUACION AMBIENTAL DE PROVEEDORES	3,0	2,0
41	MECANISMOS DE RECLAMACION AMBIENTAL	2,6	1,5

CATEGORIA ECONOMICA		PROMEDIO SOSTENIBILIDAD	PROMEDIO COBERTURA PARTICIPACION DE GI
42	DESEMPEÑO ECONOMICO	4,0	4,0
43	PRECENCIA EN EL MERCADO	4,1	3,5
44	CONCECUENCIAS ECONOMICAS INDIRECTAS	2,4	2,0
45	PRACTICAS DE ADQUISICION	2,6	1,9





G4 -19 Lista de Aspectos Materiales

Al realizar la identificación y el análisis de sostenibilidad y cobertura se determinan los siguientes aspectos relevantes para nuestra organización y nuestras partes interesadas.

CATEGORIA	ASPECTO
SOCIAL 	Empleo
	Seguridad y Salud en el Trabajo
	Capacitación y Educación
	Igualdad de retribución entre hombres y mujeres
	Inversión formación en DDHH
	No Discriminación
	Trabajo Infantil
	Evaluación de impactos en DDHH (G. Riesgo)
	Evaluación de los proveedores en DDHH
	Mecanismo de reclamación en DDHH
	Lucha contra la corrupción
Medio Ambiente 	Materiales
	Energía
	Agua
	Emisiones
	Cumplimiento Regulatorio
Económica 	Desempeño Económico
	Presencia en el mercado

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



Los aspectos relevantes fuera de la organización, se identifican con la valoración 1

ASPECTOS RELEVANTES		DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN en qué elemento INTERNO se produce exactamente el impacto								SUMA % COBERTURA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN	
		GERENCIA	COMERCIAL	PRESTACION DEL SERVICIO	CALIDAD	G HUMANA	LOGÍSTICA COMPRA	FINANCIERA	COMPENSACIONES		
CATEGORIA DESEMPEÑO SOCIAL											
1	EMPLEO	1	1	1	0	1	0	1	1	6	75
2	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100
3	CAPACITACION Y EDUCACION	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100
5	IGUALDAD DE RETRIBUCION ENTRE HOMBRES Y MUJERES	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100
8	INVERSION FORMACION DDHH	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100
9	NO DISCRIMINACION	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100
11	TRABAJO INFANTIL	0	1	1	1	1	1	0	1	6	75
15	EVALUACION IMPACTOS DDHH (G RIESGO)	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100
16	EVALUACION DE LOS PROVEEDORES EN DDHH	1	0	0	1	0	1	0	0	3	37,5
17	MECANISMO DE RECLAMACION EN DDHH	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100
19	LUCHA CONTRA LA CORRUPCION	1	1	1	1	1	1	1	0	7	87,5
CATEGORIA DESEMPEÑO AMBIENTAL											
30	MATERIALES	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100
31	ENERGIA	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100
32	AGUA	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100
34	EMISIONES	1	1	1	0	1	1	0	0	5	62,5
37	CUMPLIMIENTO REGULATORIO	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100
CATEGORIA ECONOMICA											
42	DESEMPEÑO ECONOMICO	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100
43	PRESENCIA EN EL MERCADO	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100
		17	17	17	16	17	17	15	15		
		100,0	100,0	100,0	94,1	100,0	100,0	88,2	88,2		91,0

Datos tomados de la matriz de materialidad de Seracis Ltda

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

Los aspectos relevantes fuera de la organización, se identifican con la valoración 1

ASPECTOS RELEVANTES		AFUERA DE LA ORGANIZACIÓN														SUMA	% COBERTURA FUERA DE LA ORGANIZACIÓN
		ESTADO	SOCIOS	CLIENTES	PROVEEDORES	FAMILIAS DE LOS EMPLEADOS	SOCIEDAD CERCANA	SOCIEDAD LEJANA	ENTES DE CERTIFICACION	CAJAS DE COMPENSACION	MEDIOS DE COMUNICACION	COMPETENCIA	ARL	EPS	ACADEMIA CURSOS DE VIGILANCIA		
CATEGORIA DESEMPEÑO SOCIAL																	
1	EMPLEO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	100	
2	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	100	
3	CAPACITACION Y EDUCACION	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	13	92,9	
5	IGUALDAD DE RETRIBUCION ENTRE HOMBRES Y MUJERES	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	4	28,6	
8	INVERSION FORMACION DDHH	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	10	71,4	
9	NO DISCRIMINACION	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	12	85,7	
11	TRABAJO INFANTIL	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	11	78,6	
15	EVALUACION IMPACTOS DDHH (G RIESGO)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	13	92,9	
16	EVALUACION DE LOS PROVEEDORES EN DDHH	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	5	35,7	
17	MECANISMO DE RECLAMACION EN DDHH	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	7	50,0	
19	LUCHA CONTRA LA CORRUPCION	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	5	35,7	
CATEGORIA DESEMPEÑO AMBIENTAL																	
30	MATERIALES	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	6	42,9	
31	ENERGIA	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	6	42,9	
32	AGUA	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	6	42,9	
34	EMISIONES	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	6	42,9	
37	CUMPLIMIENTO REGULATORIO	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	11	78,6	
CATEGORIA ECONOMICA																	
42	DESEMPEÑO ECONOMICO	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	11	78,6	
43	PRESENCIA EN EL MERCADO	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	10	71,4	
17	15	17	14	8	6	14	7	12	10	8	11	10	15				
94,4	83,3	94,4	77,8	44,4	33,3	77,8	38,9	66,7	55,6	44,4	61,1	55,6	83,3	65,1			



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

En la presente memoria, se cuentan con las siguientes reexpresiones:

- Materialidad y cobertura: Se analiza el ejercicio de la materialidad por el comité de responsabilidad social, el cual concluye que la cobertura, la metodología y los métodos de evaluación continúan siendo pertinentes para la organización.
- Identificación de partes interesadas: La metodología utilizada y las partes interesadas identificadas, siguen siendo iguales. Esto se determinó después de la revisión realizada por el comité de responsabilidad social.
- La naturaleza y el régimen tributario permanece igual, siendo Seracis una sociedad limitada y una organización privada.
- Los valores y principios de la organización no presentaron cambios, el comité de responsabilidad social y el comité directivo aseguran que estos valores y principios ya definidos en Seracis, continúan representando el sentir y la cultura de la organización para el desarrollo de sus funciones.
- Nuestra MEGA, Meta estratégica grande y ambiciosa, esta meta definida para el año 2020 y en la cual se viene trabajando desde el 2015, continua vigente y alineadas a la planeación estratégica de la organización

G4-23

CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN EL AVANCE Y LA COBERTURA DE CADA ASPECTO CON RESPECTO A MEMORIAS ANTERIORES.

La presente memoria es el reporte de sostenibilidad número tres que publica la organización y que corresponde a la información del año 2017 y en cual se presenta un cambio con respecto a las memorias anteriores de los años 2015 y 2016, en la cobertura del aspecto de la categoría Social llamado Prácticas laborales y trabajo digno, agregando a la materialidad el indicador G4-LA13 RELACIÓN ENTRE EL SALARIO BASE DE LOS HOMBRES CON RESPECTO AL DE LAS MUJERES.

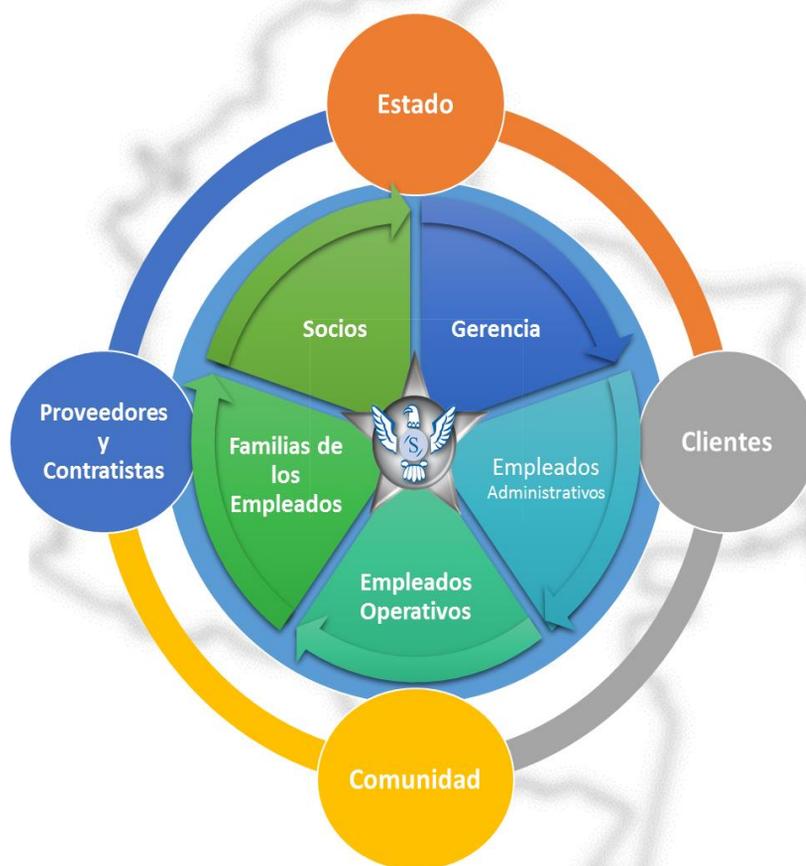
Este cambio se realizó con la aprobación del comité de responsabilidad social, que al analizar la materialidad determinó que era importante comenzar con la medición de este indicador, para verificar y garantizar la equidad de género a través de una remuneración justa para los cargos equivalentes en la organización.

.Para el Indicador G4-EC1 – se replantea la meta del indicador para dejarla constante debido a que el porcentaje de inversión de comunidades presentará poca variación, porque al crecer los ingresos de la compañía, este valor también se incrementará, pero su porcentaje permanecerá igual.

SERACIS, Empresa Socialmente Responsable en las dimensiones económico, social y ambiental.



G4-24
Participación
de los
grupos de
interés.



SERACIS LTDA de manera habitual y constante hace participe a sus partes interesadas del proceso por medio de actividades presenciales y virtuales tales como boletines, actividades de integración, capacitaciones, campañas entre otras.



DESAYUNO PARA NUESTROS PROVEEDORES

Los proveedores son nuestro principal aliado de negocio para garantizar servicios y productos conformes, por ello son considerados como una parte interesada importante, con los cuales implementamos planes de desarrollo con el objetivo de tener no solo una adecuada relación, sino compartir conocimientos, experiencias y acercamientos para conocer sus intereses, necesidades y expectativas.

En las instalaciones de Seracis, se desarrollo para todos nuestros proveedores en el mes de noviembre una sensibilización en temas de responsabilidad social, donde se dieron a conocer nuestras políticas, objetivos, principios, valores, y avances en materia ambiental.

Durante esta sensibilización también se brindo un espacio de dialogo para conocer las opiniones de nuestros proveedores y recibir retroalimentación que nos permita mejorar nuestros procesos.

5TA CONVENCION DE INTEGRALIDAD OPERATIVA



CONGRESO NACIONAL DIRIGIDO A NUESTROS COLABORADORES Y CLIENTES

Continuando con el involucramiento con nuestras partes interesadas, durante el mes de julio del 2017 se llevó a cabo la 5ta Convención de Integralidad Operativa, donde Seracis Ltda., tuvo el privilegio de traer al país a un referente latinoamericano en Seguridad Privada, el profesor Edgardo Frigo.

Edgardo es un profesor universitario, capacitador, consultor y escritor; es un director de cursos y congresos internacionales de seguridad en toda la región (congresos panamericanos de Seguridad Privada) además, asesora corporaciones, grupos empresarios de seguridad y organismos gubernamentales en distintos países. Es Director General del Foro de profesionales Latinoamericanos de Seguridad (FPLS), la principal red profesional de Seguridad en América Latina. También es Director Académico de la Federación de Seguridad del Mercosur (FEDESUR) y de la Federación Panamericana de Seguridad Privada (FEPASEP).

Durante mucho tiempo ha sido profesor de Administración de Empresas en múltiples universidades de Argentina y del Exterior.

Sus labores en el sector de la seguridad han sido múltiples, pues ha dirigido actividades y proyectos de consultoría, capacitación y coaching institucional en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

Nuestros líderes Operativos de todo el país, personal administrativo y clientes, encabezados por el Presidente de Nuestra compañía, Gerente General y los directivos de Seracis, estuvieron durante cuatro días actualizándose y presentando sus inquietudes y propuestas sobre los nuevos y grandes retos que hoy enfrentamos en las tendencias de la seguridad y a nivel de empresa conocer los cambios que se han generado para así, “Seguir transformándonos, consolidándonos y creciendo”, manteniendo siempre como bandera nuestro eslogan “SEGURIDAD MÁS ALLÁ DE LA SIMPLE VIGILANCIA”



Nuestros clientes y proveedores durante la 5ta convención de integralidad operativa.



Nuestros Personal Operativo y administrativo durante la 5ta convención de integralidad operativa.



Actividades de Bienestar

Para la participación de nuestros grupos de interés en Seracis Ltda, se han desarrollado programas de bienestar para su mayor grupo de soporte sus colaboradores y sus familias. Durante el 2017, se desarrollaron actividades integrales, las cuales están enfocadas a impactar la calidad de vida de nuestros colaboradores y crear sentido de pertenencia por nuestra empresa. Algunas de las actividades de bienestar son:



TOTAL INVERSIÓN EN PROGRAMAS DE BIENESTAR = \$368.865.758



G4-25 Metodología de elección de los grupos de interés

Las partes interesadas son personas o grupos que se ven afectados directa o indirectamente por la prestación del servicio de SERACIS LTDA, así como aquéllos que podrían tener interés en la propuesta y/o en la capacidad para ejercer influencia en su resultado, ya sea de forma positiva o negativa. Son aquéllos que pueden influir de manera directa en el resultado de un proceso.

Paso 1

Identificación de las partes interesadas

- El primer paso de SERACIS LTDA es identificar quiénes son las partes interesadas pertinentes, teniendo en cuenta todos aquellos grupos o individuos con los que la organización ha tenido relaciones y/o que afecten la calidad del servicio de vigilancia y seguridad, que se puedan ver afectados por las decisiones y acciones de la Empresa.

- El comité de RSE, evalúa si se encuentran representados los grupos de interés y se pregunta de cada uno de los grupos, las preguntas planteadas por la guía ISO 26000 y las preguntas de la Guía para el Reporte de Sostenibilidad GRI G4, respondiendo a cada una de las preguntas en una calificación de 1 a 5

Paso 2

Análisis de impacto de las partes interesadas

- Una vez identificadas las partes interesadas, se debe analizar la afectación y determinar el nivel de impacto, obteniendo la triada de incidencia que representa por colores el nivel de priorización

Paso 3

Exploración de las partes interesadas.

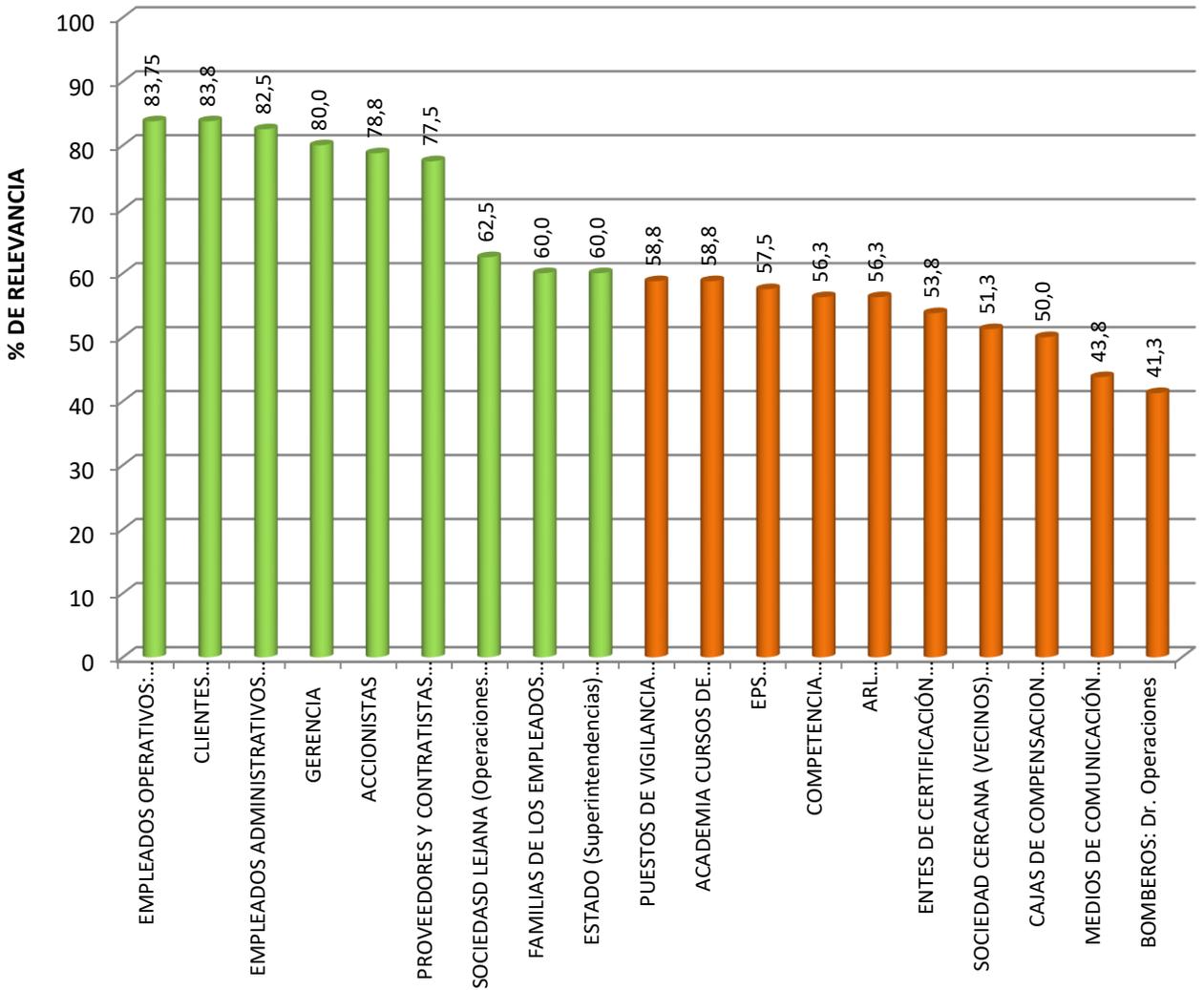
- Con cada herramienta de exploración diseñada por el Comité de RSE, el Director directamente implicado con la parte interesada, envía a un integrante de su equipo para que realice la exploración

Paso 4

Intervención de las Partes Interesadas.

Con cada herramienta de exploración, el Director directamente implicado con la parte interesada, envía a un integrante de su equipo para que realice la exploración, posteriormente realiza la tabulación de la información para presentar ante el comité de RSE, dónde se evalúa las necesidades que serán abordadas.

NIVEL DE RELEVANCIA DE LAS PARTES INTERESADAS > AL 60% RELEVANTE



De acuerdo con la evaluación del impacto, se determina su relevancia, donde se identifican que los grupos de interés para Seracis son los que obtuvieron un mayor puntaje como lo son:

- Empleados operativos
- Clientes
- Empleados administrativos
- Gerencia
- Accionistas
- Proveedores y contratistas
- Sociedad lejana (Comunidades)
- Familias de los empleados
- Estado



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

Las partes interesadas cuentan con diferentes necesidades, las cuales pueden ser personales o pueden surgir como respuesta a las decisiones y actividades de SERACIS LTDA. Por tanto, se debe explorar cada parte, con el fin de conocer sus necesidades reales y determinar cuáles de ellas son posible abordar.



Cada año, se realiza la Revisión Gerencial, con base en la información suministrada por el Comité de RSE, se evalúa el desempeño del sistema y se determina si es pertinente realizar la identificación, análisis y valoración de impactos a partes interesadas. si el comité de RSE considera que las partes interesadas se encuentran bajo las mismas condiciones, no se hace exploración y se continua con los programas implementados, máximo cada tres años se debe hacer una nueva exploración a cada parte interesada, con el fin de evaluar sus necesidades pertinentes.

El Comité de RSE determina la herramienta de exploración de cada una de las partes interesadas, dejando registro de las mismas de la siguiente manera y evaluando cada año si es pertinente su modificación o no:

PARTE INTERESADA	REGISTRO DE EXPLORACIÓN
Clientes	FC04 Exploración Clientes
Proveedores	FA02 Exploración Proveedores
Empleados Operativos	FH05 Encuesta Sociodemográfica
Empleados Administrativos	FH07 Exploración Empleados
Accionistas	FQ10 Exploración Accionistas O Socios
Gerencia	FH07 Exploración Empleados
Familias de los empleados	FH05 Encuesta Sociodemográfica
Comunidad	FA08 Exploración Comunidad



G4 -27
Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de los Grupos de Interés.

Los grupos de interés son fundamentales para Seracis y así mismo lo es su compromiso en responsabilidad social empresarial; es por esto que la organización ha buscado mecanismos para la interacción con estos grupos, logrando cumplir las estrategias para el acercamiento con las partes interesadas.

Para el caso de nuestros clientes, debido al proceso administrativo que debe realizarse para acceder a la información requerida, se generaban retrasos, demoras y en ocasiones confusiones para el envío de la información. Es debido a esto que se decidió implementar medios tecnológicos para la optimización, disponibilidad y veracidad de la información requerida por nuestros clientes y en si para el desarrollo de las operaciones, el cual, siendo esto un cambio positivo condujo a malestares dentro de la organización ya que el cambio en si genera contratiempos.

En general nuestras comunidades y clientes son muy variables, así como se tienen grupos con unas condiciones socio económicas muy altas, hay otras que poseen mayores dificultades y es por esto que se presenta una gran variedad en los resultados de las exploraciones a nuestros grupos de interés.

En **SERACIS**, Protegemos, promovemos y respetamos los Derechos Humanos.



G4 -28
Periodo objeto
de la memoria

La presente memoria comprende el periodo del 1 de enero a 31 de diciembre de 2017

G4 -29
Fecha de la
última
memoria

La última fecha de la memoria en marzo de 2017 para el periodo comprendido entre enero a diciembre de 2016

G4 -30
Ciclo de
presentación de la
memoria

La memoria tiene un ciclo de presentación anual.

G4 -31
Contacto para
resolver dudas que
pueden surgir en
relación con el
contenido

SERACIS LTDA. Oficina principal
Medellín, Antioquia, Colombia,
Calle 47 D No. 79 - 33. Barrio La Floresta
Directora de proyectos y calidad: Ingeniera
Sara Henao Cadavid.
PBX (4) 4484518

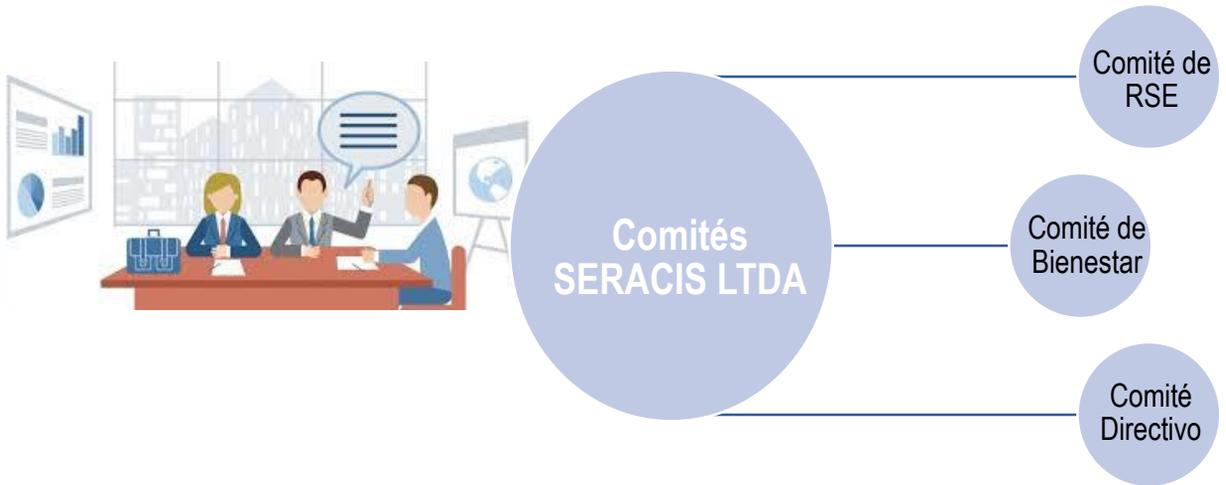
G4 -33 Políticas
y prácticas en
relación a la
verificación del
reporte.

La presente memoria de sostenibilidad cumple con la guía GRI G4 "Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad" y es verificada externamente por el ICONTEC, como una manera de garantizar su autenticidad y será divulgada a todas nuestras partes interesadas a través de la página web www.seracis.com. Este reporte de sostenibilidad se realiza con autorización de la gerencia y los socios de la compañía.

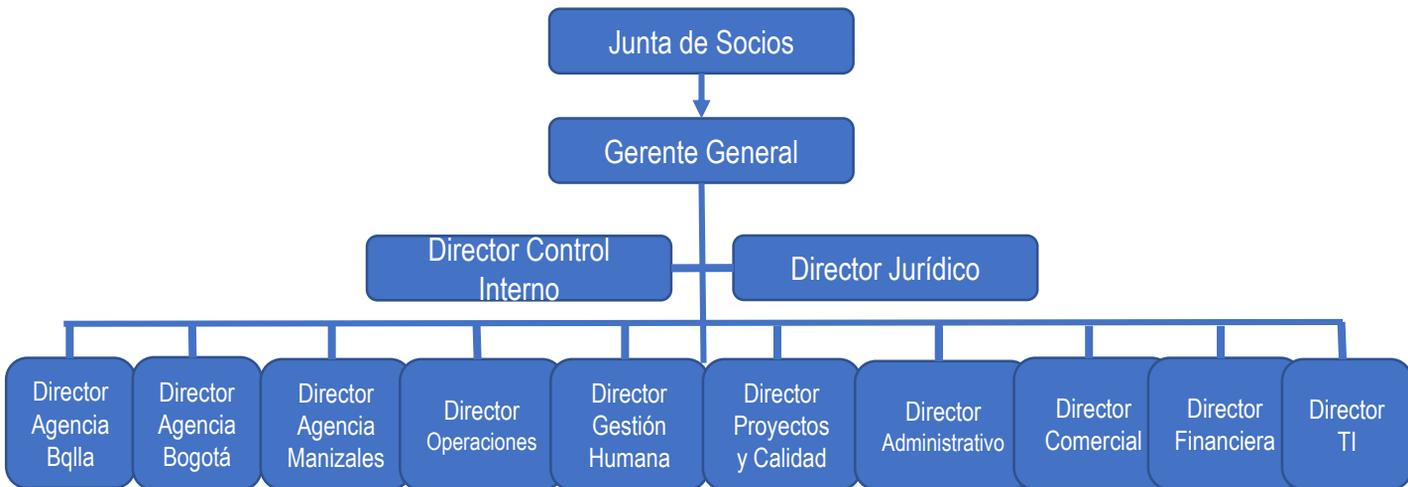
En **SERACIS**, trabajamos en equipo y motivamos a nuestro personal. .



El máximo órgano de gobierno está compuesto por dos Socios, las cuales son dos mujeres, teniendo una de ellas el 99.59% de las acciones, lo que indica mayor representación en la junta y toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales. Todas ellas comprometidas con crear una cultura de responsabilidad social en la compañía y de apropiación y divulgación de nuestros principios éticos, de gestión y de responsabilidad social a todos los niveles de nuestra empresa.



➤ Estructura de Gobierno



En **SERACIS**, garantizamos la Seguridad y Salud en el Trabajo de nuestros empleados y contratistas. .





LOS VALORES, PRINCIPIOS, ESTÁNDARES Y NORMAS DE LA ORGANIZACIÓN, TALES COMO CÓDIGOS DE CONDUCTA O CÓDIGOS ÉTICOS..

La memoria se ha construido bajo los principios de contenido y calidad, para ello el Comité de RSE se conforma de un equipo multidisciplinario bajo la responsabilidad de la gerencia, quienes establecen el contenido de la memoria.

El contenido de la presente memoria de sostenibilidad, ha sido elaborada bajo los principios:

- **Participación de grupos de interés:** Seracis LTDA reconoce a los individuos o entidades que puede verse afectados positiva o negativamente por sus decisiones, y tiene en cuenta su opinión.
- **Contexto de sostenibilidad:** con la presente memoria se refleja en modo en que la organización contribuye o intenta contribuir en el futuro a las condiciones, avances y tendencias ambientales, económicas y sociales.
- **Materialidad:** la memoria aborda aspectos que reflejan los efectos económicos, ambientales y sociales significativos de la organización y que influyen de un modo sustancial las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés.
- **Exhaustividad:** la memoria ha de abordar los Aspectos materiales y su Cobertura de modo que se reflejen sus efectos significativos tanto económicos, ambientales como sociales, y que los grupos de interés puedan analizar el desempeño de la organización en el periodo analizado.

La calidad de la información está fundamentada bajo los siguientes principios, para tomar mejores decisiones en cuanto a la información de la memoria y una presentación adecuada:

- **Equilibrio:** la memoria revela los aspectos positivos y negativos del desempeño de la organización.
- **Comparabilidad:** este principio se presenta dando a conocer a las partes interesadas el desempeño de la organización, sin embargo, por ser este el primer reporte que se realiza, no es posible comprar los datos relativos al desempeño económico, ambiental y social con datos anteriores propios, más que los mismos presentados en esta memoria.
- **Precisión:** la memoria contiene información suficientemente precisa para que los grupos de interés puedan evaluar el desempeño de la organización.
- **Puntualidad:** las memorias de sostenibilidad se presentan en el primer bimestre del año, para que los grupos de interés dispongan de la información en dicho momento y puedan tomar decisiones bien fundamentadas.
- **Claridad:** la memoria se dirige a todos nuestros grupos de interés y público en general de tal forma que puedan comprenderla adecuadamente.
- **Fiabilidad:** la organización reúne, analiza y divulga la información de la memoria de modo que se pueda someter a evaluación.

Nuestra empresa cuenta con la misión, visión, políticas, principios y valores alineados a los objetivos empresariales:

MISIÓN

- Proveer servicios de vigilancia y seguridad privada con tecnología de punta, personalizando la administración de los riesgos en forma eficiente y eficaz, con personal idóneo, con principios y valores, propendiendo por su desarrollo personal y plan de vida, generando los resultados a los accionistas y sociedad en general.

VISIÓN

- Llegar a ser el proveedor líder en seguridad privada para las empresas del sector de la construcción y la infraestructura, posicionándonos dentro de las 30 primeras empresas en ventas del sector en el país, garantizando confianza de nuestros clientes.

Nuestra Mega

MODULO II: MEGA

Estar dentro de las 30 primeras empresas del sector en 5 años con unas ventas aproximadas de 90 mil millones, manteniendo una rentabilidad no menor al 4.5%, obteniendo el 60% de las ventas enfocadas en empresas de construcción y el 40% restante en los demás clientes objetivos. Ser una empresa socialmente responsable, reduciendo la huella de carbono, disminuyendo el consumo en un 5% de agua, energía, materiales y emisiones de gases de efecto invernadero, garantizando el bienestar de nuestros empleados y un equilibrio con sus familias, e involucrar a nuestras partes interesadas y respetar sus intereses.



PROGRAMAS DE INVOLUCRAMIENTO

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

POLÍTICA RSE

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIOS Y VALORES

HONESTIDAD:

Obrar guiándose con la verdad, facilitando actitudes auténticas, que obligan el cumplimiento de los compromisos y acuerdos. Ser sinceros con nosotros mismos, con la familia, con las instituciones, con clientes, proveedores, contratistas, la comunidad y demás grupos de interés.

RESPONSABILIDAD:

Conocer y asumir las responsabilidades de su cargo y cumple con sus deberes éticos, morales y profesionales, orientados al logro de los objetivos, con un manejo eficiente y eficaz de los recursos.

TRABAJO EN EQUIPO:

Es unir esfuerzos y compartir un propósito común conocido por todos, para entregar resultados de valor para nuestra organización, clientes y usuarios, asumiendo el rol que a cada uno le compete.



RESPECTO:

Reconocer y aceptar la dignidad de las personas, sus derechos y las normas, facilitando la armonía en la convivencia.

COMPROMISO:

Responder con fidelidad y lealtad por el conocimiento, la preparación y la práctica como profesionales en la seguridad integral.

VOCACIÓN AL SERVICIO:

Conocer anticipadamente y satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos, cumpliendo rápida y eficazmente sus peticiones, sugerencias y nuestras obligaciones.

NUESTROS PRINCIPIOS

Principios Éticos

- Confidencialidad
- Seriedad en nuestros procesos

Principios de Gestión

- Enfoque al cliente
- Participación del personal
- Enfoque basado en procesos
- Mejora continua
- Relaciones beneficiosas con el proveedor

Principios de RSE

- Rendición de Cuentas
- Transparencia
- Comportamiento ético
- Respeto a los intereses de las partes interesadas
- Legalidad
- Respeto a la normativa internacional de comportamiento
- Respeto a los Derechos Humanos

COMO CUMPLIMOS NUESTROS PRINCIPIOS

Principios éticos:

- ✚ **Confidencialidad:** SERACIS LTDA, reconoce la propiedad de la información, por lo que se garantiza que está disponible únicamente a personal autorizado, es uno de nuestros principales compromisos con los clientes, como elemento fundamental, secreto profesional y esencial de la seguridad.
- ✚ **Seriedad en nuestros procesos:** nuestros procesos son desarrollados por profesionales altamente calificados y comprometidos con los principios misionales de la organización. Quienes actúan de manera formal ante cualquier situación y dando un nivel de importancia superior para garantizar la satisfacción de los clientes.

Principios de gestión:

Son el marco de referencia para que la dirección de cada organización guíe a la misma, orientándola hacia la consecución de la mejora del desempeño de su actividad.

- ✚ **Enfoque Al Cliente:** SERACIS LTDA propende por exceder las expectativas de sus clientes, además de cumplir sus requerimientos generando satisfacción y confianza.
- ✚ **Participación del Personal:** SERACIS LTDA promueve el involucramiento y participación de todo el personal y tiene en cuenta su ambiente para generar motivación y usar sus habilidades para el beneficio de la misma organización. De esta manera se incentiva el empoderamiento de las funciones y responsabilidades como parte del desarrollo profesional y mejora continua de la organización.
- ✚ **Enfoque Basado en Procesos:** Los resultados deseados se logran con mayor eficiencia cuando las actividades y recursos relacionados se administran como procesos. Entiéndase por proceso: el conjunto y

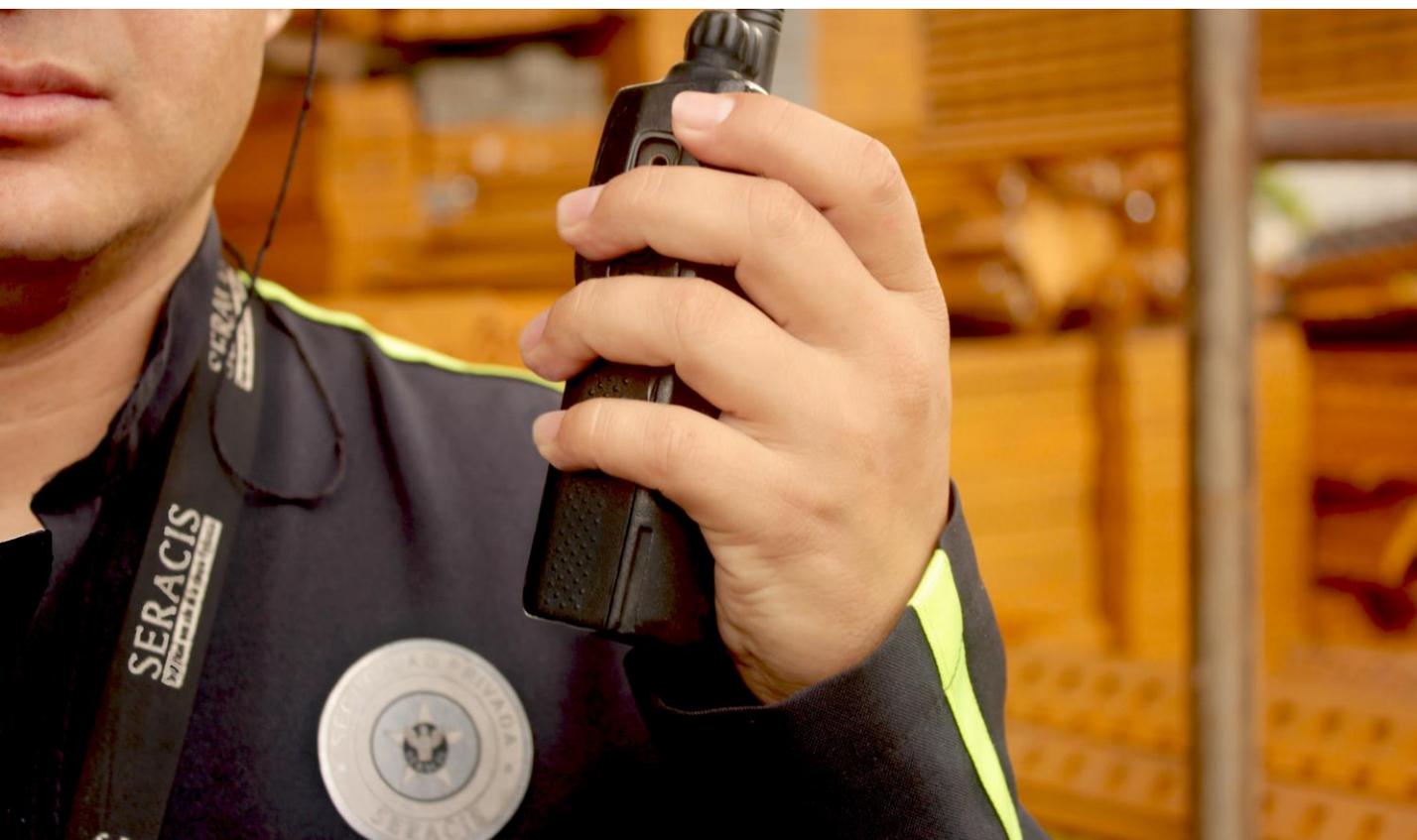
secuencia de actividades con un fin común, por ello SERACIS LTDA define sus procesos estratégicos, misionales y de apoyo. Adicionalmente garantiza la interrelación de los procesos, con el fin de contribuir a la efectividad y eficiencia de SERACIS LTDA. Las decisiones se basan en el análisis de información y datos.

- ✚ **Mejora Continua:** SERACIS LTDA está comprometida con la mejora continua mediante el ciclo del PHVA con base en las lecciones aprendidas y la actualización respectiva de los procesos internos.
- ✚ **Relaciones Beneficiosas Con El Proveedor:** SERACIS LTDA y sus proveedores dependen entre sí, y una relación honesta y responsable de mutuo beneficio, incrementa la habilidad de ambos de crear valor.

Principios de RSE:

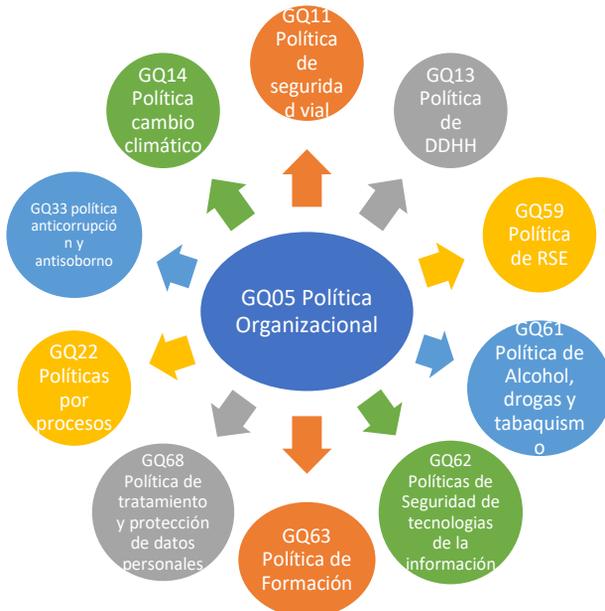
- ✚ **Rendición de cuentas:** SERACIS LTDA, responde e informa por la administración y el manejo de los bienes y/o recursos asignados, y los respectivos resultados en las tres dimensiones: social, económico y ambiental a través de informes de gestión.
- ✚ **Transparencia:** SERACIS LTDA, tiene como principio ser claro y honesto en las decisiones y actividades que impactan la sociedad, el medio ambiente y el origen de sus ingresos, así como en las relaciones comerciales, la contratación y vinculación de los empleados, proveedores y contratistas.
- ✚ **Comportamiento ético:** las actuaciones de SERACIS LTDA se basan en sus valores. Las actuaciones implican la preocupación por las personas, el medio ambiente y el cumplimiento de la legislación para la toma de decisiones y las interacciones con los grupos de interés

- ✚ **Respeto a los intereses de las partes interesadas:** SERACIS LTDA respeta, considera, responde y explora las necesidades e intereses reales de todos aquellos grupos u organizaciones que formen parte o se vean afectados por sus decisiones, de acuerdo al nivel de representatividad que estos tienen para la organización desarrollando planes de intervención.
- ✚ **Legalidad:** SERACIS LTDA reconoce la prevalencia de la Ley sobre cualquier actividad o función, por ello emprende acciones para conocer el ordenamiento jurídico aplicable, dar cumplimiento, evaluar y hacer seguimiento a las mismas.
- ✚ **Respeto a la normativa internacional de comportamiento:** SERACIS LTDA, conoce y acata a la normativa internacional de comportamiento y evita ser cómplice en las actividades de cualquier otra organización que no sea coherente con la misma.
- ✚ **Respeto a los Derechos Humanos:** SERACIS LTDA respeta, cumple y promueve los derechos humanos y evita beneficiarse de la violación de los mismos.



NUESTRAS POLÍTICAS

Seracis cuenta con una política organizacional integrada GQ05, la cual se ha implementado y mantenido teniendo en cuenta las directrices de calidad, seguridad y salud en el trabajo, seguridad de la cadena de suministro, seguridad y control, las operaciones de seguridad privada, medio ambiente, gestión del riesgo y responsabilidad social. De esta política integrada se desprenden otras 10 políticas específicas para ampliar las directrices y lineamientos de la organización.



5 políticas fueron actualizadas durante el 2017, como lo son:

GQ05 Política organizacional

GQ59 Política de responsabilidad social

GQ63 Política de formación

GQ68 Política de tratamiento y protección de datos personales.

GQ33 Política anticorrupción y anti soborno.

En este periodo se creó la política GQ14 Política de cambio climático.

Estas políticas han sido revisadas periódicamente por el comité de responsabilidad social.

CÓDIGO DE ÉTICA Y BIEN GOBIERNO

SERACIS LTDA, cuenta con un Código de Ética y buen gobierno, en el cual se reúnen los valores, principios y comportamientos que deben guiar la conducta de los Socios, trabajadores, proveedores y contratistas de SERACIS LTDA, quienes asumirán y cumplirán de manera consciente y comprometida los principios, valores y directrices éticas que se citan. Las Directrices están orientadas a la forma como deben relacionarse los grupos de interés, buscando generar coherencia entre valores definidos y las prácticas de los directivos y empleados de la empresa.

Este código estará disponible para todas nuestras partes interesadas en la página web de la compañía www.seracis.com

En el año 2017, se actualizó el código de ética y buen gobierno, con la participación y revisión del

comité de responsabilidad social, incluyendo las políticas vigentes de la organización, la gestión de la línea ética y se actualiza la relación con nuestros clientes, proveedores y empleados.

Nuestra empresa SERACIS, cuenta con diferentes canales de comunicación a través de los cuales nuestras partes interesadas, pueden realizar sus peticiones, quejas, sugerencias, solicitar información o reportar algún evento que vaya en contra de los derechos humanos o de nuestros principios y valores corporativos. Estos canales de comunicación son:

- Buzón de sugerencias
- Línea ética: atencionalcliente@seracis.com, Teléfono: 448 45 18 ext 135
- Comité de responsabilidad social empresarial
- FO15 Formato de las visitas a nuestros clientes.

CÓDIGO DE CONDUCTA

Seracis Ltda. desempeña actividades que pueden ser positivas o llegar a ser negativas para la sociedad en la que se desarrolla su operación, por lo que se compromete a actuar con la debida diligencia, con el fin de evitar atentar contra los derechos de terceros, a tratar digna y respetuosamente a cada una de las personas que directa o indirectamente se ven comprometidas en la operación nacional, así mismo a denunciar todo incumplimiento a esta disposición, por ello se establece el CÓDIGO DE CONDUCTA que opera dentro del respeto y el apoyo al Estado de Derecho, los Derechos Humanos y la protección de los intereses de las partes interesadas.

En el código se definen las reglas para el debido uso de la fuerza, como lo es que en ningún caso irá más allá de lo estrictamente necesario y deberá ser proporcional a la amenaza y la situación concreta, en caso de defensa propia o de terceros frente a una amenaza de muerte o de lesiones graves inminentes, o para prevenir la comisión de un delito especialmente grave que implique un peligro para la vida de una persona.

Dentro del código de conducta también se integran las normas para los siguientes aspectos:



PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

SERACIS LTDA apoya los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Para demostrar este compromiso, Seracis Ltda, integra estos principios como parte de su estrategia, la cultura organizacional y las acciones cotidianas de la compañía.

COMO CUMPLIMOS LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL



Red Pacto Global
Colombia

01

Seracis cuenta con una política de DDHH, a través de la cual se compromete a cumplir y respetar los DDHH, también cuenta con mecanismos de reporte de vulneración a los derechos humanos y con indicadores sobre capacitación y eventos de DDHH en la organización.

Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos:

02

Seracis realiza evaluaciones a sus proveedores, empleados y clientes, para determinar el cumplimiento de los derechos humanos a través de toda su cadena de suministros. Adicionalmente realiza exploraciones a todas sus partes interesadas.

Evitar la complicidad en la vulneración de los derechos humanos:

03

En nuestra organización contamos con espacios de diálogo, donde sus partes interesadas pueden reportar sus inconformidades o inquietudes con la organización y formar grupos de apoyo.

Derecho a la libertad de afiliación y negociación colectiva:

04

Seracis garantiza todas las condiciones laborales para sus colaboradores, como lo es una remuneración justa por su trabajo y prestaciones sociales, de acuerdo con lo establecido en la ley colombiana y cuenta con indicadores para realizar el seguimiento al cumplimiento de estos requisitos legales

Eliminar toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción:

05

Para Seracis es muy importante contribuir al mejoramiento de la sociedad, por lo tanto a través de nuestras políticas de DDHH y responsabilidad social empresarial, Seracis no contrata menores de edad, ni sus proveedores, ni sus clientes.

Apoyar la erradicación del trabajo infantil:

06

Seracis cuenta con un código de ética y buen gobierno, en el cual se establece la igualdad de oportunidades para todos sus grupos de interés a través de procesos de selección transparentes, se realizan capacitaciones sobre el tema y se cuenta con una política de RSE, para la inclusión social

Eliminar las prácticas de discriminación:

07

Seracis cuenta con una política ambiental, a través de la cual se compromete a medir y disminuir su huella de carbono, a realizar un uso adecuado de los recursos naturales y a mitigar todos sus impactos ambientales.

Contar con un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente:

08

Dentro de las iniciativas de Seracis para promover la responsabilidad ambiental, Seracis cuenta con una política de cambio climático, a través de la cual se compromete a compensar su huella de carbono a través del programa BANCO2. También cuenta con el programa SEMRANDO VIDA, a través del cual busca generar conciencia ambiental en la comunidad.

Fomentar iniciativas que promuevan una la responsabilidad ambiental:

09

Seracis ha comenzado a implementar alternativas de energías renovables como lo es la instalación de paneles solares en proyectos de seguridad con sus clientes, también se utilizó un sistema que combina tecnología eólica y solar, capaz de brindar soporte eléctrico para proyectos en zonas apartadas.



Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente:

10

En Seracis contamos con una política anticorrupción y antisoborno, publicada para todas nuestras partes de interés en nuestra página web y socializada con todos nuestros colaboradores. También contamos con un plan anticorrupción que se actualiza anualmente y disponemos con una línea ética, a través de la cual nuestras partes interesadas, pueden reportar casos de vulneración a los DDHH y hechos de corrupción. También se cuenta con el formato Informe de novedades, que es otro canal a través del cual nuestros colaboradores de Seracis pueden reportar los eventos de corrupción.

El comité de RSE, realiza el seguimiento a estos casos.

Trabajar contra la corrupción, incluidas la extorsión y soborno:



1. Fin de la pobreza
2. Hambre cero
3. Salud y bienestar
4. Educación de calidad
5. Igualdad de género
6. Agua limpia y saneamiento
7. Energía asequible y no contaminante
8. Trabajo decente y crecimiento económico
9. Industria, innovación e infraestructura
10. Reducción de las desigualdades
11. Ciudades y comunidades sostenibles.
12. Producción y consumo responsables.
13. Acción por el clima
14. Vida Submarina
15. Vida de ecosistemas terrestres
16. Paz, Justicia e instituciones sólidas
17. Alianzas para lograr los objetivos

RELACIONAMIENTO DE LOS ASUNTOS MATERIALES CON LOS OBJETIVOS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE

Las relaciones entre los indicadores de la memoria de sostenibilidad bajo la metodología GRI G4 y los ODS, se basan en el trabajo Global Reporting Initiative y Global Compact que se encuentran en:

www.economía-circular.net/GRI_ODS/ herramienta que permite identificar correspondientes a la materialidad definida por Seracis Ltda.

Según esto, nuestros ODS correspondientes son los siguientes, de los cuales se comenzará a trabajar paulatinamente, comenzando con el número 3, 8 y 13, tomando como base la guía para la acción empresarial SDG Compass., con la cual alineamos nuestra estrategia para medir y gestionar nuestra contribución a los ODS.





En Seracis acogemos los siguientes objetivos dentro de nuestra estrategia organizacional:

3 SALUD Y BIENESTAR



Este objetivo se integra dentro de la estrategia de Seracis, a través de la política organizacional donde se compromete a prevenir la lesiones, enfermedades ocupacionales y el consumo de sustancias psicoactivas. La organización cuenta adicionalmente con programas para la salud física y mental como son Programa con los pies en la tierra, Plan estratégico de seguridad vial, Programa riesgo psicosocial y plan de calidad de vida. Seracis también realiza una gestión del riesgo biológico con programas de vacunación

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Seracis a través de su crecimiento económico busca generar oportunidades de empleo formal para todos sus colaboradores como se evidencia para el año 2017 con un crecimiento del 66% en el personal operativo. Para 100% de sus colaboradores Seracis realiza un contrato laboral y entrega una remuneración justa acorde con la ley. Adicionalmente se busca mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores a través de subsidios de vivienda, apoyo económico para estudio y reformas en el hogar.

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



Seracis consiente de las emisiones de gases de efecto invernadero que generan sus actividades, se ha comprometido a que su actividad económica sea más sostenible y es por esto que cuenta con una política para el cambio climático y una estrategia de adaptación al cambio climático, a través de las cuales se compromete a medir, mitigar, reducir y compensar su huella de carbono. Dentro de las iniciativas de Seracis en este tema, también contamos con el programa sembrando vida con la fundación AIDA, a través del cual se busca crear conciencia ambiental en las comunidades.



SERACIS
Seguridad mas allá de la simple Vigilancia

META



CATEGORIA DESEMPEÑO SOCIAL

#A	ASPECTOS RELEVANTES	#I	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD	OBJETIVO	PARTES INTERESADAS
A1	EMPLEO	11	G4-LA1 : Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región	La tasas de rotación altas podrán generar una reducción en la productividad de una empresa, debido a la cantidad de personas en entrenamiento con falta de conocimientos en sus funciones. Adicionalmente la alta rotación puede ser un indicador de descontento de los empleados con la organización y factor en el aumento de los costos debido a los gastos relacionados a la contratación y entrenamiento de nuevos empleados.	Reducir la rotación del personal por retiro voluntario.	<ul style="list-style-type: none"> - Comunidad - Empleados administrativos - Empleados Operativos - Gerencia
A2	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	12	G4-LA6 tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo	Validar que el sistema de gestión de seguridad y salud, esta obteniendo los resultados esperados, en cuanto a la prevención de lesiones, enfermedades, accidentes laborales y muertes. Con esta información se podrán formular políticas y controles para mitigar riesgos y garantizar la salud y protección de todos los empleados.	Reducir las tasas de días perdidos y ausentismo debido a accidentes y enfermedades generales, relacionadas con el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Empleados operativos - Empleados administrativos - Familias de los empleados.
A3	CAPACITACION Y EDUCACION	13	G4-LA9 Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	Es importante para Seracis LTDA, contar con personal capacitado, que presente un óptimo desempeño en sus funciones y de esta manera aporte valor a las actividades de la organización y se garantice un servicio de calidad a sus clientes. Adicionalmente, la formación permitirá motivar a sus empleados y aumentar su sentido de pertenencia por la empresa.	Incrementar el nivel de formación y profesionalizar a nuestros vigilantes y supervisores.	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Empleados operativos - Empleados administrativos - Clientes
A4	IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE SALARIOS HOMBRES Y MUJERES	14	G4-LA13 Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad	Asegurar Que Ningun Trabajador Tiene Ingresos Salariales Diferentes Por Genero (Mujer O Hombre) , Asi Se Garantiza El Cumplimiento Lagal Y La Equidad	Garantizar la equidad del salario base de los hombres con respecto al de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> - Empleados operativos - Empleados administrativos
A5	INVERSION FORMACION DE DDHH	15	G4- HR2 Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados	Capacidad que tiene SERACIS LTDA para poner en practica sus políticas y procedimientos en materia de derechos humanos, proporcionando capacitación a sus empleados y asegurando el compromiso que tiene la empresa en el cumplimiento y respeto por los derechos humanos.	Incrementar las horas de capacitación del personal en DDHH	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Socios - Empleados operativos - Empleados administrativos
A6	DDHH NO DISCRIMINACION	16	G4-HR3 Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas	Para SERACIS LTDA, es fundamental garantizar la igualdad y respeto por los derechos humanos dentro de la organización, validando que no se presenten casos de discriminación y tomando acciones necesarias para evitar que este evento ocurra.	Reducir los incidentes de discriminación.	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Socios - Empleados operativos - Empleados administrativos

A7	TRABAJO INFANTIL DDHH	17	G4-HR5 Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil	SERACIS LTDA, tiene como principio clave y fundamental la abolición del trabajo infantil, cumpliendo con la legislación Colombiana y con las políticas internas de la empresa. La construcción y divulgación de políticas sobre el trabajo infantil, demuestran el compromiso de la empresa por adoptar una postura socialmente responsable.	Asegurar que no se presenten casos de trabajo infantil en nuestra operación y en proveedores.	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Socios - Empleados operativos - Empleados administrativos - Comunidad - Estado - Proveedores
A8	EVALUACIÓN DE IMPACTOS EN DDHH	18	G4-HR9 Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos	Es importante para Seracis LTDA, evaluar la importancia de los impactos que generan las operaciones de la empresa en materia de derechos humanos en toda su zona de influencia, ya que permite detectar posibles casos que se presenten. También a través de este indicador se puede evaluar el riesgo que se asocie a la organización en eventos de violaciones a los derechos humanos.	Prevenir asociarse con una organización que viole los derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Socios - Empleados administrativos - Empleados operativos - Clientes - Proveedores
A9	EVALUACION PROVEEDORES EN DDHH	19	G4 - HR10 Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos	Seracis LTDA, tiene como requisito para sus proveedores un cumplimiento mínimo en materia de derechos humanos, como parte de su responsabilidad social. La información sobre el porcentaje de proveedores que se han seleccionado a partir de este tema en DDHH, deberán ser comunicados a sus partes interesadas.	Incrementar el número de proveedores con criterios relativos a los Derechos Humanos.	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Comunidad - Estado - Socios - Empleados administrativos
A10	MECANISMO RECLAMACION EN DDHH	110	G4-HR12 Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	La organización cuenta con mecanismos de comunicación para que todas sus partes interesadas puedan reportar eventos que afecten los derechos humanos dentro de la empresa. Seracis LTDA, se compromete a atender y dar respuesta oportuna a estos casos para impedir que se continúen presentando y evitar su ocurrencia en el futuro.	Disminuir el número total de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado a través de los mecanismos formales de reclamación en el periodo objeto de la memoria.	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Socios - Empleados operativos - Empleados administrativos - Familias de los empleados - Comunidad - Estado - Proveedores - Clientes
A11	LUCHA CONTRA LA CORRUPCION	111	G4-SO3 Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados	Con la medición del riesgo se podrán tomar las acciones necesarias para mitigarlos y prevenir que se cometan actos ilícitos como la corrupción en la organización, para esto es importante evaluar e identificar todos estos riesgos en todos los puntos de la organización.	Prevenir prácticas corruptas	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Socios - Empleados operativos - Empleados administrativos - Proveedores - Clientes

CATEGORIA DESEMPEÑO AMBIENTAL						
#A	ASPECTOS RELEVANTES	#I	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD	OBJETIVO	PARTES INTERESADAS
A1 2	MATERIALES	114	G4-EN1: Materiales utilizados por peso o volumen	Es importante conocer el consumo interno de materiales por parte de la compañía, para tomar acciones que permitan crear una cultura de ahorro, contribuir al cuidado del medio ambiente y reducir el costo de los flujos de materiales.	Disminuir un 5% el consumo de materiales por Kg	- Gerencia - Empleados operativos - Empleados administrativos - Comunidad - Estado
A1 3	ENERGIA	115	G4-EN3: Consumo energético interno	El consumo de energía es un factor determinante en los costos operativos de la organización, adicional al impacto ambiental que genera, por lo tanto para Seracis LTDA, es importante medir y controlar el gasto energético de la organización y así tomar medidas que permitan generar ahorro de energía.	Disminuir un 5% el consumo de energía	- Gerencia - Empleados operativos - Empleados administrativos - Comunidad - Estado
A1 4	AGUA	116	G4- EN8 Captación total de agua por fuentes:	La organización deberá evaluar el volumen de agua captado por la organización en el desarrollo de sus funciones, de manera que se permita determinar los tipos de acciones a tomar para crear una cultura del ahorro en toda la organización y se pueda mitigar el impacto ambiental generado y el costo asociado a este consumo.	Disminuir en un 5% el consumo de agua	- Gerencia - Empleados operativos - Empleados administrativos - Comunidad - Estado
A1 5	EMISIONES	117	G4-EN15: Emisiones directas de gases de efecto invernadero	Las emisiones de gases de efecto invernadero son uno de los factores que más contribuyen al cambio climático, son también contaminantes atmosféricos que tienen graves efectos sobre los ecosistemas, la calidad del aire, la agricultura y la salud de los seres humanos y los animales, por ello se debe controlar el volumen y optar por la reducción de los mismos.	Disminuir emisiones gases efecto invernadero un 5%	- Gerencia - Empleados operativos - Empleados administrativos - Comunidad - Estado
A1 6	CUMPLIMIENTO REGULATORIO	118	G4-EN29 Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental Directrices pág. 135	De acuerdo al compromiso que adquiere la organización con el estado, se deberá dar cumplimiento de requisitos legales. Con este indicador se evaluará la capacidad de la empresa para asegurar que sus actividades y operaciones se ajustan a estos requisitos regulatorios.	Mantener en cero las multas y número de sanciones monetarias por incumplimiento de legislación y normativa ambiental	- Gerencia - Socios - Empleados operativos - Empleados administrativos - Familias de los empleados - Comunidad - Estado - Proveedores - Clientes

CATEGORIA ECONOMICA						
# A	ASPECTOS RELEVANTES	#	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD	OBJETIVO	PARTES INTERESADAS
17	DESEMPEÑO ECONOMICO	119	G4-EC1 Valor económico directo generado y distribuido	Los datos sobre creación y distribución de valor económico proporcionan indicaciones básicas sobre la forma en que la organización ha creado riqueza para sus grupos de interés.	Distribuir el valor económico creado entre nuestras partes interesadas	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Socios - Empleados Operativos - Empleados administrativos - Familias de los Empleados - Comunidad - Estado - Proveedores - Clientes
18	PRESENCIA EN EL MERCADO	120	G4-EC5 Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	El bienestar económico es una de las vías para que una organización invierta en sus empleados. Este indicador ayuda a demostrar cómo contribuye SERACIS al bienestar de sus empleados allí donde desarrolla una actividad significativa. Este indicador también refleja la competitividad de los salarios de la organización y aporta información relevante para valorar el impacto de estos en el mercado laboral local. Ofrecer salarios superiores al mínimo legal puede ayudar a establecer vínculos sólidos con la comunidad, ganarse la lealtad de los empleados y fortalecer la licencia social para operar. Este indicador es de la máxima relevancia para aquellas organizaciones en las que la retribución de una proporción sustancial de la plantilla se vincula estrechamente con la normativa sobre salario mínimo.	Asegurar salarios en cumplimiento a la ley	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Socios - Empleados Operativos - Empleados administrativos - Estado



La Dimensión Social en SERACIS LTDA representa el compromiso permanente con las Partes Interesadas, su interacción constante y desarrollo de las mismas. Para lograr cada uno de los objetivos propuestos para esta dimensión, se han creado estrategias de relacionamiento y acercamiento con las comunidades, clientes, proveedores, empleados y sus familias. Esto con el fin, de conocer cada día las necesidades de nuestros grupos de interés..

Durante el 2017 se realizaron actividades de involucramiento con nuestras partes interesadas, entre estas, se hicieron actividades con el personal de SERACIS como lo son la semana de la salud, taller de confecciones en Irra, capacitaciones en temas de interés a nuestros clientes y proveedores. Por medio de la Fundación AIDA se realizó la actividad de Sembrando Vida, esto con el fin de motivar a nuestras partes interesadas al cuidado del medio ambiente y preservación de los recursos naturales.



A continuación se describen actividades y programas que llevamos a cabo internamente como parte de nuestra gestión social.

La fundación AIDA y FESERACIS son nuestra principal alianza estratégica, las cuales son entidades sin ánimo de lucro, orientadas a mejorar las condiciones y calidad de vida de los trabajadores de SERACIS LTDA, en los ejes de: vivienda, recreación, educación y por la licencia emanada de la Secretaría de Salud de Antioquia en Salud Ocupacional, la fundación AIDA, presta los servicios de: asesoría, asistencia, consultoría y diseño de programas en Salud Ocupacional y Riesgos Laborales.

También ha realizado eventos que han podido fortalecer el espíritu deportivo, la brigada de emergencias y la jornada de la salud, la recreación de la familia, gestión para la adquisición de subsidios de viviendas, actividades de clima organizacional, gestión para la adquisición de becas de estudio, entrega de Kit escolares, entre otros.



Fundación AIDA



FESERACIS Fondo de Empleados



Reconocimiento económico y social por desempeño laboral a los colaboradores operativos



Obsequio especial por la llegada de un nuevo miembro a la familia de nuestros Colaboradores



Incentivo económico para el personal que ha sido beneficiado con el subsidio de vivienda para gestión de escrituras



Incentivo económico para mejora de vivienda a personal operativo



Programa para ahorro programado



Ayudas en calamidad



Programa Sembrando Vida



Taller de confección en el corregimiento Irra, Quinchía en conjunto con cliente de SERACIS



Escuela de Padres



Programa de emprendimiento para las familias de los colaboradores

PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO



G4 – LA1 Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosado por edad, sexo y región.

Controlar la rotación del personal, representó un gran reto para Seracis en el 2017, es por esto que es vital asegurar un bienestar, oportunidades labores y crecimiento personal, para todos nuestros colaboradores a través de la función que desempeñan en la organización, de manera que desarrollen un sentido de pertenencia por la misma, se involucren en sus actividades y contribuyan al logro de los objetivos organizacionales.

En Seracis hemos creado programas de bienestar, el plan Calidad de vida, la fundación AIDA y el fondo de empleados FESERACIS con el fin de brindar oportunidades y beneficios para todos nuestros colaboradores y sus familias. También contamos con planes de incentivos y reconocimientos con la finalidad de satisfacer y mantener nuestro recurso humano, el cual es el motor de nuestra organización.

A continuación se presentará el índice de contratación y la tasa de rotación de la empresa por edad, sexo y región. Adicionalmente se presenta el índice de rotación del personal por retiro voluntario, con el fin de analizar cuál es la población más susceptible de rotación y así enfocar las estrategias hacia estas personas.

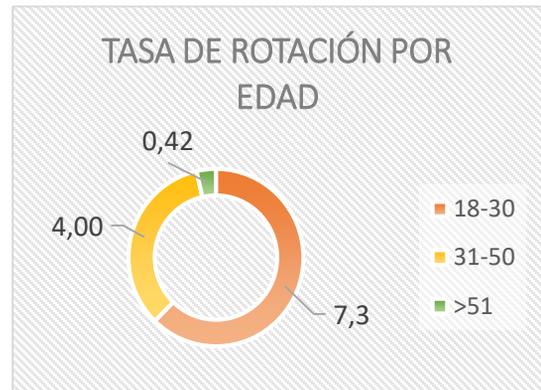
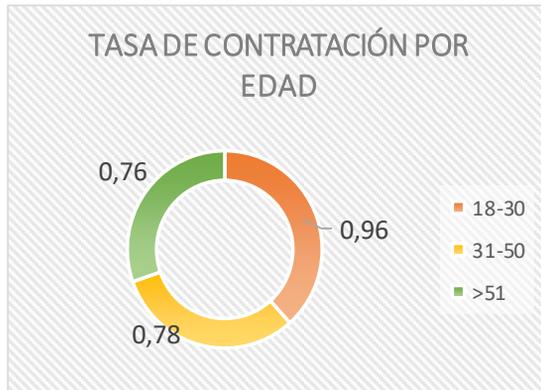
Estos datos se calculan de la siguiente manera:

La tasa de contrataciones = N° contrataciones en el año / Total de empleados al final del año

La tasa de rotación = N° retiros en el año / Total de empleados al final del año

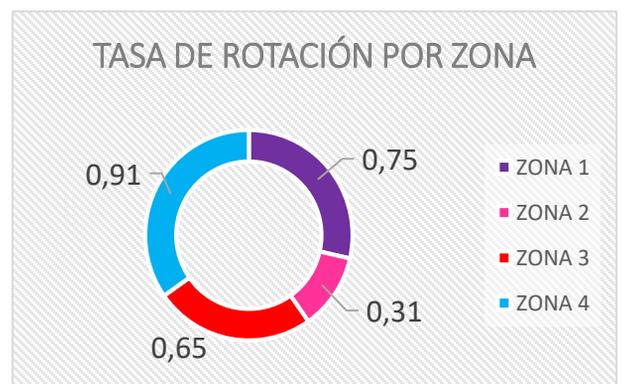
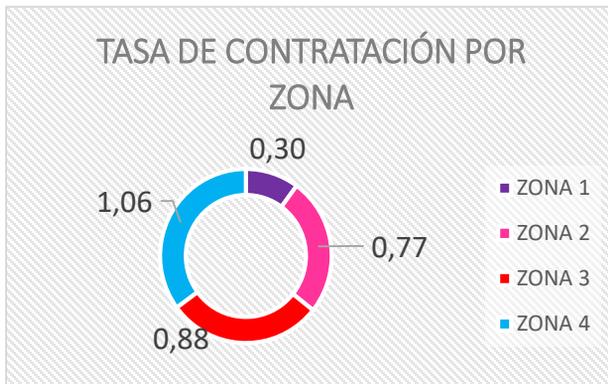
$$\text{Índice de rotación} = \frac{\left(\frac{N^{\circ} \text{Contrataciones al año} + N^{\circ} \text{Desvinculaciones al año}}{2} \right) * 100}{\frac{N^{\circ} \text{Empleados al inicio del año} + N^{\circ} \text{Empleados al final del año}}{2}}$$

➤ **Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados por edad.**



EDAD	No. CONTRATACIONES	No. RETIROS
18-30	1074	696
31-50	1114	757
>51	245	118

➤ **Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados por zona.**

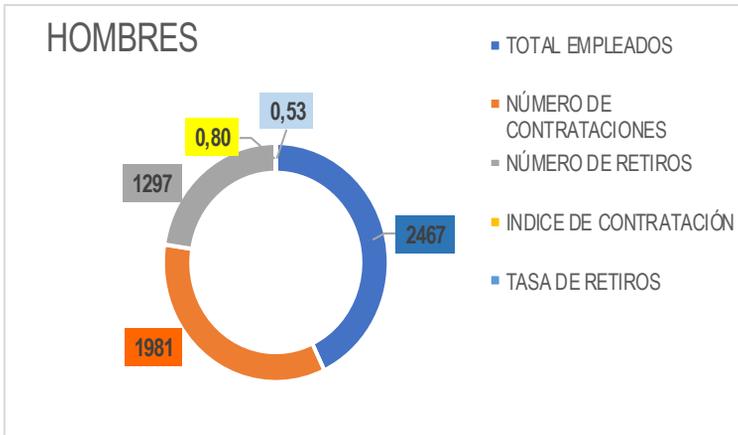


ZONA	No. CONTRATACIONES	No. RETIROS
ZONA 1	58	143
ZONA 2	1078	429
ZONA 3	296	220
ZONA 4	1001	863

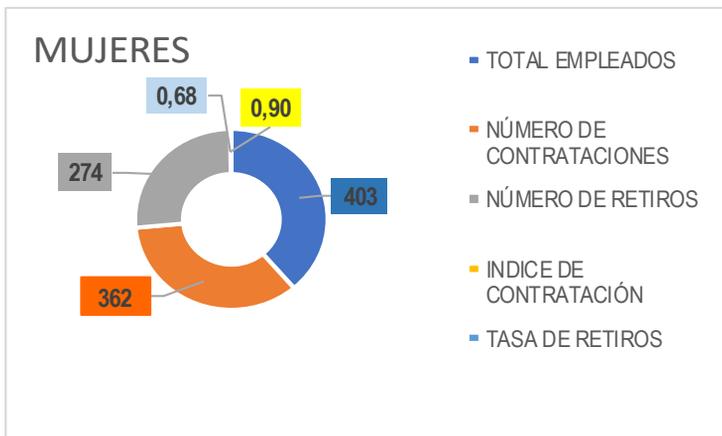
Análisis: De acuerdo con estos resultados, podemos observar que el grupo de personas con mayor número de contrataciones se realizó en la zona 2, sin embargo este también presentó una alta rotación de personal. La zona 1 representa la mayor tasa de rotación con un 0,75.

A nivel nacional la mayor tasa de contrataciones y rotación se presenta en el grupo de edad de los 18 a 30 años, por lo cual Seracis apoya los planes de estudio para el personal joven como una estrategia para retener a su personal.

➤ Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados por sexo



El índice de contratación y tasa de rotación por sexo, nos indica el alto flujo de colaboradores contratados para el año 2017. Donde el mayor porcentaje de contratación lo representa el hombres para un total de 1981 contratados, 1297 retiros por parte de los hombres para este mismo periodo de tiempo y se tuvo un índice de contratación del 0.80; y de retiros del 0,53 durante este mismo periodo de tiempo.



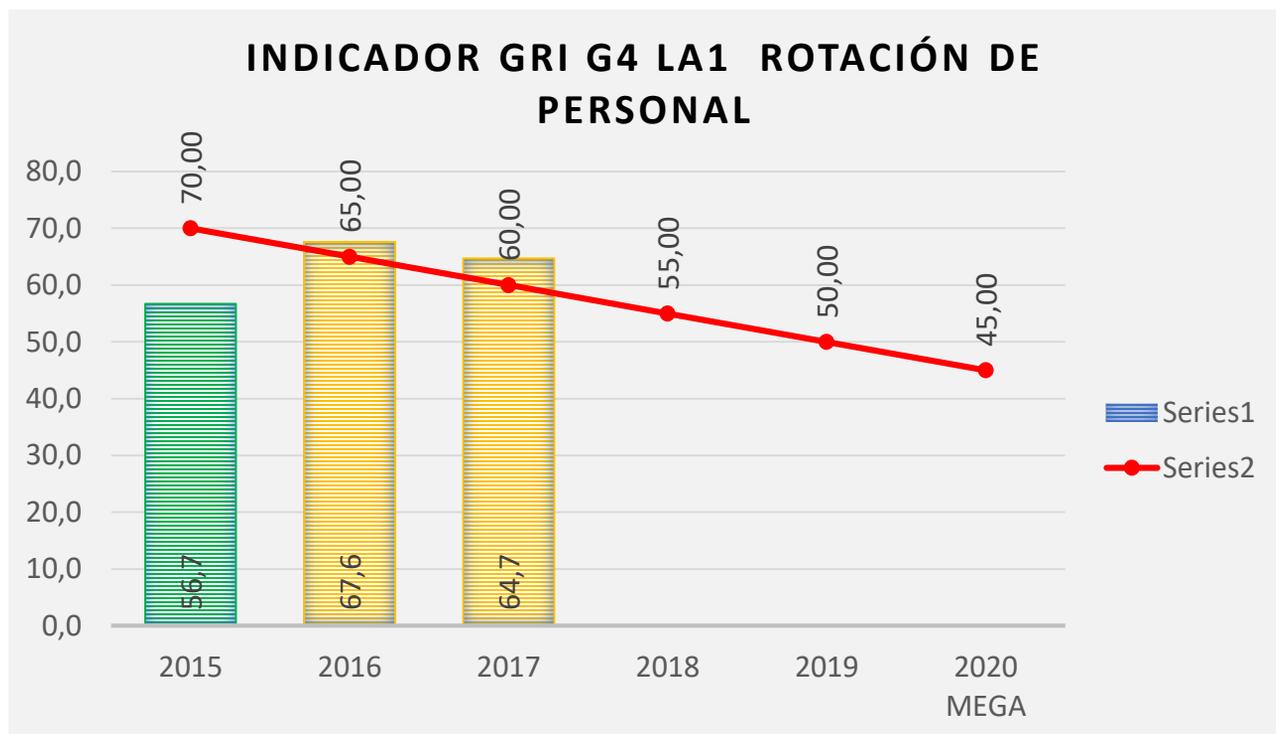
El índice de contratación y tasa de rotación por sexo, nos indica el alto flujo de colaboradores contratados para el año 2017. Donde la contratación de mujeres durante el mismo periodo de tiempo representa el 14,04% de las contrataciones totales.



Para el cálculo del índice de rotación del personal, se utilizó la fórmula del índice de rotación del personal, en la que se relacionan el número de contrataciones con el número de retiros, para evitar que se presente el encubrimiento de datos.

Índice de rotación del personal anual	85,08
Índice de rotación del personal anual de voluntarios	64,7

➤ **Comportamiento del indicador a través de los años**



META: Reducir la rotación del personal por debajo del 60% al año por retiro voluntario. ❌

En el 2017 se obtuvo una reducción del 4.3% en comparación con el año anterior, en el indicador de rotación de la compañía; sin embargo, este sigue siendo aceptable, debido a que no se logró alcanzar la meta. por lo que se pretende para el año 2018 generar acciones que comprometan a todas las partes involucradas en la retención del personal desde Gestión Humana hasta Operaciones, involucrando a los coordinadores operativos de cada zona, en el conocimiento de su personal, de manera que se permita generar beneficios para los colaboradores, encaminados a la estabilidad del personal de la compañía.

3 SALUD Y BIENESTAR



G4 – LA6 Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo.

Un buen seguimiento y control del sistema de seguridad y salud del trabajo, a través de sus indicadores, permite mantener un ambiente de trabajo seguro y de bienestar para todos los colaboradores. A partir de los resultados de estos indicadores y el análisis de estos, se implementan estrategias que ayuden a controlar los incidentes, mitigar riesgos y tomar acciones preventivas para disminuir el potencial de que ocurran accidentes graves o enfermedades en los colaboradores.

A través de la identificación de los riesgos en el área de influencia y de los programas de promoción y prevención, capacitaciones y campañas, se concientiza al personal sobre procedimientos seguros y mecanismos para el reporte de novedades que puedan afectar el bienestar de todos.

Resultados positivos en los índices de ausentismo, accidentalidad y enfermedad laboral, mejoran la productividad de la empresa, generan un ambiente de trabajo amigable y motivan a todos nuestros empleados.

$$\text{Tasa de accidentalidad} = \frac{(\text{Total accidentes})}{\text{Total de los colaboradores}} * 100$$

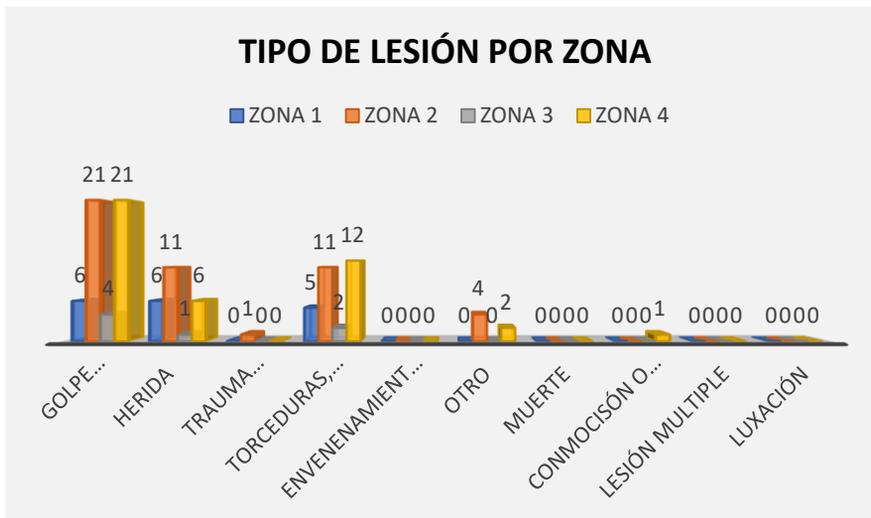
$$\text{Tasa de ausentismo} = \frac{(\text{Total personas con ausentismo})}{\text{Total de los colaboradores}}$$

$$\text{Tasa de días perdidos} = \frac{(\text{Total días perdidos})}{\text{Total de los colaboradores}}$$

➤ **Accidentalidad, Tipo de lesiones, Tasa de enfermedad profesional, Días perdidos**

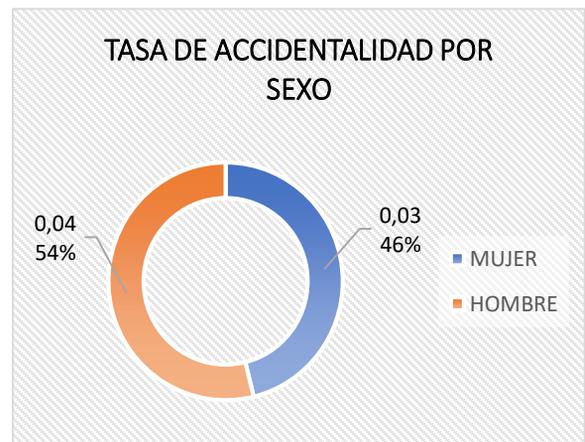
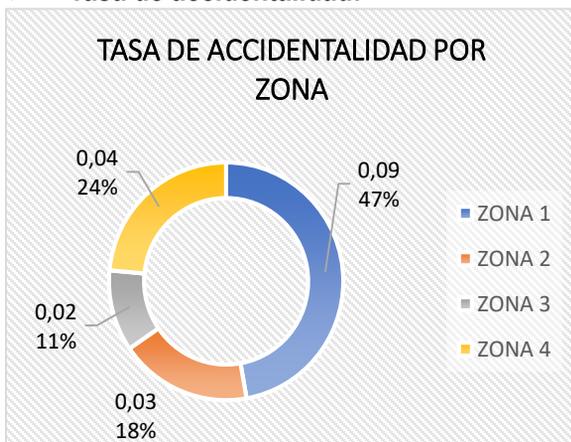


Total eventos con lesión: 14



Total eventos con lesión: 100

➤ **Tasa de accidentalidad:**



Datos tomados del indicador de accidentalidad de SST

En 2017, se presentaron

0 casos

De víctimas mortales

Seracis

La tasa de enfermedad profesional en 2017 fue de

0 casos

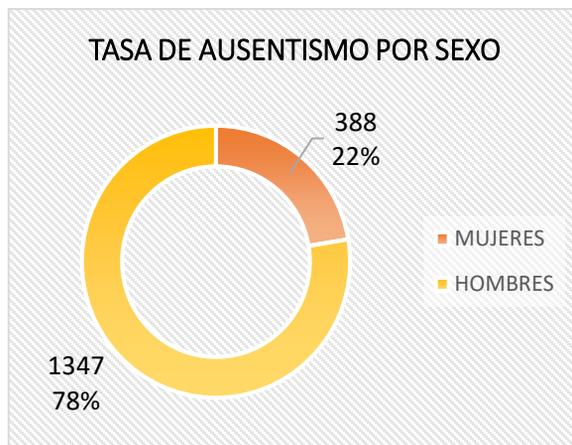
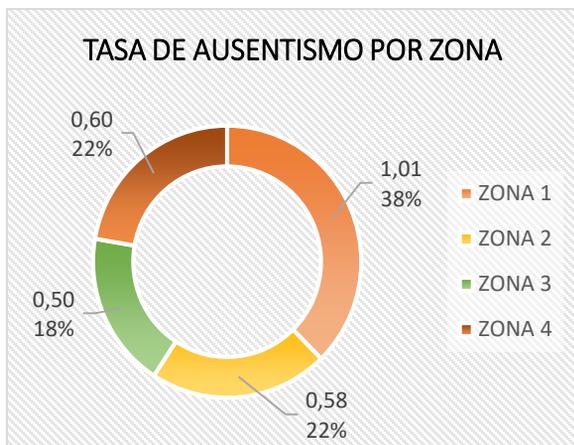
Seracis

La tasa de accidentalidad en el año fue de

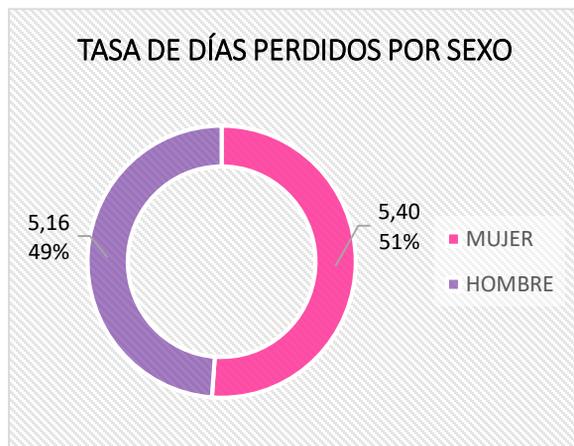
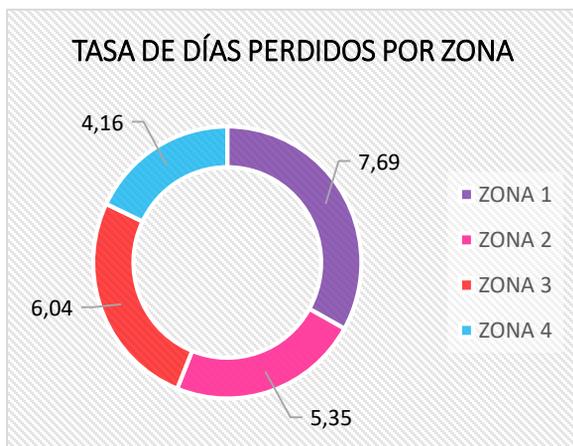
4,9

Seracis

➤ **Tasa de ausentismo:**



➤ **Tasa de días perdidos:**



Los días perdidos por trabajador en 2017 son:

6,40

Seracis

La tasa de absentismo en 2017 fue de

0,75

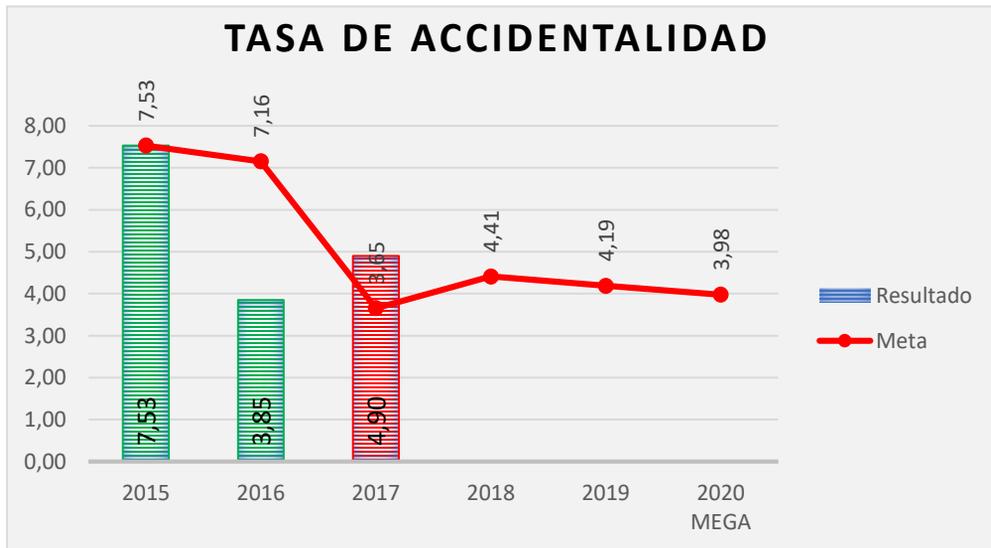
Seracis



➤ Accidentalidad y tipos de lesiones contratistas:

Durante el año 2017, no se presentaron accidentes de los contratistas, ni tampoco días perdidos, ni víctimas mortales, lo cual es un resultado positivo, que se debe a las recomendaciones y seguimiento que se hace a todos nuestros contratistas al momento de laborar con nosotros.

- El sistema que se usa para efectuar el seguimiento de los incidentes de seguridad y salud en el trabajo, es a través del formato INFORME DE NOVEDADES, el cual esta disponible en todos los puestos a nivel nacional y se pueden reportar, condiciones de salud, condiciones inseguras, incidentes y accidentes de trabajo.



META: Reducir la tasa de accidentalidad en un 5% de la meta del año anterior.

Para el año 2016 los resultados son óptimos, ya que se comenzó con la implementación del plan Héroes de la Seguridad y Salud en el Trabajo Seracis, el plan con los pies en la tierra, generando concientización con respecto a los temas de SST y autocuidado con respecto a los temas de desplazamiento seguro. En el 2017, se desarrollaron actividades encaminadas a la prevención, sin embargo se presenta un aumento del 27% con respecto al año anterior por lo que no se cumple la meta de 3,65. Este incremento se debe principalmente a que se comenzaron a reportar a la ARL no solo los eventos con lesión o sino también los que tuvieron probabilidad de lesión, con la finalidad de garantizar la atención oportuna a todos nuestros colaboradores, es por esto que para el 2017, se replantea la meta.

PLAN DE ACCION

- Continuar con las campañas de autocuidado para todo el personal y desarrollar nuevos programas de gestión para los riesgos más relevantes.
- También se actualizará la guía práctica de SST en todos los puestos de trabajo, con la finalidad de dar a conocer los riesgos y mecanismos de autocuidado.

PREMIO AL TRABAJO SEGURO



Como parte de nuestro aspecto material en Seguridad y salud en el trabajo, en el año 2017, Seracis Ltda asumió el reto de participar e inscribirse para ser galardonada por el premio al trabajo seguro AXA COLPATRIA, con el objetivo de lograr un reconocimiento por la seguridad del capital más valioso, nuestra gente.

Con esta participación Seracis dio a conocer su promoción de ambientes laborales seguros y productivos, su fomento por estilos de vida saludables y la gestión para reducir la accidentalidad, prevenir lesiones y enfermedades ocupacionales.

El Consejo Colombiano de Seguridad, fue el ente objetivo que realizó la evaluación de las empresas participantes por dicho premio. El Premio al Trabajo Seguro AXA COLPATRIA tiene diferentes categorías:

- Implementación y Desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (SG-SST).
- Innovación y Desarrollo en Seguridad y Salud en el Trabajo, Implementación y Desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Impacto en la Gestión de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales (ATEL).

Seracis Ltda, fue galardonada con el tercer puesto en la categoría *Implementación y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo*.

Para Seracis es un orgullo recibir este galardón, siendo la única empresa de Seguridad de la ciudad en lograr este reconocimiento. Esto es prueba del compromiso de Seracis por asegurar el bienestar de su personal como una cultura en toda la organización, sin embargo aún quedan temas por mejorar para ser los primeros, es por esto que para el año 2018, se continuará trabajando en reducir la accidentalidad, la promoción de comportamientos seguros a través de nuestros programas en Seguridad y salud en el trabajo y la formación de tres colaboradores para ser especialistas en SST.

Felicitaciones Seracis por este gran premio, el cual es de todos y cada uno de sus miembros. Los invitamos a continuar con la cultura de la seguridad.





G4 – LA9 Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosados por sexo.

Para Seracis LTDA, contar con personal capacitado, es uno de sus objetivos principales; esto con el fin de tener óptimo desempeño en funciones y responsabilidades desde el cargo que ocupa cada colaborador dentro de la compañía.

Generar valor a los procesos depende de la constancia en formación a los colaboradores, en búsqueda permanente de personal idóneo encaminado al cumplimiento de la misión, visión y para garantizar la calidad de los servicios de vigilancia y seguridad privada a los clientes de Seracis Ltda. Adicionalmente, la formación en el 2017, permitió motivar a los colaboradores y aumentar su sentido de pertenencia por la empresa.

A continuación se presenta el Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral.

$$\text{Promedio de Horas de formación por empleado} = \frac{\text{Total horas de capacitación de los empleados}}{\text{Total de los empleados}}$$

$$\text{Promedio de Horas de formación por empleada} = \frac{\text{Total horas de capacitación de las empleadas}}{\text{No.de Empleadas}}$$

$$\text{Promedio de Horas de formación por empleado varón} = \frac{\text{Total horas de capacitación de los empleados varones}}{\text{No. de Empleados varones}}$$

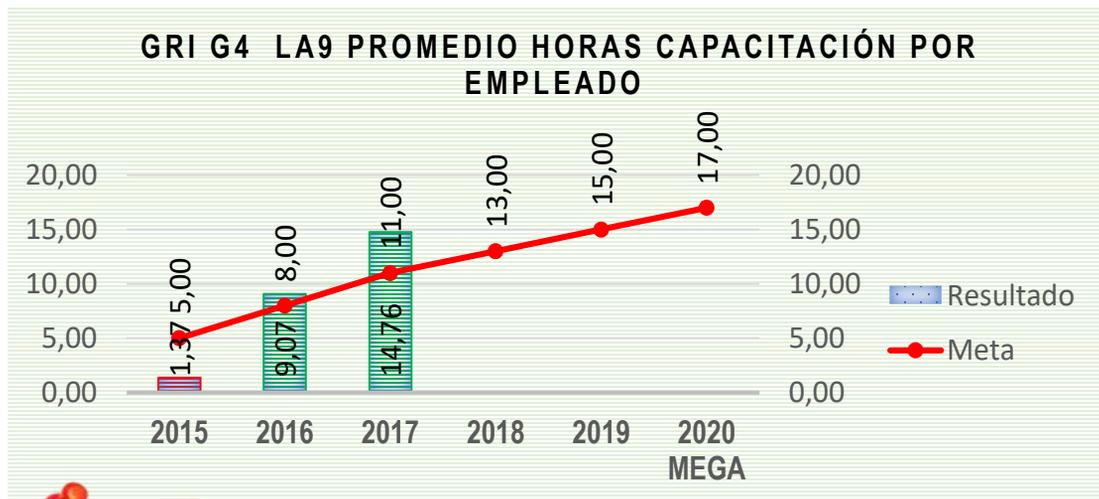
$$\text{Promedio de Horas de formación por categoría laboral} = \frac{\text{Número de horas de capacitación por categoría laboral}}{\text{No. de Empleados de la categoría}}$$

SEXO	MINUTOS DE CAPACITACIÓN	HORAS DE CAPACITACIÓN	TOTAL PERSONAL	PROMEDIO HORAS DE CAPACITACIÓN
HOMBRES	1.806.277,00	30104,62	2022,83	14,88
MUJERES	254.877,00	4247,95	348	12,20
PROMEDIO HORAS DE CAPACITACIÓN TOTAL			14,76	

CATEGORIA LABORAL	MINUTOS DE CAPACITACIÓN	HORAS DE CAPACITACIÓN	TOTAL PERSONAL	PROMEDIO HORAS DE CAPACITACIÓN
ALTA GERENCIA	2.645,0	44,08	13	3,55
ADMINISTRATIVOS	66.374,0	1.106,23	147	7,55
OPERATIVOS	1.992.135,0	33.202,25	2.224	14,93
PROMEDIO HORAS DE CAPACITACIÓN TOTAL				14,76

Total Horas de Capacitación = 34.352,57

➤ **Comportamiento del indicador a través de los años**



META: Incrementar las horas de capacitación del personal a 11 horas por colaborador ✓

Se evidencia cumplimiento de la meta durante el año 2017, porque se implementó el plan de acción definido para el año 2016. Hubo un incremento del 62,72% en cuanto a horas de capacitación por empleado, esto gracias a que comenzaron a realizar las capacitaciones a través de grupos de apoyo de supervisores para lograr cubrir las zonas remotas.



Datos tomados del indicador de capacitación de Gestión Humana



A continuación presentamos nuestra gestión para lograr la certificación en competencias laborales otorgadas por el SENA, las cuales avalan el conocimiento adquirido en las diferentes áreas del sector de vigilancia y seguridad privada por parte de nuestros colaboradores. Esta certificación apunta a la gestión del aspecto Capacitación y Educación.



Datos tomados del indicador del software administrativo SOGA



G4 – LA13 Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad

Dentro de los principios de responsabilidad social de Seracis, esta la promoción y respeto por los derechos humanos, es por esto que dentro de su gestión se quiere garantizar una igualdad salarial para todos sus colaboradores, sin importar su género, raza o condición sexual.

Con el seguimiento a este indicador, se pretende evitar que se presenten casos de discriminación de género en la organización, la discriminación salarial contra la mujer que a pesar de ser un tema antiguo y que se ha tratado por varios años en el mundo, no ha desaparecido y es por esto, que se debe garantizar que tanto los hombres como las mujeres, se les pague lo justo por realizar el mismo trabajo y que se entregan salarios de cumplimiento de ley y para todo el personal contratado.

En Seracis se cuenta con un perfil del cargo, de manera que los salarios y las contrataciones se realizan con base en el cumplimiento de este, lo que permite mitigar el riesgo de discriminación de género en nuestra organización. Es importante también considerar que al tratarse del sector de vigilancia y seguridad privada, la mayor cantidad de fuerza laboral disponible para este sector son hombres, sin embargo en Seracis también se brindan oportunidades laborales para las mujeres que cumplan con el perfil, garantizándoles una igualdad en el salario con relación a los hombres. Desde el proceso de Gestión Humana se asegura en la vinculación del personal que todos los empleados cuenten con contrato y con unas condiciones laborales acordes con lo establecido en la ley.

Relación entre la remuneración de hombres y mujeres = (Remuneración promedio mujeres al año / Remuneración promedio hombres al año) * 100

VALOR BASE HORA CLASIFICADO POR SEXO Y CATEGORIA LABORAL

CATEGORIA LABORAL	N° de hombres	N° de mujeres	Valor Hora Hombres y mujeres Legal a 2017	Valor Hora Hombres y mujeres (as) Pagado
OPERATIVOS	2416	343	\$3.073	\$3.073
ADMINISTRATIVOS	51	60	\$3.073	\$8.456

RELACIÓN REMUNERACIÓN POR CARGOS EQUIVALENTES

CARGO EQUIVALENTE	MUJERES	HOMBRES	RELACION DE REMUNERACIÓN
APRENDIZ	737.717	737.717	100%
ASISTENTE ADMINISTRATIVA	1.254.774	1.200.000	105%
ASISTENTE DE VINCULACIÓN	1.200.000	1.000.000	120%
ASISTENTE OPERACIONES	1.248.939	1.472.250	85%
AUXILIAR CONTABLE	1.000.000	995.000	101%
COORDINADOR (A) NACIONAL DE SST	2.300.000	2.300.000	100%
DIRECTOR (A) NACIONAL OPERACIONES	9.590.321	9.590.321	100%
MANEJADOR CANINO	826.551	844.704	98%
POLIGRAFISTA	2.500.000	2.400.000	104%
SUPERVISOR DE PORTERIA	930.000	930.000	100%
VIGILANTE A	737.717	737.717	100%
SALARIO PROMEDIO	2.029.638	2.018.883	101%

La definición empleada para establecer los lugares con operaciones significativas: son los puestos de vigilancia. En la empresa no se discrimina la remuneración de las personas por el lugar de la operación donde desarrolla sus actividades.

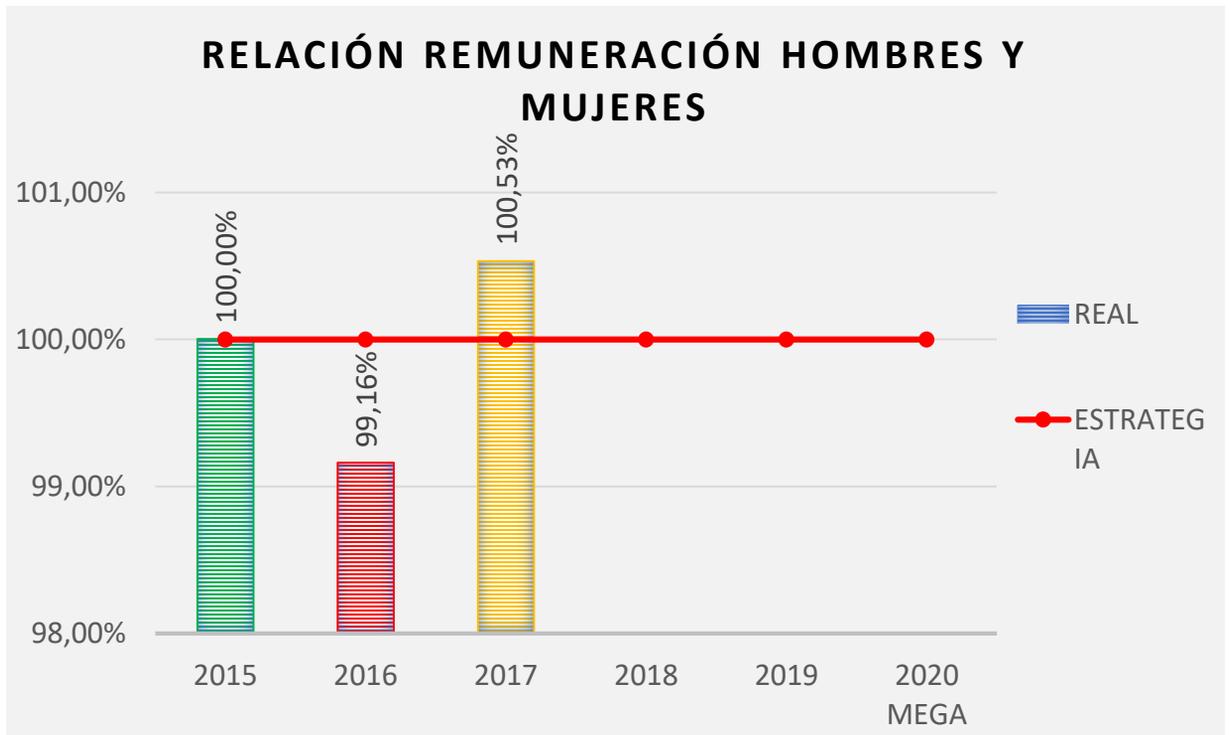
Las operaciones de SERACIS LTDA se realizan en su totalidad en Colombia, todas bajo el salario mínimo MENSUAL legal vigente SMMLV, y es el mismo para hombre y mujeres.

Los salarios de SERACIS LTDA son pagados en su totalidad bajo el salario mínimo Mensual legal vigente o superior sin distinción de sexo, raza, religión, partido político, o cualquier otro.

Para el pago de los salarios se tiene en cuenta las responsabilidades y funciones que desempeña cada cargo y que es coherente con su perfil.

AÑO 2017			
AÑO	TOTAL PROMEDIO MUJERES	TOTAL PROMEDIO HOMBRE	RESULTADO
2017	2.029.638	2.018.883	101%

➤ Comportamiento del indicador a través de los años



META: Relación salarios hombres y mujeres sea igual al 100% ❌

En el 2017, se presenta un incremento del 1,38% en comparación con el 2016, debido a que se contrato un mayor número de personal, gracias a las licitaciones que se ganaron durante el año. También se observa que para los cargos equivalentes se presenta una relación promedio del 100,53%.



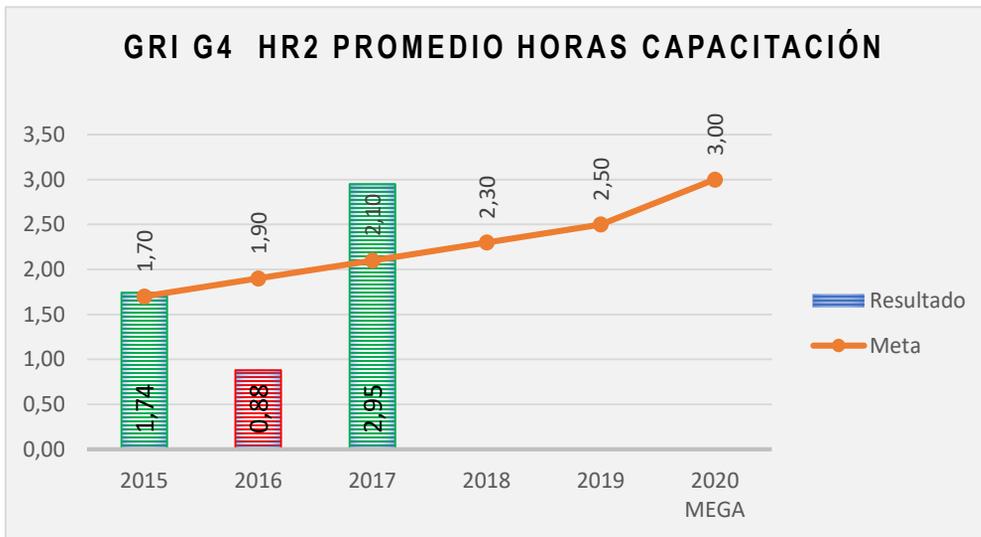
G4- HR2 Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados.

Para SERACIS LTDA es fundamental velar por el cumplimiento y respeto por los derechos humanos, políticas organizacionales, principios y valores de la empresa, para así, asegurar la protección de los derechos de nuestras partes interesadas tanto internas como externas. El compromiso que tiene la empresa se expresa por medio de las diferentes políticas como lo son Política de Derechos Humanos, Política de Responsabilidad Social la cual incluye la política de formación y diversidad e inclusión social.

Con este indicador la empresa podrá determinar la cobertura de sus empleados en las capacitaciones realizadas en este tema y validar si la inversión ha sido suficiente para que la información llegue a todos y se esparza la cultura del respeto a los derechos humanos y apliquen este conocimiento en situaciones que se puedan presentar durante el desarrollo de sus tareas diarias, no solo laborales sino también personales.



➤ Comportamiento del indicador a través de los años



META: Alcanzar como mínimo 2,10 horas de capacitación en DDHH por empleado. ✓

Se evidencia una mejora significativa en las horas de formación del personal en DDHH, con respecto a los resultados del año 2016, esto debido a que se realizó un mayor seguimiento al plan de capacitación de la organización planteado para el 2017 y se comenzó con las capacitaciones virtuales a través de la reportería móvil. El resultado de la meta anual, da cumplimiento a lo establecido por el indicador.

Para el 2018, se tienen establecidas nuevas estrategias para capacitación al personal a nivel nacional.

La cobertura total supera el 100% de los empleados debido a la rotación del personal, es decir que se han capacitado personas que ya no se encuentran en la organización.



Datos tomados del indicador de horas de capacitación en DDHH de Gestión Humana



G4 – HR3 Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas

Para SERACIS LTDA, es de suma importancia respaldar los principios de igualdad de oportunidades en todos sus procesos dirigidos a sus partes interesadas, a través de la inclusión y el respeto por las diferentes culturas, formas de pensar, expresiones, ideologías de género, creencias políticas, religiosas, entre otros. Promovemos la protección de los derechos humanos, haciendo público a través de nuestra página web, mensajes para incentivar la promoción y respeto por los derechos humanos, así como procesos de formación y el establecimiento de un código de ética y buen gobierno y código de conducta, en los cuales se describen los lineamientos para un comportamiento adecuado dentro y fuera de la organización. Adicional contamos con nuestra gestión del riesgo a derechos humanos aplicada a todos los procesos de la organización.

Se ponen a disposición de todas nuestras partes interesadas, mecanismos para el reporte de eventos de violaciones a los derechos humanos, con el fin de que estos casos sean atendidos y se tomen las medidas correctivas necesarias para evitar que vuelvan a ocurrir. Estos mecanismos para el reporte son: el Informe de novedades, disponible para todos nuestros colaboradores en sus puestos de trabajo y la línea ética, canal de comunicación para nuestras partes interesadas y que se encuentra en la página web de Seracis: www.Seracis.com

A través de este indicador la organización podrá determinar cuántos incidentes de discriminación se han presentado al año y cuantos han sido atendidos eficazmente. De esta manera podrá realizar un cuidadoso seguimiento a estos eventos de discriminación.

META:

Mantener cero incidentes de discriminación ✓

Año	No de incidentes de discriminación
2016	0
2017	0

Para nuestra organización es satisfactorio revisar los resultados del año 2017 y notar que durante el ciclo de presentación de la memoria no se presentaron casos de incidentes de discriminación

G4 – HR5
Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil y medios adoptados para contribuir a la abolición de la explotación infantil



SERACIS LTDA, está comprometida con la abolición del trabajo infantil, cumpliendo con la legislación colombiana, creando así políticas internas que conlleven al respeto por los derechos humanos. SERACIS LTDA, no permite la contratación de menores de edad, bajo ninguna circunstancia de sus partes interesadas.

El cumplimiento de este indicador es vital para mantener y fortalecer nuestra política de Responsabilidad Social Empresarial, generando vínculos positivos y transparentes que fortalecen la relación de mutuo beneficio entre SERACIS LTDA y la sociedad, que será el reflejo de la estabilidad social de la comunidad en que se desarrollan nuestros trabajadores.

META

Mantener cero casos de trabajo infantil y poder realizar evaluar a todos nuestros proveedores ✓

Año	No. casos de trabajo infantil
2016	0
2017	0

En comparación con el 2016 continuamos en la misma línea de no promover trabajo infantil tanto proveedores como SERACIS en sus centros.

Este es un resultado que llena de orgullo a toda la organización, porque permite evidenciar el compromiso con su responsabilidad social y el respeto por los derechos humanos.

Las medidas que SERACIS realiza para controlar el riesgo de trabajo infantil en sus instalaciones, es validar el documento de identidad de los aspirantes, en caso de los practicantes menores de edad, se verifica su permiso para laborar, sin embargo no se presentó estos casos en 2017.

Se cuenta con una matriz de riesgos en DDHH para realizar su identificación, valoración y gestión.

Datos tomados del indicador de trabajo infantil de Gestión Humana

PROVEEDORES				
MES	# PROVEEDORES EVALUADOS	# PROVEEDORES CON TRABAJO INFANTIL	# PROVEEDORES CON INDICE DE JOVENES EXPUESTOS (16 A 18 AÑOS)	TOTAL CASOS/TOTAL PROVEEDORES
TOTAL	55	0	0	0,00%
PROVEEDORES CON UN RIESGO SIGNIFICATIVO	55	PROVEEDORES CON TRABAJADORES JOVENES EXPUESTOS	0	

EMPLEADOS				
MES	# EMPLEADOS SERACIS LTDA	# EMPLEADOS MENORES DE 16 AÑOS	# EMPLEADOS JOVENES EXPUESTOS (16 A 18 AÑOS)	TOTAL CASOS/TOTAL PROVEEDORES
TOTAL	2870	0	0	0%

Datos tomados del indicador de trabajo infantil de Gestión Humana

SERACIS LTDA analiza permanentemente los riesgos en nuestras sedes relacionados con derechos humanos y también mantiene canales de comunicación con sus partes interesadas para que realicen los reportes de violaciones a los derechos humanos. Para los proveedores, se realizan visitas de seguimiento periódicamente, donde se validan los riesgos en derechos humanos, incluidos trabajo infantil. No se han presentado centros o proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.



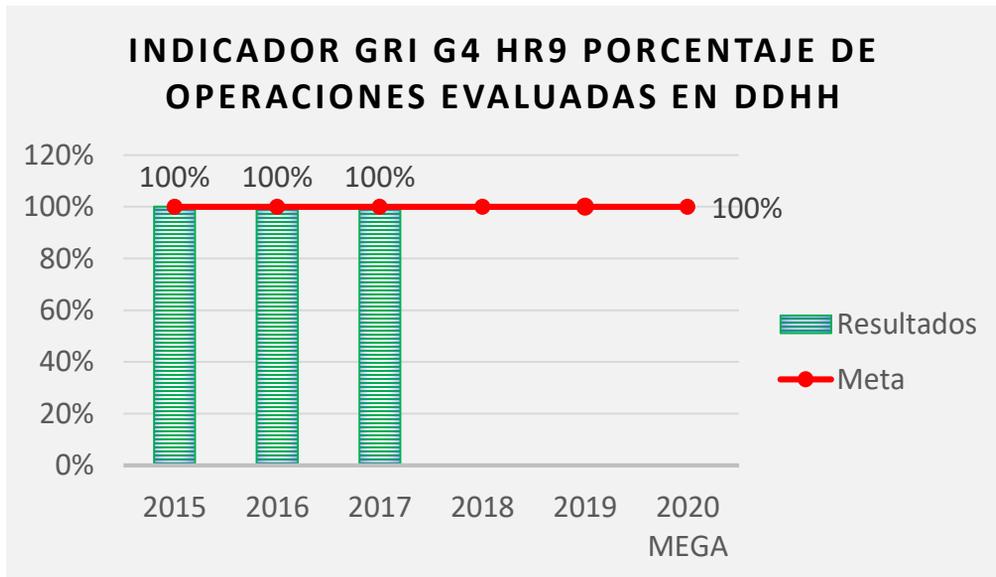
G4- HR9 Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos

SERACIS LTDA tiene una responsabilidad en materia de Derechos Humanos con todos sus colaboradores a nivel Nacional, donde permanece comprometida para brindar garantías con respecto a los Derechos Humanos con todo su personal, es por ello, que mensualmente realiza la evaluación de sus cuatro centros, donde se evalúan riesgos relacionados en temas de derechos humanos, los cuales permiten realizar actividades, que mitiguen la posibilidad de que se materialicen estos riesgos.



La evaluación de los riesgos en derechos humanos en todas nuestras operaciones se realiza a través de las visitas inspectivas que se deben realizar mínimo una vez al año para todos los puestos.

➤ **Comportamiento del indicador a través de los años**



META: Asegurar la Gestión del Riesgo en DDHH a todas las sedes en un 100% ✓

Todas nuestras sedes y operaciones a nivel nacional han sido monitoreadas permanentemente en DDHH, dando cumplimiento a las metas planteadas, brindando seguridad a las sedes de Seracis Ltda e impactando de forma positiva en los Derechos Humanos.

Datos tomados del indicador Operaciones evaluadas en DDHH de Gestión Humana





G4 – HR10
Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos.

SERACIS LTDA, desde su compromiso y visión de sostenibilidad social empresarial, busca proveedores confiables, con los cuales pueda existir un equilibrio entre el beneficio económico y la gestión de estos proveedores en lo ambiental y el respeto por los derechos humanos, establecidos en la carta universal de derechos humanos. Es por esto que desde el año 2016, SERACIS LTDA ha comenzado a realizar las evaluaciones a todos nuestros proveedores, validando si cuentan con mecanismos para la identificación y mitigación de los riesgos en la violación de los derechos humanos en toda su área de influencia y si cuenta con una política y unos objetivos en esta materia.

AÑO	N° DE NUEVOS PROVEEDORES EVALUADOS EN DDHH	TOTAL PROVEEDORES	TOTAL/PROMEDIO
2017	10	54	18,5%

Durante el año 2017, se evaluó al 100% los proveedores, lo cual significa un incremento con respecto al periodo anterior correspondiente al año 2016. Esto indica que se logró cumplir con el objetivo, sin embargo, la compañía ha aprendido mas acerca acerca de los temas de responsabilidad social y durante el año 2017, se actualizó el proceso de selección y evaluación de proveedores con el fin de conocer más nuestros asociados de negocio.

META
 Lograr evaluar a todos los posibles proveedores de la compañía ✓

PLAN DE ACCION

- Para el año 2018, realizar sensibilizaciones en los casos que encontremos proveedores que presenten condiciones críticas.

Datos tomados del indicador proveedores evaluados en DDHH de Administrativa



G4 – HR12 Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación

SERACIS LTDA expresa a todas sus partes interesadas su compromiso con el cumplimiento de los derechos humanos, para ello ha definido y publicado la política de derechos humanos, la cual se encuentra en la pagina web www.seracis.com, con esta se busca que se cumpla a cabalidad todos los puntos a tratar en la carta universal de los derechos humanos.

La organización cuenta con mecanismos que le ayuden a detectar los eventos que afecten los Derechos Humanos dentro de la empresa, para cada uno de estos se emprenden acciones que garanticen que no se vuelven a repetir. Este indicador permitirá revisar que todas las reclamaciones sean recibidas y atendidas

Al igual que en el 2016, durante el periodo de la presente memoria, no se presentaron reclamaciones en DDHH en nuestra compañía, por ninguno de los mecanismos formales de comunicación. Estos resultados son muy alentadores y evidencia que las estrategias implementadas han sido eficientes, sin embargo se debe seguir motivando a las personas a que realicen los reportes cuando observen alguna novedad en materia de DDHH, estos mecanismos de comunicación se han divulgado a todas nuestras partes interesadas a través de la página web, los cuales son la línea ética atencionalcliente@seracis.com.

El comité de responsabilidad social empresarial, se encargará de analizar y dar una solución a todas las reclamaciones.

META: Garantizar que las personas realicen las reclamaciones de manera formal por los canales de comunicación habilitados para así realizar las medidas necesarias siguiendo un conducto regular

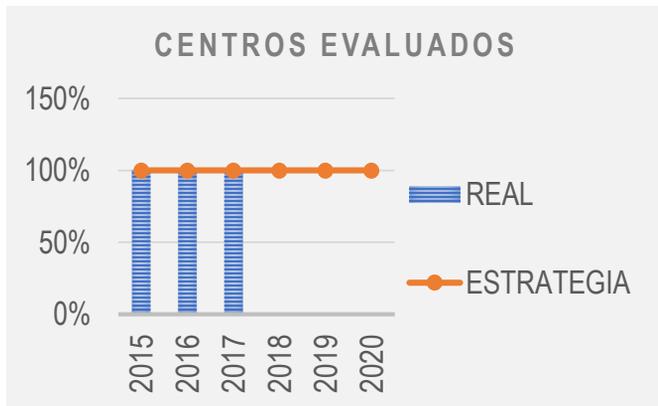
#RECLAMOS DDHH	
TOTAL	0



G4 – SO3 Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos

Para la gestión del riesgo de corrupción, es importante analizar todos los procesos y así determinar cuáles serán los más relevantes para la organización y cuales generarán un mayor impacto. Este indicador permite medir el grado de evaluación de los riesgos asociados a la corrupción en todos los procesos y agencias a nivel nacional donde se encuentra SERACIS LTDA. Los riesgos más significativos relacionados con la corrupción que se han encontrado son: Soborno, hurto y extorsión.

META:
 Mantener el 100% de nuestros centros evaluados en riesgos relacionados con la corrupción. ✓



AÑO	NÚMERO DE CENTROS EVALUADOS EN RIESGOS DE CORRUPCIÓN	TOTAL DE CENTROS	PORCENTAJE DE CENTROS EVALUADOS EN RIESGOS DE CORRUPCIÓN
2017	5	5	100%

Todos nuestros centros de trabajo, procesos y cargos, están evaluados en riesgos relacionados a la corrupción, lo cual indica el cumplimiento de la meta.

Las Sedes o Agencias con que cuenta la empresa a nivel nacional son 5 (Medellín, Bogotá, Ibagué, Barranquilla y Manizales). Esta evaluación se realiza a través de la matriz de riesgos de la organización siguiendo la metodología ISO 31000.



DIMENSIÓN AMBIENTAL

13 ACCIÓN
POR EL CLIMA



La gestión ambiental en SERACIS LTDA, enfoca sus esfuerzos en generar en sus empleados la cultura del ahorro en el consumo de recursos naturales y la identificación de los impactos ambientales que genera durante el desarrollo de su actividad y la mitigación de estos por medio de planes ambientales.

Es el área administrativa, encabezada por el director administrativo, la encargada de la consolidación y seguimiento de los indicadores ambientales de la mano del jefe ambiental quien tiene la responsabilidad de planear e implementar acciones que permitan el alcance de los objetivos propuestos y en general el cuidado del medio ambiente. Esta información es entregada periódicamente a la gerencia, para su revisión y control.



SEMBRANDO VIDA

Campaña forestal permanente

Familia comprometidas con el ambiente y la comunidad

El objetivo es Implementar la campaña “**SEMBRANDO VIDA**”, donando un arbusto a las partes interesadas, donde se acepte el compromiso de protegerlo y cultivarlo para que perdure en el tiempo, con el propósito de generar una cultura ambiental, a partir del esfuerzo individual y el ejemplo colectivo, y sea parte de la solución del problema ambiental.

Esta campaña arrancó en el año 2016 entregando 50 arbolitos al personal administrativo en la sede de Medellín. Para el año 2017 se logró ampliar la cobertura con la entrega de 350 arbolitos a comunidades anexas y al personal operativo de la empresa. Es así que a Octubre de dicho año se han entregado: los arbolitos a la Institución Educativa Paulo VI de Bogotá, D.C. de los grados 6° a 9° y 50 arbolitos al personal operativo de Medellín, cumpliendo así con el 80% de lo planificado, realizando campañas de interiorización y conciencia ambiental, Esta campaña parte de lo individual, del compromiso que cada quien siente por proteger los recursos naturales, a lo general, enseñando a los demás con el ejemplo y la convicción de adoptar un arbolito; desde ese lineamiento, la siembra que se promueve es para que cada quien lo haga en donde sabe que puede cumplir con el cuidado y seguimiento de su crecimiento, mejorando así el medio ambiente.



Vivero Municipal Medellín.
Entrega especies



Capacitación siembra, abono y cuidado de la especies





SEMBRANDO VIDA

Campaña forestal permanente
Familia comprometidas con el ambiente y la comunidad

SEGUIMIENTO:

Se creó una ficha técnica para ir llevando el control de crecimiento y evolución de la especie que se entregó a los colaboradores el día del inicio de la campaña. Este seguimiento se hace cuatrimestral.



FORMATO DE SEGUIMIENTO No. _____, adopción de especie forestal

Lugar y fecha: 07 FEBRERO 2017
Dirección: CIA 81A #33AN-08 Celular: 3136616634

N° de ejemplares forestales adoptados 1 especie _____

sembrado (s) en el barrio (p zona) Castellana Como ADOPTANTE FORESTAL

manifiesto que la planta llega en buen estado, pero

al poco tiempo se le caen todas las hojas (escribir

el desarrollo del proceso de siembra, riego y abono del ejemplar adoptado y las condiciones en

que se encuentra). Por favor, anexas foto del estado a la fecha.

OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES: se le realizaron los riegos

y abonos según recomendación pero después de

la caída de las hojas se tomaron 3 hojas nuevas

e igualmente se cuidaron

Firma del (la) adoptante forestal

C.C. [Firma]

7-265113

Se anexa nuevamente el Reglamento y condiciones el compromiso adquirido.

*Reglamento:

Artículo 1: Tener en cuenta la ley 99 de 1993 del Medio Ambiente

Artículo 2: Actuar de conformidad con la guía ISO 26000 de Responsabilidad Social

Artículo 3: Así me retire de SERACIS y la Fundación AIDA, mi compromiso es ético con el ambiente, mi familia y la comunidad.

Artículo 4: Tener en cuenta el RUC Registro único de contratantes.

Artículo 5: Invitar a otros a asumir este compromiso.

Artículo 6: Participar en las estrategias e instrumentos de control y seguimiento de esta campaña.





G4 – EN1:
Materiales usados
por peso o volumen

SERACIS utiliza los siguientes materiales para la prestación del servicio: dotaciones, EPP, papelería, electrónica y gasolina. El indicador muestra el total de Kg de materiales consumidos por empleado mensualmente y el total de lo consumido al año.

Todos los materiales son adquiridos mediante proveedores externos.

Los datos son mediciones directas de las compras realizadas, excepto la gasolina, la cual es tomada con estimaciones, de la siguiente manera:

- Datos tomados de contabilidad en \$COL / Valor del gl de gasolina según histórico de precios, convertido a litros y después a Kg.
 $1 \text{ Galón gasolina} = 3.7854118 \text{ litros}$ y densidad de la gasolina: $0,68 \text{ kg/litro}$
 $1 \text{ gl} = (3.7854118 \text{ Lt}) * (0.68 \text{ Kg})/\text{Lt} = 2.574080024 \text{ kg}$
- Datos tomados de los reportes de los supervisores: En estos reportes indicarán el consumo de gasolina mensualmente en cada uno de los vehículos y motos de la empresa.

CONSUMO DE MATERIALES						
AÑO 2017	RECURSOS RENOVABLES	RECURSOS NO RENOVABLES				
	TOTAL PAPELERIA KG	TOTAL DOTACIONES KG	TOTAL EPP KG	TOTAL ELECTRONICA KG	GASOLINA EN KG	TOTAL KG
PROMEDIO	2811,35	11698,33	3090,35	295,46	149124,19	164.208,32

CONSUMO DE MATERIALES EN KG

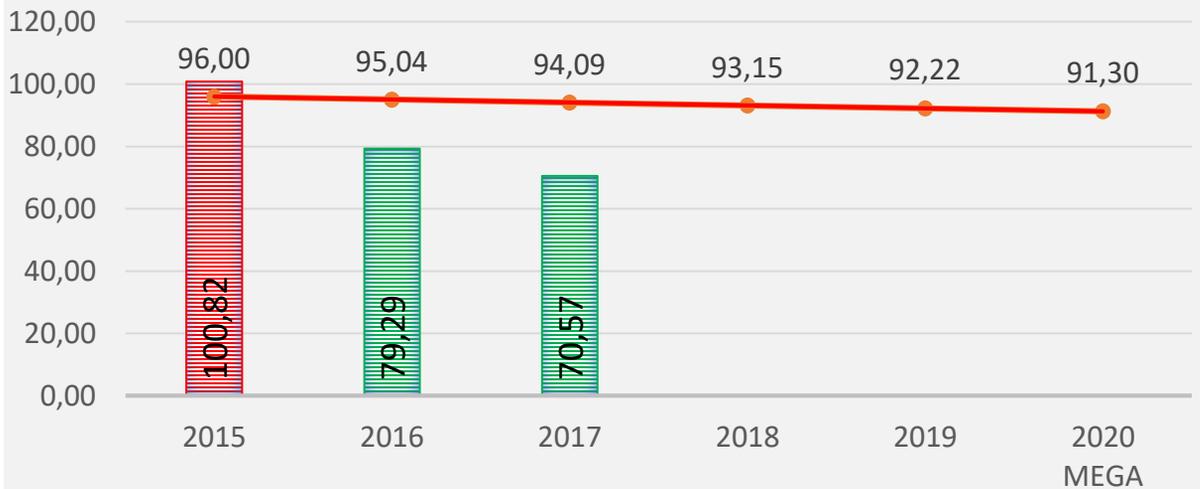
AÑO	TOTAL MATERIALES RENOVABLES	KG/ EMPLEADOS	TOTAL MATERIALES NO RENOVABLES	KG/ EMPLADOS	KG MATERIALES/ EMPLEADOS
2016	1492,37	0,81	144496,76	78,53	79,35
2017	2811,35	1,19	164208,32	69,38	70,57

META:

Incrementar la eficiencia en el uso de materiales, para estar por debajo de 94,09 Kg por persona al año. ✓

AÑO 2017	Total materiales en kg	Promedio No. Trabajadores	Consumo en kG/No. Usuarios
PROMEDIO	167019,67	2367	70,57

INDICADOR GRI G4 EN-1 MATERIALES POR EMPLEADO



El consumo de materiales totales por empleado presentó una disminución del 11,09% en comparación con el año 2016, lo cual refleja que las estrategias implementadas están siendo efectivas y se está cumpliendo con el objetivo planeado, a pesar del incremento en el uso total de materiales renovables y de la alta demanda de servicios de vigilancia los cuales demandan mas dotación y materiales en general.

Estos resultados motivan a la organización a continuar incentivando la cultura del ahorro y a seguir contribuyendo con el cuidado del medio ambiente.



Datos tomados del indicador de consumo de materiales de Administrativa



**G4 - EN3:
CONSUMO ENERGETICO
INTERNO**

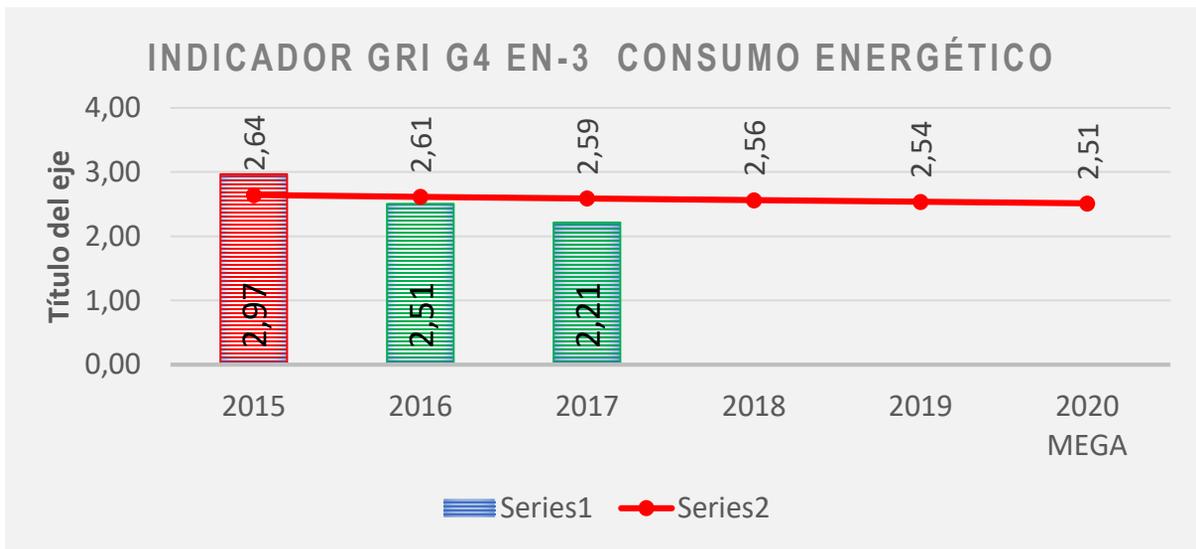
Como empresa prestadora de servicios de vigilancia y por nuestra razón social no generamos ni vendemos: electricidad, calefacción, refrigeración y/o vapor.

El consumo energético de las sedes administrativas es un impacto ambiental que se tiene en cuenta en la identificación y valoración de aspectos e impactos ambientales, ya que somos una empresa comprometida con el medio ambiente y parte de la huella de carbono corporativa contempla los gastos energéticos.

Consumo total de combustible por energía eléctrica y gasolina en GJ (Gigajulios)

- $1 \text{ GJ} = 277.777777778 \text{ kWh}$ $1 \text{ kWh} = 0,0036 \text{ GJ}$
- 1 US galones gasolina para automóviles= 0,13176 GJ
- Los transportes en avión no son considerados dentro de la medición del combustible.
- Los datos de energía eléctrica son tomados de mediciones reales, realizadas por la empresa prestadora del servicio de energía
- Los datos de combustible son tomados de:
 - ((contabilidad en \$COL de las facturas de gasolina de vehículos propios + registros de los supervisores en \$COL de los consumos de gasolina) / Valor promedio del galón de gasolina según históricos) = Galones de gasolina..
 - El valor promedio del galón de gasolina en Colombia es tomado de la página del ministerio de minas y energía <https://www.minminas.gov.co/>

CONSUMO TOTAL 2017		
CONSUMO TOTAL FUENTE NO RENOVABLE	GASOLINA EN GJ	4714,77
CONSUMO TOTAL FUENTE RENOVABLE	ENERGÍA ELÉCTRICA EN GJ	519,60
CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA:	ENERGÍA ELÉCTRICA + GASOLINA EN GJ	5234,28



META
 Disminuir el consumo de energía por persona en un 1%, es decir un consumo máximo de 2,56 GJ por persona al año. ✓

Uso de energía eléctrica		
AÑO	Energía Eléctrica + Gasolina (GJ)	Consumo GJ/trabajador
2016	4610,72	2,51
2017	5234,276	2,21

En el 2017 se logró alcanzar la meta de consumo de energía, reduciendo el gasto energético en un 11,95% con relación al año 2016, lo cual es una cifra muy positiva, que incluso supera la meta planteada. Estos resultados han sido posibles gracias al compromiso de todos los colaboradores y a las campañas de concientización e inspecciones realizadas en los puestos de trabajo, con las que se busca sensibilizar a todas las personas sobre el ahorro de energía.



Datos tomados del indicador de consumo de energía de Administrativa



**G4 – EN8:
CAPTACIÓN TOTAL DE
AGUA SEGÚN LA
FUENTE**

El agua es un recurso natural que cada vez se es más escaso en condición de potabilidad. Es por esto que SERACIS LTDA, consiente de los impactos ambientales que se pueden generar con el consumo desmedido del recurso hídrico, promueve entre sus colaboradores una cultura de ahorro y consumo responsable.

A través de este indicador la organización puede identificar la cantidad de agua consumida por trabajador y de esta manera realizar un seguimiento y control para implementar acciones oportunas para reducir el consumo. La información sobre el volumen de agua captada, es tomada de las facturas de servicios públicos de las empresas prestadoras del servicio de las diferentes ciudades donde se encuentran nuestras sedes.

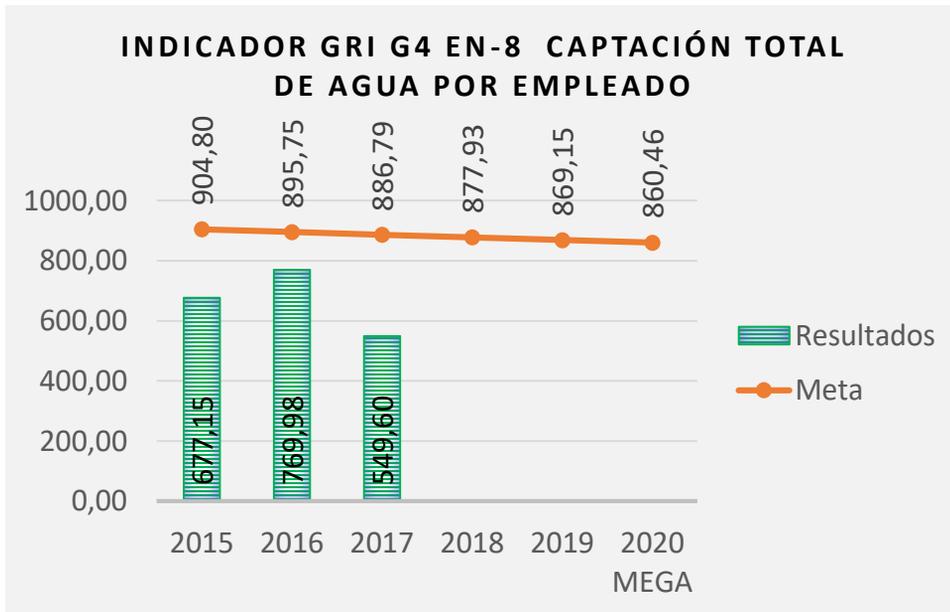
AÑO 2017									
ANUAL	MEDELLÍN	BOGOTÁ	MANIZALES	BARRANQUILLA	IBAGUE	CONSUMO TOTAL AGUA			
	Consumo Agua (m3)	Total trabajadores	Consumo m3/trabajador	Consumo lt/trabajador					
TOTAL	665	256	55	88	174	1.238,00	2368	0,52	522,88

Datos tomados del indicador de consumo de agua de Administrativa

CONSUMO DE AGUA			
AÑO	CAPTACIÓN TOTAL DE AGUA EN M3	CONSUMO DE AGUA POR PERSONA EN M3	CONSUMO DE AGUA POR PERSONA EN Lts
2016	1416,70	0,77	769,98
2017	1.238,00	0,52	522,88

NORMAS Y MÉTODOS: Los datos de la captación de agua se toman directamente de las facturas de servicios públicos de cada agencia en m3.

➤ Indicador consumo de agua en Lt por trabajador



META
 Reducir un 1% el consumo de agua, logrando un consumo inferior a 886,79 Lt por trabajador al año. ✓

Durante el 2017, se puede observar que hubo una disminución del 32,1%, gracias nuestro programa del agua, en el cual se realiza seguimiento constante a los objetivos planteados y se realizan acciones encaminadas al ahorro del recurso hídrico como lo son el mantenimiento de redes hidrosanitarias, campañas de concientización ambiental en nuestros colaboradores y la identificación de los puntos de consumo, con señalización que promueva el uso racional del recurso hídrico.

La organización sigue con el objetivo planteado en nuestra MEGA, el cual es reducir en un 5% al 2020 nuestros consumos de agua, sin embargo, se debe tener en cuenta que el cálculo del consumo de agua en M3 para la sede Barranquilla en el 2017, es medido a través de la factura de servicios públicos del edificio donde se encontraba nuestra sede dividido entre el total de oficinas ubicadas en dicho edificio, con la finalidad de obtener el calculo aproximado del consumo de agua de nuestra oficina.



Datos tomados del indicador de consumo de agua de Administrativa



G4 – EN15: Emisiones directas de gases de efecto invernadero

En la actualidad los efectos del cambio climático en el planeta son cada vez mas notables, es por esto que SERACIS LTDA, como parte de su responsabilidad social, realiza un seguimiento continuo a sus emisiones, buscando mitigar el impacto que generan sus actividades al medio ambiente y al cambio climático.

Para lograr este cambio, SERACIS LTDA se ha comprometido en implementar estrategias para optimizar su consumo de combustibles y recursos naturales, con el fin de lograr un desarrollo sostenible con beneficios no solo en lo ambiental para toda la sociedad, sino también económicamente al utilizar los recursos de una manera eficiente.

Se utilizó el protocolo de Medición y Reporte de Gases Efecto Invernadero elaborado por el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) y por el World Resources Institute (WRI), para la elaboración de la cuantificación de la Huella de Carbono corporativa, basándose en la guía para el cálculo de la Huella de Carbono para empresas de servicios.

Este protocolo fue realizado en conjunto entre organizaciones privadas, gubernamentales, organizaciones no gubernamentales y otras entidades en 1998, siendo actualizado de manera periódica para establecer una guía para las organizaciones que desean cuantificar y reportar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Esta medición se realizó con la asesoría de la corporación Fenalco Solidario.

El año de seguimiento para este inventario de Gases efecto invernadero, fue el 2017, tomando el periodo de reporte desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

CONSOLIDADO EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

CONSOLIDADO CONSUMO DE CO2 AÑO 2017				
ANUAL	Total Kg de CO2 eq SERACIS LTDA	N° trabajadores	Total Tn de CO2 eq SERACIS LTDA	Total Kg de CO2eq/ N° trabajadores
TOTAL	703.083,32	2368	704,42	296,14

EMISIONES EQUIVALENTES EN KG DE CO2 POR ALCANCE EN 2017				
ANUAL	Alcance 1 en Tn de CO2 Equivalente	Alcance 2 en Tn de CO2 Equivalente	Alcance 3 en Tn de CO2 Equivalente	TOTAL HUELLA DE CARBONO en CO2 en Tn
TOTAL	626,44	32,80	45,18	704,42

Alcance 1:

- Gasolina
- Gas refrigerante aires acondicionados
- Recargas de extintores Solkaflam
- Plantas de energía eléctrica

Alcance 2:

- Energía

Alcance 3:

- Agua
- Papel
- Tiquetes aéreos

➤ Los gases que se han incluido en el cálculo son:

GASES	NOMBRE	FACTOR DE EMISIÓN EN KG
CO2	DIOXIDO DE CARBONO	74570
CH4	METANO	10
N2O	ÓXIDO NITROSO	0,6
HCFC – CFC	SOLKAFLAM	77

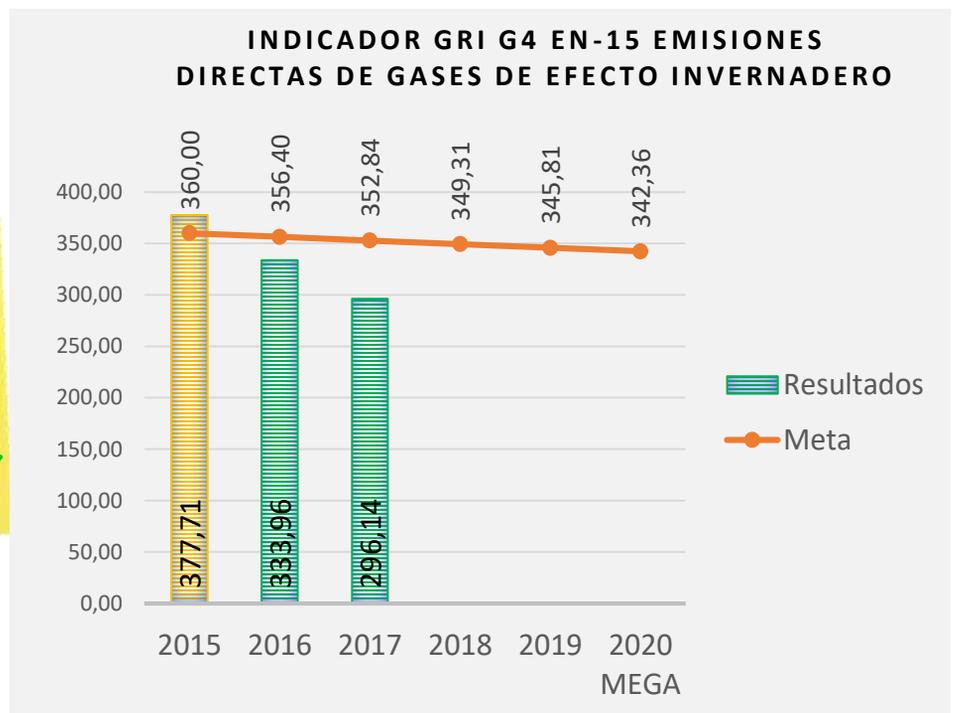
Datos tomados de la medición de la huella de carbono de Administrativa y del informe de la medición de la huella de carbono de Fenalco Solidario



- Total emisiones de CO2 anual.

EMISIONES DE CO2			
AÑO	Total emisiones de CO2 en TN	Total emisiones de CO2 en Kg	Emisiones de CO2 en Kg por trabajador
2016	547,67	547671,23	297,66
2017	704,42	703.083,32	296,14

META
Disminuir la emisión de GEI y que sea inferior a 352,84 Tn de CO2eq por persona ✓



Para el 2017, se generaron 706,33 toneladas de CO2 y se obtuvo una reducción 11% con relación al 2016, en las emisiones por trabajador. Este resultado positivo se obtuvo gracias al compromiso de todos los supervisores en la optimización de sus desplazamientos y en la dedicación por el cumplimiento de la política organizacional de la empresa y su responsabilidad social por el cuidado del medio ambiente.

En los resultados también se evidencia que las mayores emisiones, son debidas al gasto de gasolina, es por esto que las estrategias durante el próximo año se deberán enfocar en este consumo para continuar generando una reducción de las emisiones de CO2.



Datos tomados de la medición de la huella de carbono de Administrativa



G4 – EN29: Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normatividad ambiental

A través de este indicador la organización podrá validar su capacidad para cumplir con la regulación y normatividad del estado colombiano. Al no recibir multas la organización puede cuidar su reputación, evidenciar su compromiso por el cuidado del medio ambiente y mantener una solidez financiera al no incurrir en estos gastos adicionales que no generaran ningún valor.



Año	No de multas	Valor Multa	No de Sanciones	Total multa y sanciones
2016	0	\$ 0 -	0	0
2017	0	\$ 0 -	0	0

Es muy satisfactorio para SERACIS, no presentar ningún tipo de multa o sanción por su manejo ambiental.



DIMENSIÓN ECONÓMICA

La dimensión económica para SERACIS LTDA, está liderada por las áreas, financiera y compensaciones, quienes se encargan de recopilar los datos y analizar la información relacionada con el valor económico generado y el salario entregado a todos los empleados bajo el cumplimiento de las leyes de la república de Colombia. Estos resultados son reportados a la gerencia periódicamente, quien define las acciones a implementar para alcanzar los objetivos planeados.

Los indicadores económicos permiten mostrar a todas las partes interesadas el desempeño de la organización en la creación de valor económico y en la distribución de ese valor entre las partes interesadas, incluyendo su inversión social a través de la entrega voluntaria de recursos para el desarrollo de programas de bienestar y de comunidades en su esfera de influencia.



G4 –EC1 Valor económico directo generado y distribuido

A través de este indicador, la organización podrá determinar cuánto valor económico ha creado y como lo ha distribuido entre sus grupos de interés, de acuerdo a sus necesidades y a la planeación estratégica de la organización.

Valor económico retenido (VER) = Valor económico generado (VEG) – Valor económico distribuido (VED)

Porcentaje de inversión en comunidades = $\frac{\text{Valor de la inversión en comunidades}}{\text{Valor económico distribuido (VED)}} * 100$

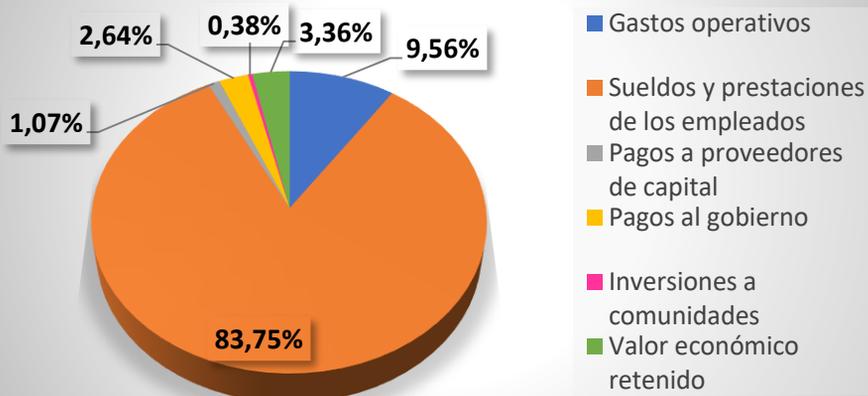
CONSOLIDADO

AÑO	TOTAL VEG	TOTAL VED	VALOR ECONÓMICO RETENIDO	PORCENTAJE VALOR ECONÓMICO RETENIDO
2015	37.081.228.316	35.840.062.926	1.241.165.390	3,35%
2016	47.845.406.478	44.974.342.133	2.871.064.345	6,00%
2017	62.135.515.859	60.049.585.725	2.085.930.134	3,36%

Total inversión en comunidades
\$235'240.431,0

Seracis

DISTRIBUCIÓN DE NUESTRA RIQUEZA GENERADA



Los valores expresados en el presente indicador son causados

Seracis

AÑO 2017

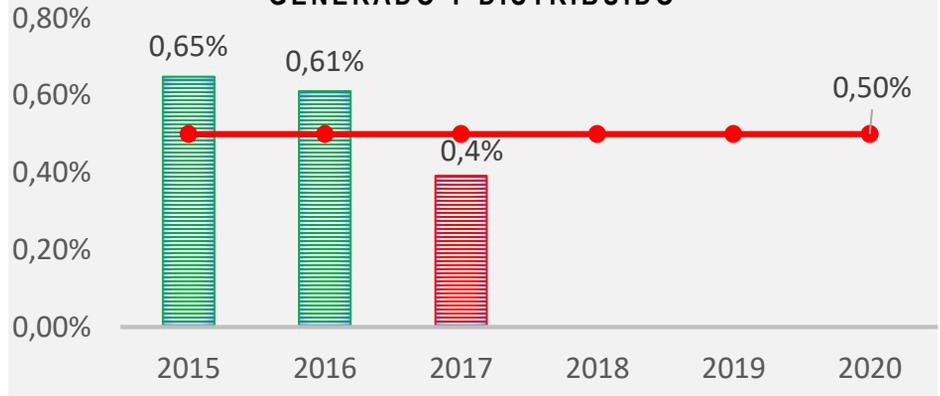
DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA	VALOR	PORCENTAJE
Gastos operativos	5.942.285.753	9,56%
Sueldos y prestaciones de los empleados	52.039.107.734	83,75%
Pagos a proveedores de capital	663.668.626	1,07%
Pagos al gobierno	1.639.764.043	2,64%
Inversiones a comunidades	235.240.431	0,38%
Valor económico retenido	2.085.930.134	3,36%



META: El porcentaje de inversión en comunidades en relación al VED, sea superior al 0,5%.



INDICADOR GRI G4 EC-1 VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO



El valor económico generado del año 2016 al 2017 aumento considerablemente en un 30% debido al incremento en las ventas por ingreso de nuevos clientes y adjudicación de nuevas licitaciones, sin embargo el valor económico distribuido del año 2016 al 2017 también aumento en un 34% principalmente por aumento en costos de salarios de colaboradores, lo cual generó que el VER, disminuyera para el año 2017 un 27% con respecto al año anterior. El valor económico en inversión a comunidad disminuyó en 14%, debido al incremento en los costos operativos, por lo cual no se logra cumplir con la meta.

PLAN DE ACCION

Generar un mayor control de los costos que se generan en las nuevas contrataciones y negocios de la organización, como lo es el diseño de nuevos proyectos de seguridad para los clientes.

Datos tomados del indicador de VEG de Financiera.





8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



G4 -EC5
Relación entre el
salario inicial
desglosado por
sexo y el salario
mínimo local

Este indicador ayuda a demostrar cómo contribuye SERACIS al bienestar de sus empleados allí donde desarrolla una actividad significativa. Este indicador también refleja la competitividad de los salarios de la organización y aporta información relevante para valorar el impacto de estos en el mercado laboral local. Ofrecer salarios superiores al mínimo legal puede ayudar a establecer vínculos sólidos con la comunidad, ganarse la lealtad de los empleados y fortalecer la licencia social para operar.

Con el seguimiento a este indicador Seracis quiere verificar que todos sus empleados estén recibiendo una remuneración justa por su labor igual o superior al salario mínimo legal vigente establecido en la legislación colombiana y de esta manera contribuir al desarrollo de la sociedad y evitar el empleo informal.

VALOR LEGAL/VALOR PAGADO*100
Las unidades en pesos colombianos.

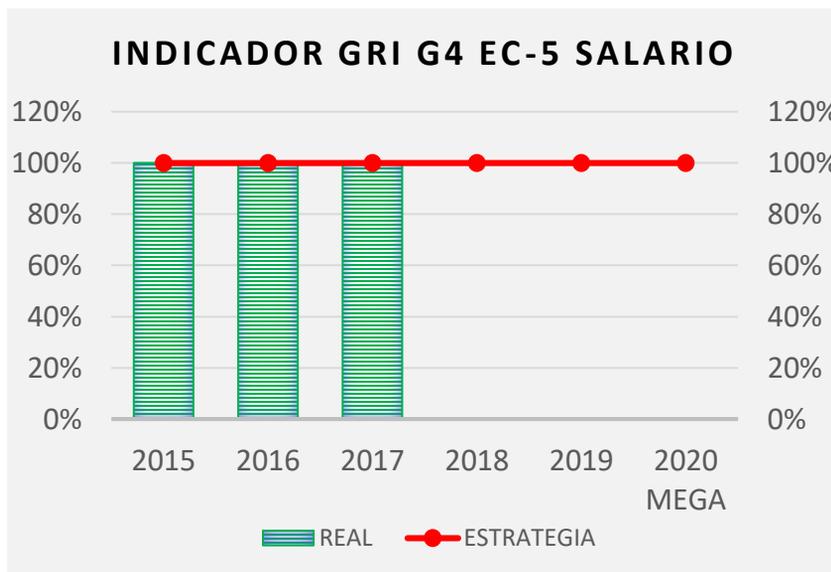
No. Hombres Operativos	No. Mujeres Operativas	Valor Hora Hombres y mujeres Operativos (as) Legal a 2017	Valor Hora Hombres y mujeres Operativos (as) Pagado	No. Hombres Administrativos	No. Mujeres Administrativas
2416	343	3073	3073	51	60

Todas las operaciones significativas de Seracis se realizan en Colombia, por lo tanto se toma como base para el calculo del indicador el salario mínimo legal vigente para el año 2017 que es de \$737,717.00

Nuestras operaciones significativas son todas las que se realizan a nivel nacional para la prestación de los servicios de seguridad privada, asesorías y consultorías, servicios de verificaciones, servicios de poligrafías, servicios de monitoreo.

Total personal salario en cumplimiento de ley

2870



Seracis

Total personal con salario en cumplimiento de ley

100%

Seracis

META: Los salarios pagados al 100% sean acordes con la ley colombiana. ✓

Se cumple con la meta, ya que se observa que se paga al 100% del personal es remunerado mediante la legislación del salario mínimo legal vigente en Colombia como base para sus salarios.

Se evidencia el cumplimiento de este requisito durante los años 2015, 2016 y 2017.



Datos tomados del indicador de la relación de salarios de Compensaciones.

Los retos son inevitables, ser derrotado es opcional, por eso en **SERACIS**, trabajamos como equipo por alcanzar nuestras metas.



Retos con el Medio ambiente

- Durante el 2017, logramos cumplir con todas nuestras metas ambientales, en cuanto a las emisiones de gases de efecto invernadero que fue uno de nuestros principales retos en el año 2016, logramos una reducción de un 11%, gracias al seguimiento constante y cumplimiento de nuestros programas ambientales, adicionalmente se realizó la medición de la huella de carbono siguiendo la metodología de la ISO14064 con la asesoría de la corporación Fenalco Solidario y se compensó el 100% de nuestras emisiones.
- El consumo de materiales presentó una reducción del 1,4%, lo cual nos permite cumplir con nuestra meta y representa un gran logro para la gestión ambiental de Seracis, debido a que pesar del incremento de personal y de proyectos, se continua manteniendo el control de estos consumos. Durante el 2018, se continuará trabajando en pro de la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente.

Retos sociales

- En el 2017, se incrementó el número de capacitaciones y su cobertura, gracias al apoyo tecnológico de la reportería móvil, sin embargo no se logra alcanzar la meta, a pesar del incremento en las horas de capacitación por empleado en un 63%.
- La rotación del personal sigue siendo un factor crítico en nuestra organización, debido al sector al que pertenece y la actividad económica que desempeña, es por esto que en el 2017, se impulsó una mayor cobertura para los programas de bienestar y se buscó acercar a todos nuestros colaboradores con la empresa a través de la comunicación permanente con la revista, con las capacitaciones en la plataforma de reportería móvil. En el 2017 se logró una reducción del 4,3% en el índice de rotación, sin embargo no se logró cumplir con la meta, es por esto que para el 2018, el reto será alcanzar este objetivo.
- Durante el año se comenzó con un nuevo proyecto de involucramiento con la comunidad "El primer taller de confecciones en el corregimiento de IRRA", Jurisdicción de Quinchía, Risaralda, en el cual se pretende junto con la constructora el Cóndor, Seracis y la fundación Aida trabajar unidos para dejar a la comunidad con un proyecto productivo que redunde en el tiempo, que cambie la cultura de explotación de oro con minas ilegales, dándoles una alternativa de sostenibilidad y sustentabilidad, para que ellos mismos se sostengan sin dañar el medio ambiente y procurando mejorar la calidad de vida a cada uno de sus integrantes.
- Se reestructuró el tema de selección y evaluación de proveedores para incluir criterios éticos y de derechos humanos en el proceso de compras.

Retos económicos

- Durante el año 2017, se invirtieron \$235'240.431 en programas de bienestar, auxilios de estudio y donaciones a la fundación AIDA, esto debido a que Seracis reconoce que su impulso y crecimiento son debidos a la labor que desempeñan cada uno de sus colaboradores.

Retos con el SIG

- En el plan de capacitación para el año 2018, se integraron todas las normas y guías que componen el sistema integrado de gestión.
- Se ejecutó el programa 5'S en la organización a nivel nacional contando con la participación de todos, en el cual se logró crear una cultura de orden y aseo.
- En el mes de mayo de 2018, se recibirá la auditoria externa de certificación de la norma ISO 9001:2015.
- En el año 2017, se presentaron grandes avances en materia de responsabilidad social, siendo la primera empresa del sector de vigilancia y seguridad privada en alcanzar la más alta categoría ESENCIA en el Sello de Sostenibilidad con un puntaje de 91%.

¿Y cual es tu desafío? Para **SERACIS**, los retos son oportunidades de crecimiento y mejora.



NUESTROS RETOS AMBIENTALES

- Alcanzar la certificación por primera vez en nuestra empresa de la norma ISO14001:2015.
- Compensar nuestra huella de carbono para el año 2017
- Formular y desarrollar el plan de movilidad sostenible del área metropolitana.
- Continuar gestionando los programas ambientales de manera que se siga manteniendo una tendencia hacia la reducción de los consumos y ser más eficientes con los recursos naturales.
- Fortalecer la implementación y desarrollo de tecnologías amigables con el medio ambiente que nos permitan ser más eficientes los procesos al mismo tiempo que mitigamos nuestros impactos ambientales.

NUESTROS RETOS SOCIALES

- Disminuir la rotación del personal en un 5% para el próximo año, a través de la ejecución de programas de bienestar que generen sentido de pertenencia de nuestros colaboradores en todo Colombia.
- Continuar con la tendencia positiva del año 2017 y seguir incrementando la cobertura de capacitación del personal, con el apoyo de la herramienta tecnológica de reportería móvil de la entidad SENA, de manera que se busque el crecimiento integral de nuestro personal.

NUESTROS RETOS ECONÓMICOS

- Implementar la facturación electrónica, continuar con la ejecución de los requisitos exigidos por el SIPLAFT (Sistema de prevención y control de lavado de activos y financiación del terrorismo) y seguir sensibilizando a todo el personal en los riesgos de corrupción presentes en nuestra organización.

NUESTROS RETOS DEL SIG

- Alcanzar las recertificaciones en las normas ISO 9001:2015, OHSAS 18001 e ISO 28000.
- Comenzar con la transición a la norma ISO45001 Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Reestructuración del SIG, para alivianar el sistema y continuar con la integración de los sistemas.

11

CRÉDITOS DEL DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DEL REPORTE

María Camila Saldarriaga
Rodríguez

Sara Henao Cadavid

Alejandra Amaya Serna

Sergio Maximiliano Gascón

Juliana Echavarría Galvis

Nelson Sánchez Grisales



Todas las fotos de este reporte,
son propiedad de Seracis Ltda.



SERACIS

Seguridad mas allá de la simple Vigilancia