SOSTENIBILIDAD

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2024

SERACIS
Seguridad más allá de la simple Vigilancia

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

CONTENIDOS

1. SOMOS SERACIS

1.1 Mensaje a los grupos de interés 05
1.2 La organización y sus prácticas de presentación de informes 06
1.3 Actividades y trabajadores 16
1.4 Gobernanza 31
1.5 Estrategia, políticas y prácticas 40

2. ECONÓMICA

2.1 Desempeño económico 67
2.2 Impacto financiero y oportunidades del cambio climático 72
2.3 Operaciones seguras 75
2.4 Contratación responsable 85
2.5 Corrupción 90

3. AMBIENTAL

3.1 Educación y comunicación ambiental 99
3.1 Gestión del riesgo ambiental 100
3.3 Protección de los recursos naturales 102
3.2 Estrategias para el cambio climático 118

4. SOCIAL

4.1 Satisfacción y clima laboral 138
4.2 Contexto laboral 149
4.3 Formación del personal 154
4.4 Investigación de incidentes laborales 161

5. ANEXOS

5.1 Retos 2025 171
5.2 Declaración de conformidad 172
5.3 Índice GRI 174

PRINCIPIOS

SERACIS
Seguridad más allá de la simple Vigilancia

Precisión: Nos comprometemos a proporcionar información precisa y confiable en nuestro informe. Todos los datos presentados han sido meticulosamente recopilados y verificados para garantizar su exactitud.

Equilibrio: Valoramos la imparcialidad y la objetividad en nuestro informe. Presentamos tanto nuestros logros como nuestros desafíos de manera equilibrada, permitiendo una visión completa y transparente de nuestro desempeño en sostenibilidad.

Claridad: Nos esforzamos por comunicar nuestra información de manera clara y comprensible para todas nuestras partes interesadas. Utilizamos un lenguaje sencillo y evitamos jerga técnica para asegurar la accesibilidad de nuestros mensajes.

Comparabilidad: Nos esforzamos por garantizar que nuestra información sea comparable. Mantenemos la consistencia en la presentación de datos y métricas, para facilitar una evaluación precisa y significativa de nuestro desempeño en sostenibilidad.

Exhaustividad: Nuestro informe abarca todas las áreas relevantes de nuestro desempeño en sostenibilidad. No omitimos información importante y proporcionamos una visión integral de nuestras prácticas y resultados

Contexto de sostenibilidad: Reconocemos el contexto más amplio en el que operamos y describimos cómo nuestras acciones impactan en los aspectos económicos, ambientales y sociales. Destacamos nuestro compromiso con el desarrollo sostenible a largo plazo.

Puntualidad: Publicamos nuestro informe dentro de los plazos establecidos para garantizar la relevancia y actualidad de la información presentada. Cumplimos con los requisitos de presentación de informes para mantener la transparencia y la confianza de nuestras partes interesadas.

Verificabilidad: Respaldamos nuestras afirmaciones y datos con evidencia sólida y documentación verificable. Consideramos obtener una verificación independiente para garantizar la credibilidad y la integridad de nuestro informe.

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

Somos
SERACIS

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2024

SERACIS
Seguridad más allá de la simple Vigilancia

COMPROMETIDOS CON UN FUTURO SOSTENIBLE

Yamile Ruiz Cardona
GERENTE GENERAL

En Seracis Ltda, asumimos con orgullo y responsabilidad el compromiso de construir un modelo de negocio sostenible, ético y resiliente, que genere valor compartido para nuestros grupos de interés y contribuya activamente al bienestar de la sociedad colombiana. El año 2024 representó para nosotros un período de consolidación, adaptación y transformación, en el que fortalecimos nuestras prácticas operativas, ambientales, sociales y de gobernanza, reafirmando nuestro papel como referentes en el sector de vigilancia y seguridad privada.

La sostenibilidad ha sido un eje transversal en nuestra estrategia corporativa. Gracias al esfuerzo colectivo de nuestros colaboradores y al respaldo de nuestros aliados, clientes y comunidades, logramos avances significativos en los tres pilares del desarrollo sostenible. Desde la alta dirección, promovimos una gestión alineada con los estándares del **Global Reporting Initiative (GRI)**, los cuales adoptamos como marco para rendir cuentas con transparencia y rigurosidad.

En materia social, fortalecimos nuestras políticas de bienestar laboral, inclusión y formación continua, garantizando ambientes de trabajo seguros y dignos para nuestros más de 4.126 colaboradores. A través de programas de capacitación y reconocimiento, impulsamos el desarrollo personal y profesional de nuestro equipo humano, conscientes de que su compromiso es el mayor activo de nuestra organización.

En el frente ambiental, avanzamos en la implementación de prácticas responsables que reducen el impacto de nuestra operación. Reforzamos el control y seguimiento de nuestra huella de carbono, gestionamos la eficiencia energética en nuestras sedes y mantuvimos una gestión adecuada de los residuos. Estos logros responden a nuestra convicción de que cada acción cuenta en la protección del planeta y en la lucha contra el cambio climático.

Desde la perspectiva ética y de gobernanza, mantuvimos una cultura organizacional basada en la integridad, la legalidad y la mejora continua. El cumplimiento de nuestras certificaciones internacionales —ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 18788, ISO 28000, BASC, RUC, entre otras— respalda la calidad y solidez de nuestro Sistema Integrado de Gestión, que seguimos fortaleciendo con visión de largo plazo.

Este informe de sostenibilidad no solo recoge los logros del 2024, sino que refleja nuestro compromiso con una gestión transparente, coherente y responsable. Agradecemos profundamente a quienes confían en nosotros, y reiteramos que seguiremos trabajando con excelencia para proteger la vida, el patrimonio y los sueños de las personas y organizaciones a las que servimos.

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019
©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

SERACIS
Seguridad más allá de la simple Vigilancia

1. LA ORGANIZACIÓN Y SUS PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES

Los contenidos de esta sección presentan una descripción general de la organización, sus prácticas de presentación de informes de sostenibilidad y las entidades incluidas en su informe de sostenibilidad.

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

PERFIL DEL INFORME

A través del presente informe, compartimos con nuestros grupos de interés el desempeño integral de Seracis Ltda. durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024. Esta publicación, se realiza de manera anual dentro del primer semestre del año siguiente, refleja nuestro firme compromiso con la generación de valor económico, social y ambiental, y con una gestión basada en la transparencia, la mejora continua y el diálogo permanente con las partes interesadas.

La elaboración de este informe de sostenibilidad se fundamenta en los Estándares del **Global Reporting Initiative (GRI)**, adoptados como marco metodológico **de conformidad GRI**. Su contenido ha sido verificado externamente por **ICONTEC**, lo que garantiza la veracidad y confiabilidad de la información presentada. La divulgación del informe se realiza anualmente, con autorización de la Gerencia General y los socios de la compañía, y estará disponible para consulta pública en nuestro sitio web oficial: www.seracis.com.

El documento recoge los resultados y avances de la organización en materia ambiental, social y económica durante 2024, presentando tanto contenidos generales como específicos definidos a partir de un análisis de materialidad riguroso. Este análisis nos permitió identificar los asuntos más relevantes para nuestros grupos de interés y priorizar aquellos que tienen mayor impacto en nuestra operación y en el entorno.

En esta edición, destacamos los logros alcanzados, así como los desafíos que seguimos enfrentando en nuestro camino hacia una sostenibilidad más robusta y coherente. Asimismo, se incluye el índice de contenidos GRI, junto con los principales indicadores de desempeño en las áreas clave de nuestra gestión, los cuales continuaremos fortaleciendo para ofrecer reportes cada vez más completos, útiles y orientados a la toma de decisiones.

Finalmente, reiteramos nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, alineados con los principios del **Pacto Global de las Naciones Unidas** y los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, que guían nuestra actuación como empresa responsable y con visión de futuro.

PUNTO DE CONTACTO

SERACIS LTDA. Oficina principal Medellín, Antioquia, Colombia
Calle 47 D No. 79 - 33. Barrio La Floresta
atencionalcliente@seracis.com

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

DETALLES ORGANIZACIONALES

Presentamos una visión general de nuestra organización para todos los grupos de interés, con el objetivo de que comprendan la naturaleza y el impacto de nuestras actividades económicas, sociales y ambientales.

SOMOS SERACIS

SERACIS LTDA. es una empresa especializada en la prestación de servicios de seguridad privada, orientada a la reducción del riesgo y a satisfacer las necesidades de seguridad de nuestros grupos de interés en todos los sectores. Constituida en 1996, se ha convertido en una excelente opción en el mercado. Opera en todo el territorio colombiano y tiene su sede principal en Medellín, Antioquia.

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

Durante el 2024, SERACIS fue galardonada con el **premio al trabajo seguro** de AXA COLPATRIA, alcanzando un nivel de cumplimiento del 92% en la categoría de grande empresa con la campaña “Pasos seguros”

https://www.seracis.com/wp-content/uploads/2025/05/PREMIO-TRABAJO-SEGURO.mp4

UBICACIÓN DE LAS SEDES

SERACIS
Seguridad más allá de la simple Vigilancia

Barranquilla / Atlántico
Calle 84C #42C – 383
Barrio Nuevo Horizonte

Montería / Córdoba
Agencia
Carrera 20 #27 - 133

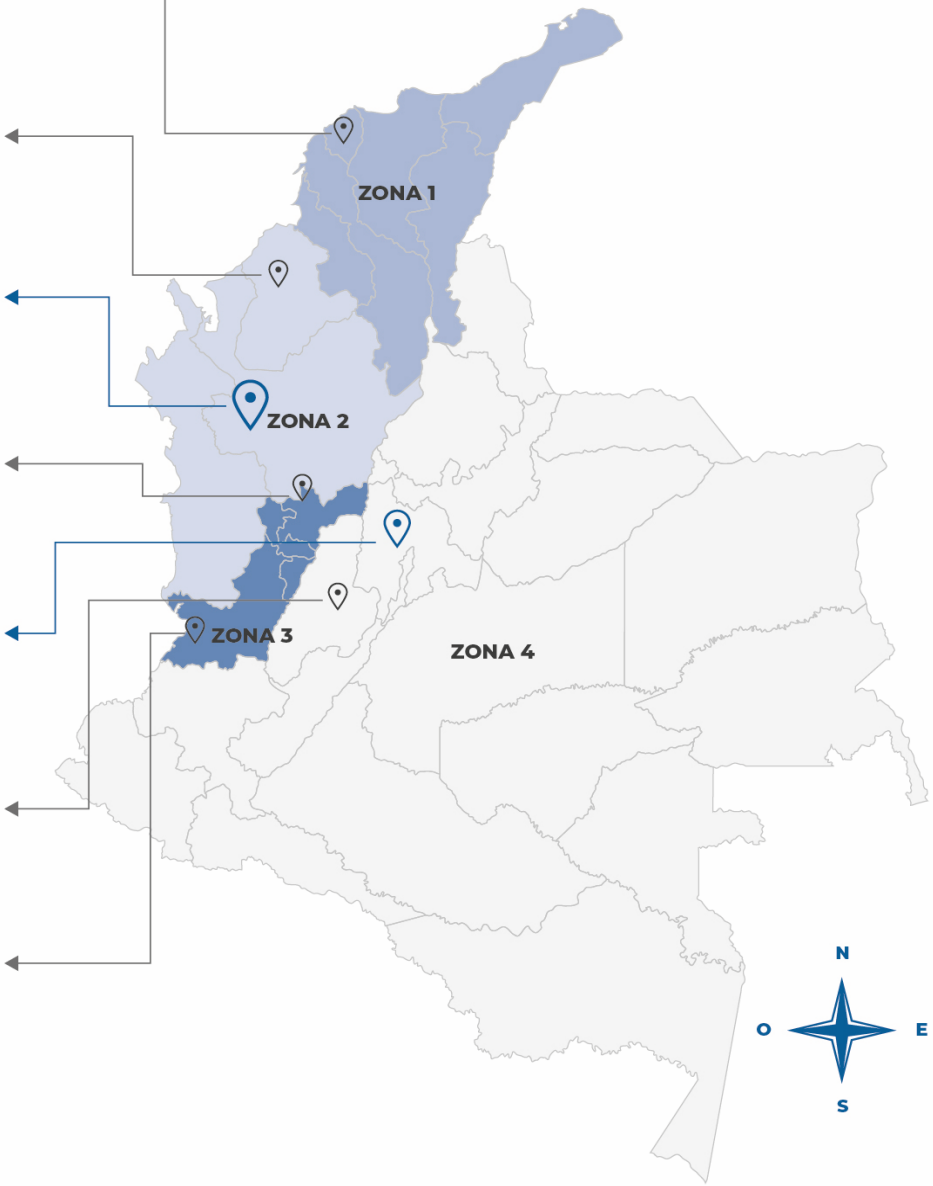
Medellín / Antioquia
Oficina Principal
Calle 47D #79-33
Barrio La Floresta

Manizales / Caldas
Agencia
Calle 76 # 21-75
Barrio Milán

Bogotá / Cundinamarca
Sucursal
Calle 56 # 71-37
Barrio Normandía

Ibagué/ Tolima
Agencia
Manzana M Casa #10
Barrio Arkalucia

Cali / Valle del Cauca
Agencia
Carrera 30 # 7-9



ZONA 1 NORTE COSTA ATLÁNTICA
- Atlántico
- Bolívar
- Cesar
- Guajira
- Magdalena
- Sucre
- San Andrés y Providencia

ZONA 2 ANTIOQUIA
- Antioquia
- Chocó
- Córdoba
- Urabá

ZONA 3 EJE CAFETERO COSTA PACÍFICA
- Caldas
- Quindío
- Risaralda
- Valle del Cauca

ZONA4 SURORIENTE COSTA PACÍFICA
- Amazonas
- Arauca
- Boyacá
- Caquetá
- Casanare
- Cauca
- Cundinamarca
- Guainía
- Guaviare
- Huila
- Meta
- Nariño
- Norte de Santander
- Santander
- Tolima
- Putumayo
- Vichada
- Vaupés

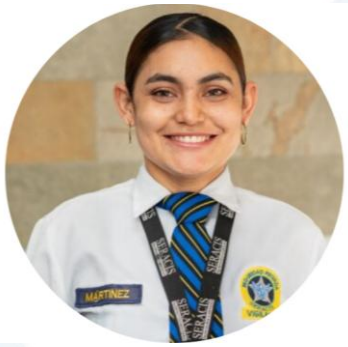
www.seracis.com

los derechos reservados.

NATURALEZA DE PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA

SERACIS Ltda., es una empresa constituida por escritura pública No. 1721, otorgada en la notaría 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: La prestación remunerada de protección a personas y a bienes muebles e inmuebles, de personas naturales o jurídicas, de derecho público o privado, con medios tales como armas de fuego, recursos humanos, animales, tecnológicos o materiales, vehículos e instalaciones físicas, y cualquier otro medio autorizado y en las modalidades de vigilancia fija, móvil y Escoltas, con armas y sin armas, 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 e investigaciones de seguridad, diseño de esquemas de seguridad, servicios de poligrafía, la explotación 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 Vigilancia y Seguridad Privada.



VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Durante el presente periodo objeto del informe, se realizaron varias actualizaciones relevantes en relación con la información presentada en informes anteriores. Estas actualizaciones responden tanto a la evolución de la gestión organizacional como a la mejora continua de los procesos de recopilación, análisis y reporte de datos, en coherencia con los principios de transparencia del Estándar GRI.

MOTIVOS DE LAS ACTUALIZACIONES

Las actualizaciones se realizaron por las siguientes razones:

- Descripción de las entidades aguas arriba y aguas abajo de la cadena de valor.
- Estructuración y formalización de nuevos órganos de gobernanza, como el Comité de Ética, Comité de Riesgos y Crisis y actualización de nombramiento de los comités de ley: COPASST y Comité de Seguridad Vial.
- Inclusión de nuevos canales de reporte de inquietudes y denuncias:
  - Se contemplan las PQRS generadas en visitas operativas a clientes como una fuente formal de retroalimentación.
  - Se incorpora un nuevo canal exclusivo para casos éticos, gestionado por la Oficial de Cumplimiento en el marco de la implementación del SARLAFT 2.0.
- Actualización del listado de asociaciones y afiliaciones a las que pertenece la organización, para reflejar vínculos activos y estratégicos. Se deja de pertenecer a ANDEVIP y se incluye CONFEVIP.
- Reestructuración del proceso de revistas de supervisión, que ahora incluye revistas de supervisión por modalidad de servicio: seguridad física, seguridad electrónica y gestión administrativa, lo que impacta el indicador propio.
- Revisión del año base para el cálculo de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), para mejorar la consistencia metodológica, estableciendo el 2024 como año base. Lo cual impacta los indicadores GRI 305 Emisiones
- Inclusión de nuevas fuentes de emisiones, específicamente residuos y consumo hídrico en la unidad canina.
- Modificación en el proceso de evaluación del desempeño, en la que se actualizan los criterios a evaluar con competencias y de acuerdo con las funciones propias del cargo.

ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

EFECTO DE LAS ACTUALIZACIONES

Las actualizaciones descritas han tenido los siguientes efectos en el informe actual:

- Mayor **cobertura** y **representatividad** de la información reportada, lo que permite una visión más integral del desempeño organizacional.
- Mejora en los procesos de **gobernanza y transparencia**, mediante la inclusión de nuevos comités y canales formales para la gestión ética y del talento humano.
- Incremento en la **calidad y trazabilidad de los datos ambientales**, con un cálculo más robusto y actualizado de las emisiones de GEI y el impacto de operaciones específicas.
- Fortalecimiento del sistema de **seguimiento operativo**, gracias a la redefinición de los procesos de supervisión por tipo de servicio y especialidad.
- Alineación del sistema de evaluación del desempeño con las exigencias de sostenibilidad y cultura organizacional, mejorando la gestión del talento y la toma de decisiones basada en datos.

Estas actualizaciones contribuyen al objetivo de generar reportes más fieles, útiles y alineados con las mejores prácticas internacionales de sostenibilidad y gestión organizacional.

POLÍTICA DE VERIFICACIÓN EXTERNA INFORME DE SOSTENIBILIDAD GRI

En SERACIS LTDA, adoptamos un compromiso con la transparencia, la trazabilidad de la información y la mejora continua. Por ello, nuestros Informes de Sostenibilidad se elaboran bajo la metodología **GRI Standards 2021**, optando por la modalidad **"De referencia",** utilizada como base para la recopilación, presentación y divulgación de información.

La organización no realiza consulta directa a sus Grupos de Interés en el marco de esta política. Esta decisión se basa en la naturaleza interna del proceso de verificación y en la evaluación de pertinencia realizada por la alta dirección.

Como parte de nuestra política de aseguramiento de la calidad del informe, el contenido es sometido a un proceso de verificación externa por parte de un ente independiente, con el propósito de validar la integridad, precisión y consistencia de los datos presentados. Esta práctica contribuye a fortalecer la confianza de nuestros grupos de interés y garantiza la fiabilidad del informe como herramienta de gestión, comunicación y rendición de cuentas.

La alta dirección de SERACIS participa activamente en el proceso de revisión y validación del informe. En particular:

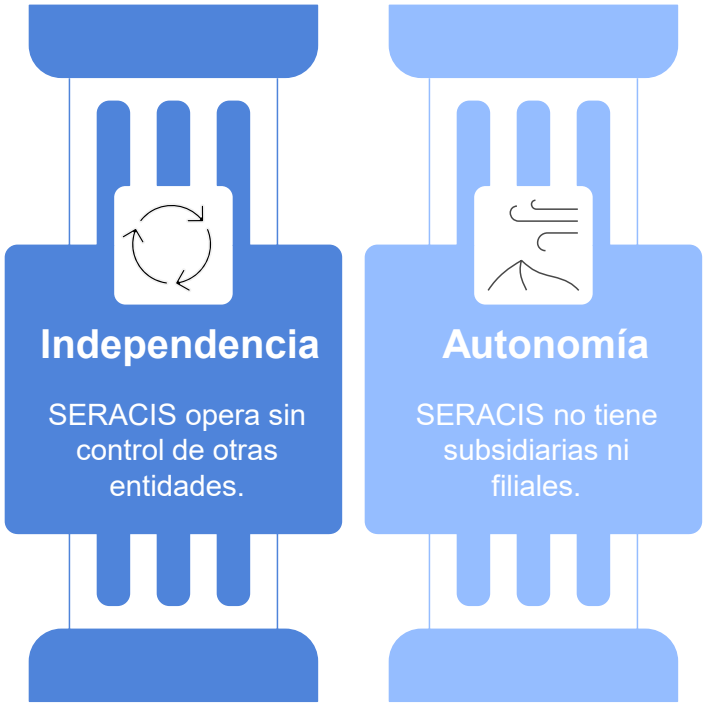
- El informe es presentado al máximo órgano de gobierno para su conocimiento y aprobación antes de su publicación.
- Los líderes de procesos estratégicos, misionales y de apoyo contribuyen de manera directa en la construcción del informe, aportando información clave, validando indicadores de desempeño y brindando soporte durante el proceso de verificación externa, según sea requerido por el ente auditor.
- El área de Excelencia Operacional es responsable de su implementación y seguimiento a través de la recopilación de información previamente validada y aportada por cada área pertinente.

Este enfoque articulado, transversal y participativo garantiza que el informe refleje de manera fiel y transparente el desempeño de la organización, así como su compromiso con la sostenibilidad, la ética y la mejora continua.

Esta política será revisada anualmente o cuando se presenten cambios normativos o estratégicos que lo ameriten.

ENTIDADES INCLUIDAS EN LA PRESENTACIÓN DEL INFORME

SERACIS LTDA no participa ni controla otras entidades, no tiene subsidiarias ni filiales, por lo cual no se presenta información para otro grupo de entidades.

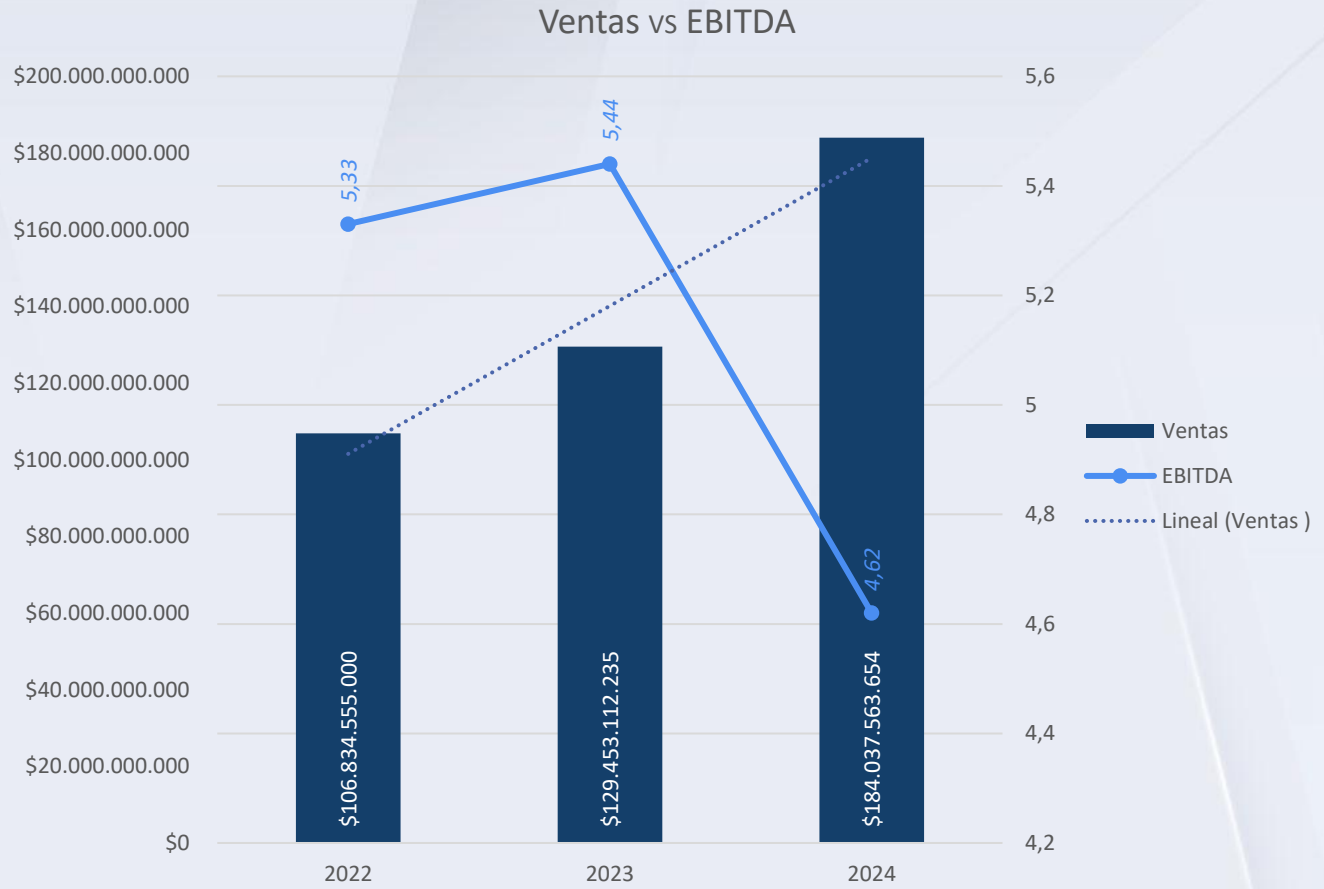


A continuación, se indica los grupos financieros que representan la situación de SERACIS LTDA. Todos los resultados son revisados y auditados por el revisor fiscal de la empresa. Adicionalmente son enviados a la DIAN, Superintendencia de vigilancia, DANE y cámara de comercio. A continuación, se presenta los rubros incluidos dentro de los Estados Financieros reportados:

RUBROS 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

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019
©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

ESTADOS FINANCIEROS



SERACIS
Seguridad más allá de la simple Vigilancia

2. ACTIVIDADES Y TRABAJADORES

Los contenidos de esta sección presentan una descripción general de las actividades de la organización, sus empleados y otros trabajadores.

2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

PRESTACIÓN DE SERVICIOS

LINEAS DE NEGOCIO

- Seguridad física
- Asesoría, consultoría y confiabilidad
- Medios Caninos
- Seguridad Electrónica

3.131 servicios prestados en todas las líneas de negocio

NÚMERO DE OPERACIONES DE SEGURIDAD FÍSICA

El **puesto** se refiere al lugar físico o función específica que ocupa el personal operativo dentro de un proyecto. (Vigilante, Manejador Canino, OMT)

Ejemplo: Puesto de vigilancia en la entrada principal de un edificio corporativo.

Características del puesto:
Turnos asignados
Funciones específicas (control de accesos, rondas, monitoreo)
Equipamiento necesario (radio, uniforme, minuta, arma)

Un **proyecto** es el conjunto de actividades planificadas para brindar un servicio de seguridad específico a un cliente en una de sus sedes o instalaciones específicas.

Ejemplo: El diseño e implementación de un sistema de vigilancia y control de accesos en una planta industrial.

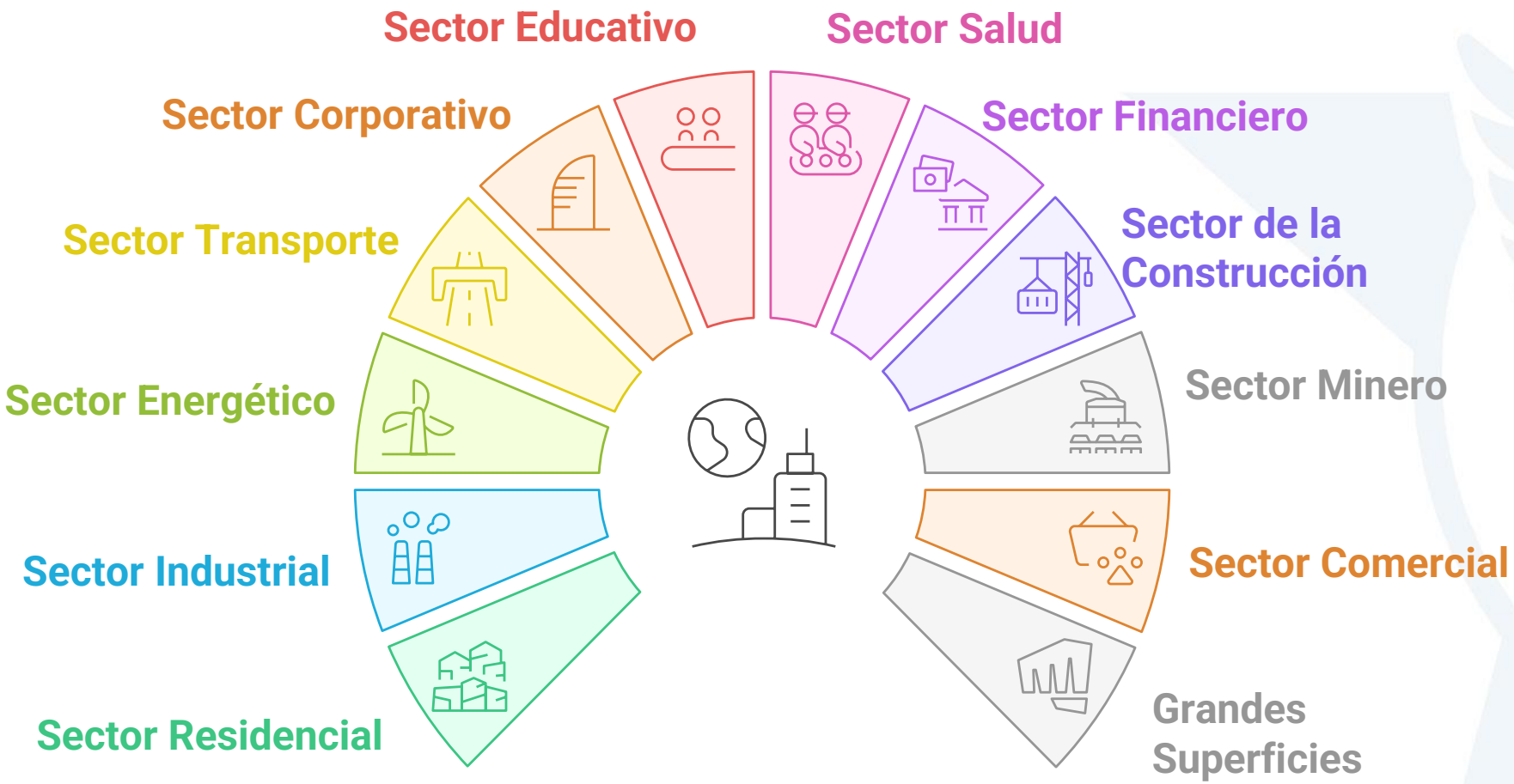
Componentes del proyecto:
- Análisis de riesgos
- Asignación de personal
- Instalación de tecnología (cámaras, alarmas, etc.)
- Protocolos de actuación

El **cliente** es la persona natural o jurídica, entidad pública o privada, que contrata los servicios de SERACIS LTDA. que necesita protección para sus bienes, instalaciones, personas y/o información.

MERCADOS ATENDIDOS

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

PÚBLICO Y PRIVADO



©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

SEGURIDAD FÍSICA

- Seguridad Física
- Móvil
- Escolta
- Con arma y sin arma

MEDIOS TECNOLÓGICOS

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

MEDIOS CANINOS

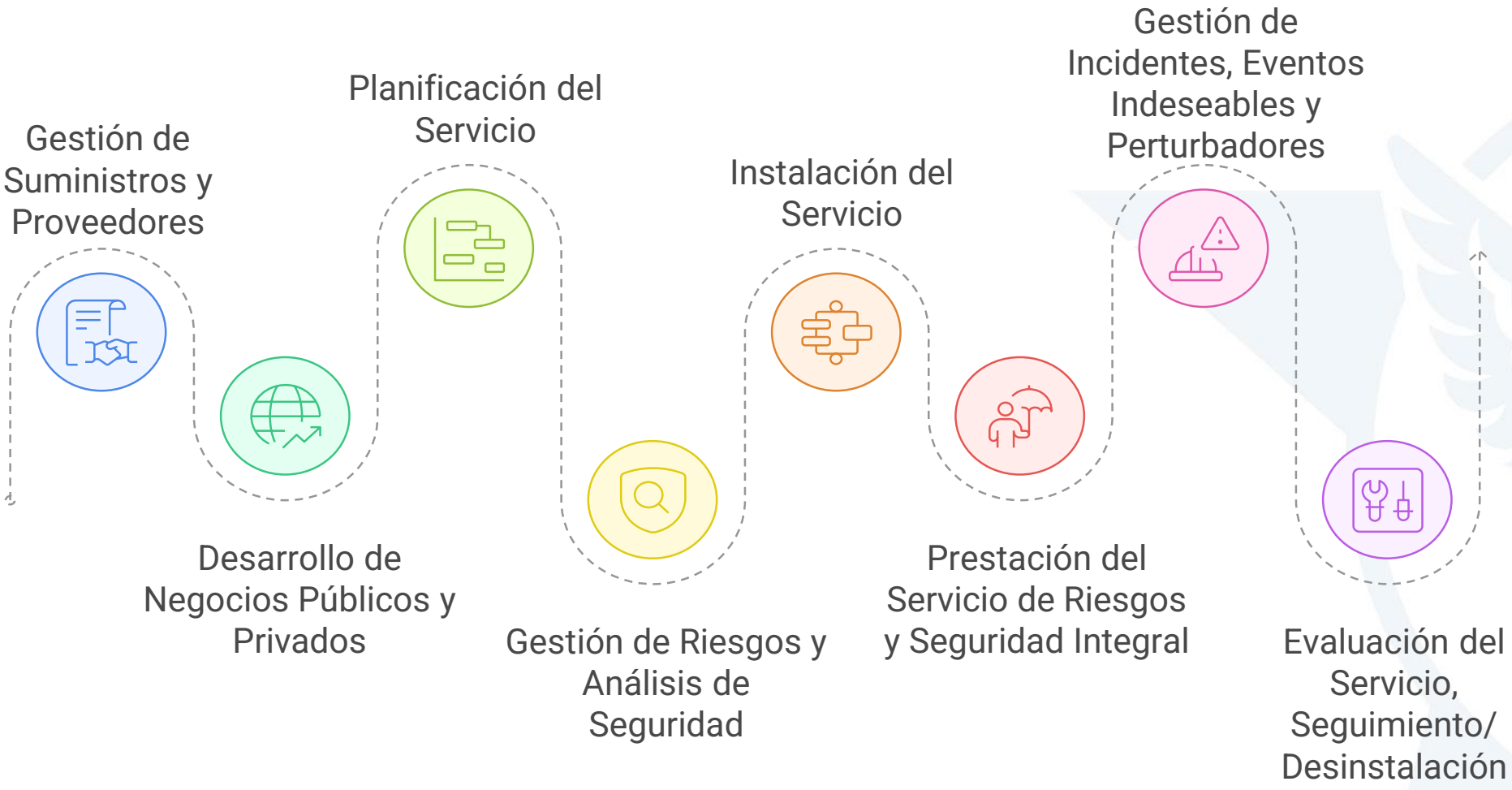
- Antiexplosivos
- Narcóticos
- Defensa controlada

ASESORÍA, CONSULTORÍA Y CONFIABILIDAD

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

GRI 2-6 a.

CADENA DE SUMINISTROS



Fuente: Cadena de Suministro by SERACIS CALIDAD on Prezi

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

www.seracis.com

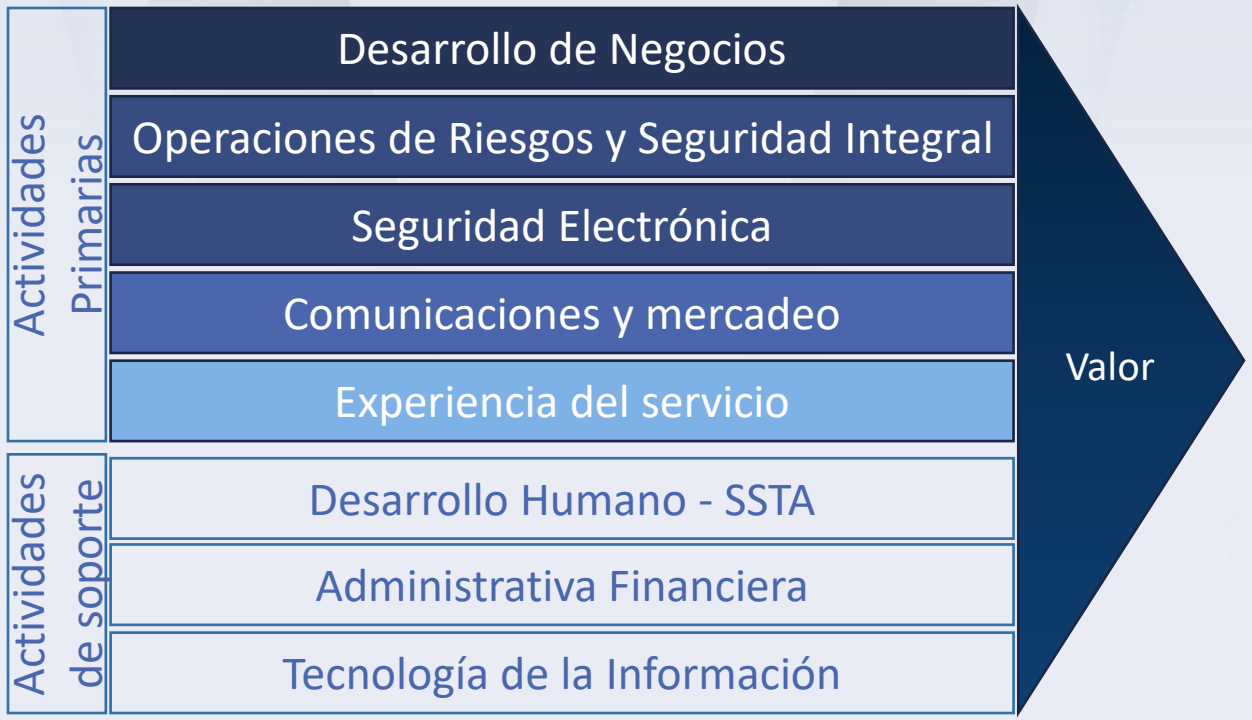
©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

CADENA DE VALOR

Agua arriba

Las entidades aguas arriba de la organización proporcionan productos o servicios usados para el desarrollo de los propios productos o servicios de la organización.

- Superintendencia de vigilancia y seguridad privada (SVSP) y otras entidades regulatorias (DCCAE, Min Trabajo, MinTIC, DIAN)
- Proveedores críticos (Dotación, armas, INDUMIL, IPS, Poligrafistas, empresas de reclutamiento, telecomunicaciones, proveedores de información, centros caninos, veterinarias)
- Redes de apoyo y solidaridad ciudadana (Policía, Fiscalía, DIJIN, Bomberos, aeronáutica cívil)
- Medios de comunicación
- Competencia
- Accionistas
- Entes de certificación



Agua abajo

Las entidades aguas abajo de la organización son las que reciben productos o servicios de la organización

- Uniones temporales (U.T)
- Clientes del sector público y privado
- Aseguradoras (Traslado del riesgo)
- Comunidad
- Redes de apoyo y solidaridad ciudadana (Policía, Fiscalía, DIJIN, Bomberos)
- ARL, fondo de pensiones y caja de compensación
- Familias de los colaboradores

CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN LAS ACTIVIDADES, CADENA DE VALOR Y OTRAS RELACIONES COMERCIALES

El proceso misional de la operación, durante el periodo objeto del informe se separó, constituyendo el proceso de operaciones de riesgos y seguridad integral y el proceso de seguridad electrónica
Las entidades aguas arriba y aguas abajo no tuvieron cambios significativos

CADENA DE SUMINISTROS

SERACIS Ltda. es una empresa de seguridad privada con la responsabilidad de garantizar la seguridad en la cadena de suministros. A través de nuestras líneas de servicio, nos encargamos de asegurar la protección física de las instalaciones, la seguridad de la carga y brindar apoyo y/o acompañamiento en cualquier eslabón de la cadena de suministro.

Clasificamos a los proveedores implicados en la cadena de suministro en dos categorías: proveedores críticos y no críticos. Los proveedores críticos son aquellos que pueden tener un impacto significativo en el Sistema Integrado de Gestión de SERACIS Ltda. o en la prestación de nuestros servicios, y a los que se les solicita productos y servicios con mayor frecuencia debido a nuestras necesidades operativas.

Durante el año 2024, nuestra organización contó con un total de 226 proveedores en la cadena de suministro, de los cuales 43 han sido identificados como críticos, debido a su impacto directo en la operación. El valor total de las compras realizadas en el período fue de $16.205.701.183 COP.

Cabe destacar que el 100% de nuestros proveedores están ubicados en el territorio colombiano, lo que refuerza nuestro compromiso con el desarrollo local. Una característica relevante del sector es el monopolio en el suministro de armamento, representado por INDUMIL como único proveedor autorizado. Además, la mayoría de los proveedores con los que trabajamos son empresas en crecimiento, lo que representa una oportunidad para fortalecer relaciones comerciales sostenibles y apoyar su desarrollo.

Los proveedores implicados en nuestra cadena de suministro incluyen (Entidades aguas arriba*):

- Armamento
- Entes de certificación
- Dotación personal
- Dotación de puestos
- Arrendamientos
- Equipos de cómputo y su mantenimiento
- EPP
- Asociaciones empresariales
- Software
- Medios tecnológicos
- Equipos de comunicación
- Corredor de seguros
- Academia de vigilancia y capacitación
- Asesorías jurídicas
- Exámenes médicos
- Mantenimiento de infraestructura
- Poligrafías
- Disposición de residuos
- Insumos de papelería, oficina y publicidad
- Mantenimiento de vehículos y combustible

CAMBIOS EN EL PERIODO

Durante el 2024, se llevaron a cabo las siguientes actualizaciones:

- **Actualización de Política de prevención de lavado de activos, financiación del terrorismo, financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, corrupción y soborno:** Se modificó para incluir la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, en cumplimiento con normativas internacionales y la implementación del SARLAFT 2.0
- **Actualización Política de DDHH:** Se incorporaron principios de prevención de acoso laboral, alineándose con la ley 2364 de 2024 sobre acoso sexual. Los cambios incluyen: Definición de acoso, tolerancia cero, procedimiento de denuncia, investigación y acción correctiva, sensibilización y capacitación, directrices especificas para la prevención del hostigamiento laboral y sexual, protocolo para abordar el acoso sexual, medidas de atención y prevención de la violencia contra niñas y niños.
- **Actualización de Política de prevención de alcohol, drogas y tabaquismo:** Se incorporaron medidas disciplinarias para quienes se nieguen a realizar exámenes médicos o de laboratorio. La empresa podrá realizar pruebas de alcohol y drogas cuando existan sospechas de abuso, en caso de accidentes, y según lo definido en el artículo 41 del Decreto 1108 de 1994.
- **Actualización de Política de Seguridad Vial:** Se añadieron directrices sobre la prevención del uso de alcohol, drogas y tabaquismo, regulación de horas de conducción y descanso, regulación de velocidad, uso del cinturón de seguridad y prevención del uso de equipos móviles mientras se conduce. También se incluyeron directrices para conducir bajo el efecto de sustancias psicoactivas y el cumplimiento de la normatividad legal vigente.
- **Actualización de Política de comunicaciones corporativas:** Se modificó el nombre de la política anteriormente llamada "Política de Educación y Comunicación". Se agregaron parámetros como directrices generales, roles y responsabilidades, política de uso adecuado de plataformas corporativas y directrices por red social.
- **Actualización de Política por procesos:** Se actualizó en cuanto a la política de vacaciones y permisos, derivadas del proceso de Desarrollo Humano.
- **Reestructuración organizacional**: Recientemente hemos completado una reestructuración organizacional para mejorar la eficiencia y la eficacia en nuestras operaciones. Esto ha implicado cambios en la estructura de equipos, roles y responsabilidades, así como en los procesos de comunicación y toma de decisiones. Durante el 2024 se intervienen dos actualizaciones a la Estructura Organizacional (V4 y V5) estos cambios corresponden a que se independiza el área de Seguridad Electrónica, pasando de ser una dirección a cargo de Operaciones de Riesgos y Seguridad Integral, a ser una gerencia con dependencia directa del gerente general.
- **Adquisición de la nueva sede de SERACIS LTDA en Bogotá:** Se adquirió un bien para la nueva sede de SERACIS LTDA en dicha ciudad. Este proyecto, que comenzará en 2025, incluirá espacios acordes al tamaño de la organización y a la remodelación tecnológica

CAMBIOS EN EL PERIODO

Durante el 2024, se llevaron a cabo las siguientes actualizaciones:

- **Migración de SIPLAFT a SARLAFT 2.0:** Se llevó a cabo la migración del Sistema de Información para la Prevención y Control de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SIPLAFT) al Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT). Esta acción tuvo como objetivo garantizar el cumplimiento de las nuevas disposiciones regulatorias y fortalecer los procesos internos de gestión de riesgos relacionados con el lavado de activos y la financiación del terrorismo, conforme a la normatividad colombiana, tal como lo estipulan la Circular Externa 20240000245 del 14 de febrero de 2024 y la Circular Externa 20240000275 del 27 de febrero de 2024
- **Actualización de la dotación por cambio de color bajo la RESOLUCIÓN No. 20224100029767**: Se realizó la modificación y el registro ante la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada del uniforme del personal operativo de SERACIS LTDA, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad legal vigente. Esto debido a que la Policía de Colombia efectuó un cambio en su uniforme, pasando del color verde al color azul, lo que prohíbe el uso del color azul en su misma tonalidad. Los recientes ajustes en los requisitos legales, debidamente respaldados por evidencia de cumplimiento y coordinados con los responsables de los procesos, requieren la actualización del G-JU-01 MARCO LEGAL, el cual deroga parcialmente la Resolución 510 de 2004. Asimismo, se establece la obligación de modificar el color de los uniformes en las empresas de seguridad y salud en el trabajo, y de incluir en el tarjetero del personal de seguridad su nombre, primer apellido y hemoclasificación (RH).
- **LEY 2381 DE 2024 REFORMA PENSIONAL**: Los recientes cambios en los requisitos legales, respaldados por evidencia de cumplimiento y coordinados con los responsables de los procesos, requieren la actualización del G-JU-01 MARCO LEGAL. Esta actualización establece el sistema de protección social integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común, además de regular otras disposiciones relacionadas
- **Modelo de Supervisión virtual y presencial por especialidades:** Se implementó un modelo de supervisión virtual, complementado con supervisión presencial por especialidad, en áreas clave como riesgos, seguridad electrónica y administración (SST, administración y desarrollo humano). Este enfoque se organizó en tres bloques, permitiendo una mayor cobertura, a la vez que contribuye a la reducción de la contaminación del aire y a la optimización de los procesos operativos. La supervisión virtual reduce significativamente el uso del transporte, lo que disminuye las emisiones de carbono. Además, permite un uso más eficiente del tiempo y los recursos, facilitando el monitoreo y la gestión a distancia. En los casos en que se requiere supervisión presencial, se prioriza una planificación estratégica que minimiza los desplazamientos, garantizando que las visitas sean más productivas y enfocadas. Este modelo híbrido no solo favorece la sostenibilidad ambiental, sino que también mejora la eficiencia operativa, optimiza la productividad y promueve un entorno de trabajo más flexible, adaptado a las necesidades actuales de la organización.

Dimensión Ambiental:

- Se sustituyó la prestación del servicio carbono neutral por la compensación del 100% de las emisiones.

Dimensión Económico:

- **LEY 2021 DE 2021 Reducción de la jornada laboral:** Esta ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantas de los trabajadores. Al año 2024 la jornada ordinaria se reduce a 46 horas semanales.
- **Cambio de tarifas de vigilancia** ajustados al salario mínimo del año 2024, por lo que se envía circular a cada cliente anunciando los nuevos precios en los servicios de vigilancia.
- Adecuación del nuevo salario mínimo legal vigente y auxilio de transporte de acuerdo con la normatividad Decreto 2292 de 2023.

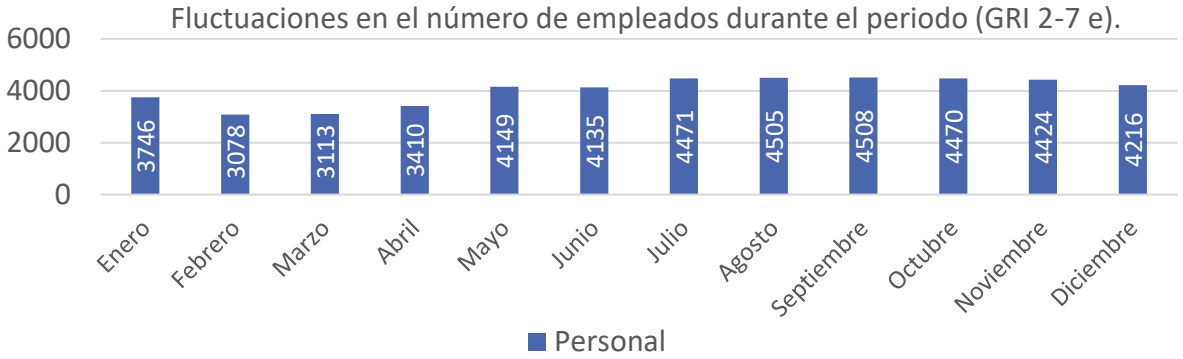
Dimensión Social :

- **Ley 2365 de 2024 sobre acoso sexual**: Con la entrada en vigor de esta Ley sobre acoso sexual, SERACIS incluyó en el plan de formación del 2025 capacitación para sensibilizar al personal sobre la prevención y manejo de situaciones de acoso sexual en el trabajo. Así como capacitación específica para el Comité de convivencia laboral, ética y conducta para el manejo y tratamiento de este tipo de reclamaciones.
- **Se implementa la POLÍTICA DE FLEXITRABAJO G-DH-06:** Su principal objetivo es ofrecer un modelo flexible de lugar de trabajo para los empleados de Seracis Ltda., definiendo los lineamientos y parámetros generales para la implementación del trabajo remoto. Esta política busca promover un entorno laboral más adaptable y alineado con las necesidades actuales de la organización. Al permitir que los empleados realicen sus tareas desde ubicaciones alternativas, se favorece la reducción del desplazamiento físico, lo que contribuye a la disminución de las emisiones de carbono y apoya la sostenibilidad ambiental de la empresa. Además, al ofrecer una modalidad de trabajo flexible, se fomenta un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional, mejorando tanto la productividad como el bienestar de los colaboradores, en línea con los valores de responsabilidad social y compromiso con el medio ambiente de la organización

SERACIS
Seguridad más allá de la simple Vigilancia

Total colaboradores fijos: 4.216

Hombres: 3.224
Mujeres: 992
En comparación con el período de 2023, el número de mujeres aumentó un 46% y el de hombres un 25%.



Total colaboradores de Alta Gerencia: 12

Hombres: 6
Mujeres: 6

Total colaboradores Administrativos: 204

Hombres: 119
Mujeres: 85

Total colaboradores Operativos: 4.000

Hombres: 3099
Mujeres: 901

ZONA 1

Hombres: 318
Mujeres: 20
Total: 338

ZONA 2

Hombres: 1.434
Mujeres: 436
Total: 1870

ZONA 3

Hombres: 154
Mujeres: 55
Total: 209

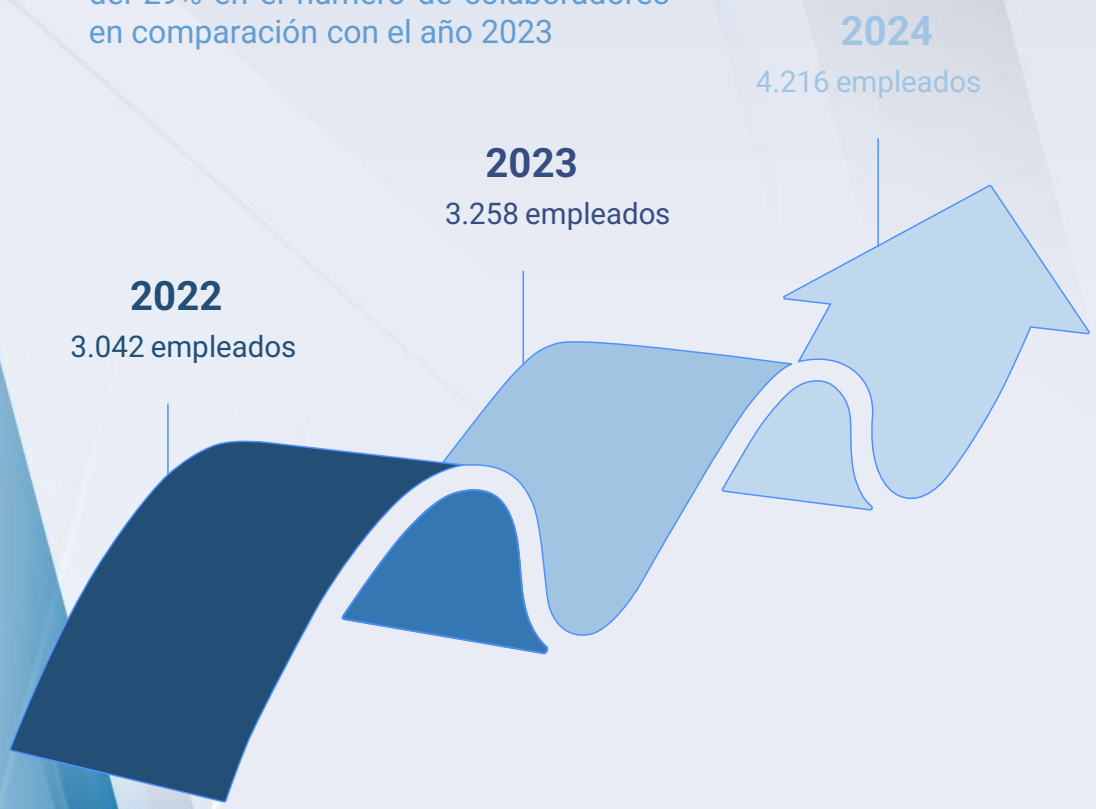
ZONA 4

Hombres: 1.318
Mujeres: 481
Total: 1799

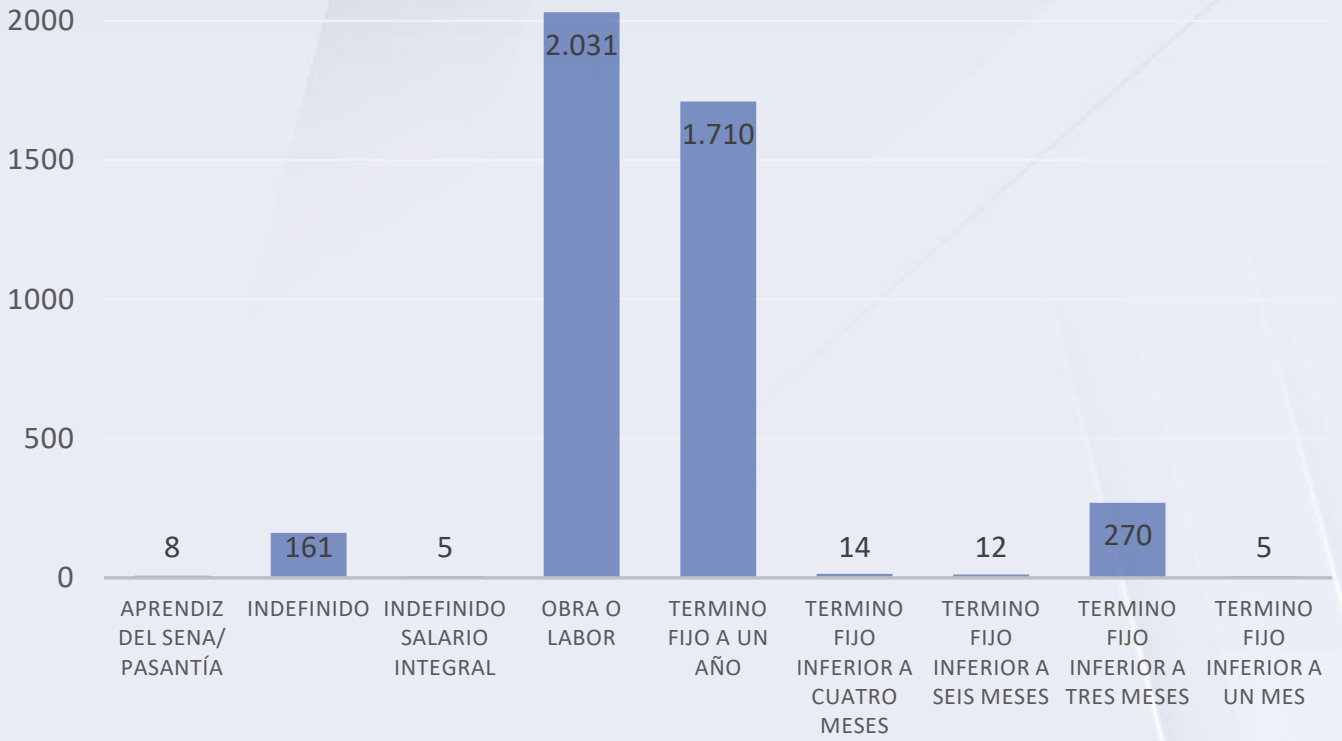
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
5 IGUALDAD DE GÉNERO

EMPLEADOS

Para el 2024 se registra un incremento del 29% en el número de colaboradores en comparación con el año 2023



EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO

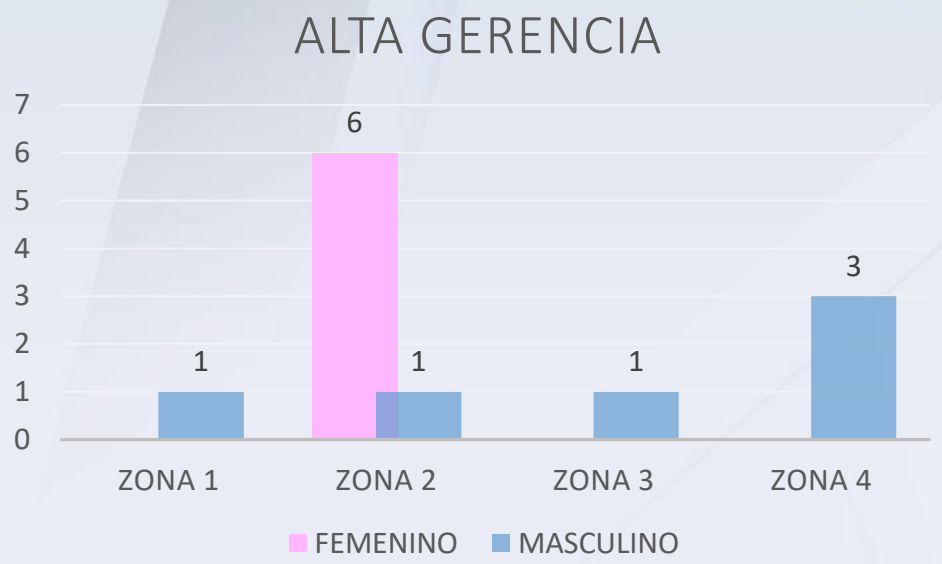


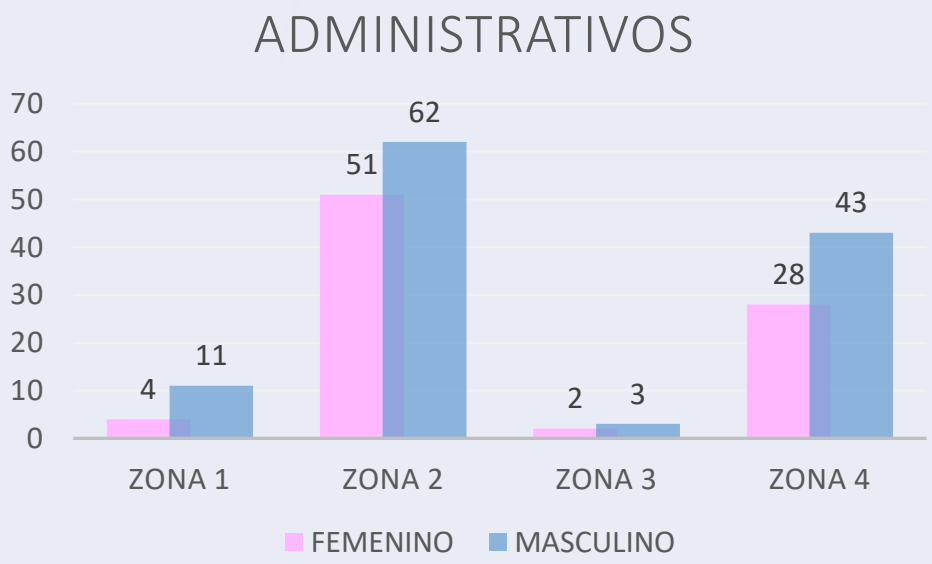
Todos nuestros colaboradores están vinculados mediante contratos laborales formales a tiempo completo, en cumplimiento de la legislación vigente.

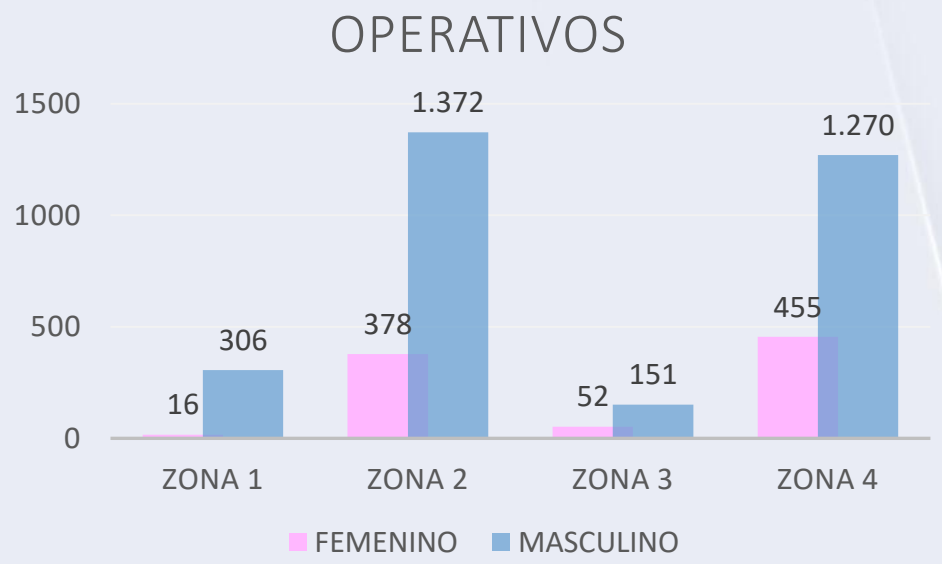
Para la compilación de los datos correspondientes al contenido 2-7, se tomó como base el número total de empleados con contrato vigente al 31 de diciembre del año objeto del informe. Los datos se tomaron del ERP por sus siglas “Enterprise Resource Planning" o "Planificación de Recursos Empresariales". Es un sistema de software que integra diferentes áreas de la empresa, como finanzas, recursos humanos, logística y producción, para facilitar la gestión y el control de los recursos de la organización.

EMPLEADOS

1500
1000
500
0
1
15
322
7
113
1.750
1
5
203
3
71
1.725
ZONA 1
ZONA 2
ZONA 3
ZONA 4
ALTA GERENCIA
ADMINISTRATIVO
OPERATIVO

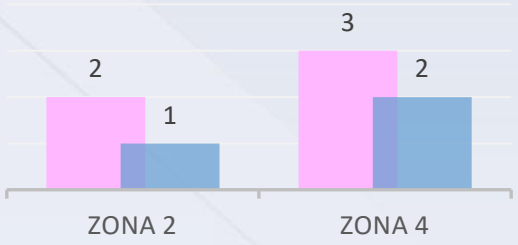

ALTA GERENCIA
7
6
5
4
3
2
1
0
1
6
1
1
3
ZONA 1
ZONA 2
ZONA 3
ZONA 4
FEMENINO
MASCULINO


ADMINISTRATIVOS
70
60
50
40
30
20
10
0
4
11
51
62
2
3
28
43
ZONA 1
ZONA 2
ZONA 3
ZONA 4
FEMENINO
MASCULINO

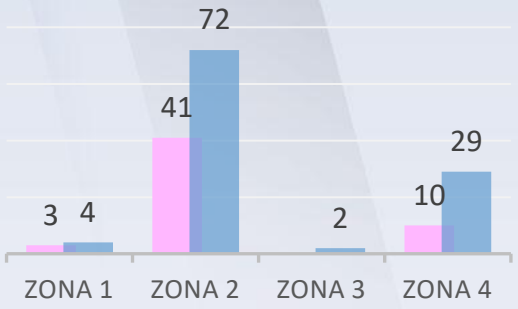

OPERATIVOS
1500
1000
500
0
16
306
378
1.372
52
151
455
1.270
ZONA 1
ZONA 2
ZONA 3
ZONA 4
FEMENINO
MASCULINO

EMPLEADOS

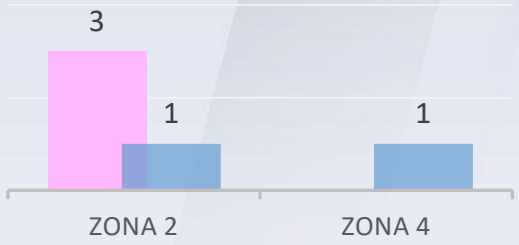
APRENDIZ DEL SENA/ PASANTÍA



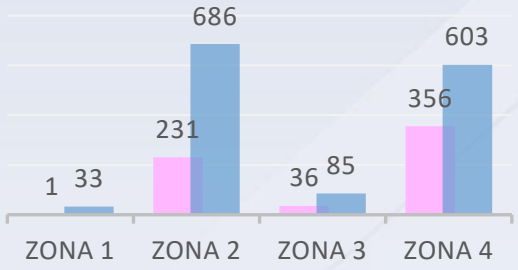
INDEFINIDO



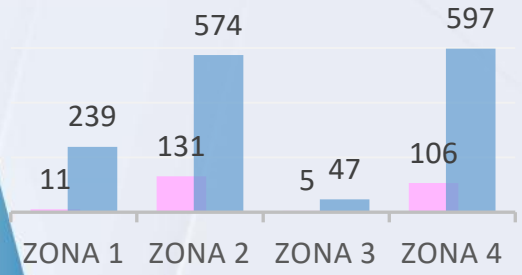
INDEFINIDO SALARIO INTEGRAL



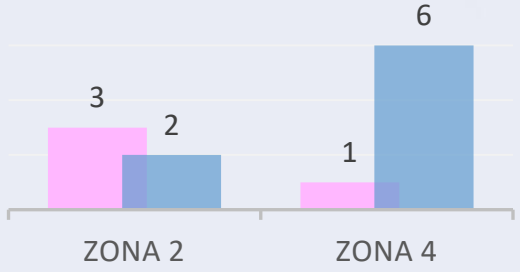
OBRA O LABOR



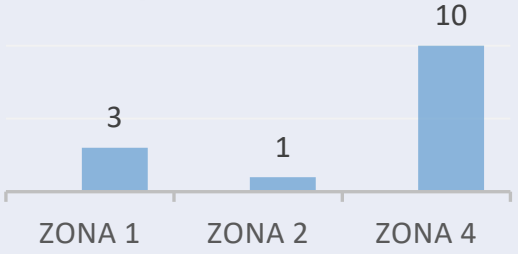
TERMINO FIJO A UN AÑO



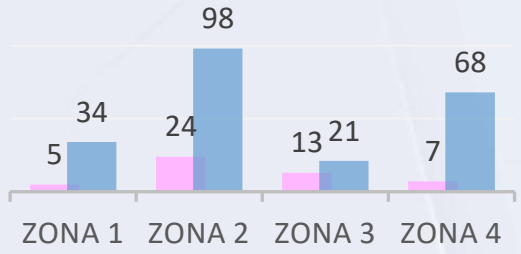
FIJO INFERIOR A 6 MESES



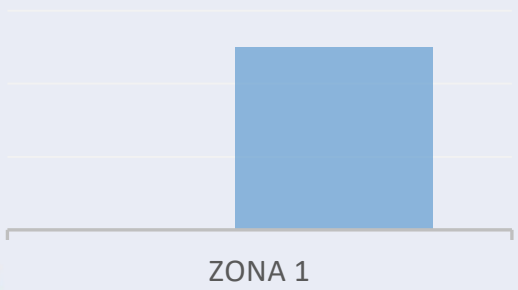
FIJO INFERIOR A 4 MESES



FIJO INFERIOR A 3 MESES



INFERIOR A 1 MES



FEMENINO MASCULINO

TRABAJADORES QUE NO SON EMPLEADOS

No contamos con una proporción significativa de personal externo o no vinculado directamente como empleado.

Colaboradores por prestación de servicios: 4
- 2 Hombres (Asesor de gestión del conocimiento tiempo completo y Asesor Melinton tiempo parcial)
- 2 Mujeres (Oficial de Cumplimiento SARLAFT 2.0 y Controller) tiempo parcial

Colaboradores indirectos: 3
(servicios generales) a través de proveedor Viglobal
Mujeres.
Tiempo completo

Aprendices: 14
- Hombres: 5
- Mujeres: 9

21
Trabajadores que no son empleados

ZONA 1	ZONA 2	ZONA 3	ZONA 4
4	13	0	4

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

3. GOBERNANZA

La gobernanza es el sistema por el cual la organización toma e implementa decisiones con el fin de lograr sus objetivos, teniendo en cuenta el desempeño social, ambiental y económico.

En Seracis la gobernanza es responsable de la alineación de la responsabilidad social con la estrategia corporativa y la asignación de recursos

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

GOBERNANZA

El máximo órgano de gobierno de SERACIS está compuesto por dos Socios, quienes ejercen funciones de dirección estratégica y supervisión general.

i. Número de miembros ejecutivos y no ejecutivos: Ambos miembros del órgano de gobierno tienen funciones ejecutivas. Aunque no ocupan cargos formales dentro de la estructura organizacional, participan activamente en los comités internos responsables de las decisiones estratégicas, operativas y financieras.

ii. Independencia: Ninguno de los miembros es independiente, ya que ambos son socios propietarios y familiares, con participación directa en la gestión y dirección de la empresa.

iii. Antigüedad de los miembros en el órgano de gobierno: La socia mayoritaria ha formado parte del órgano de gobierno desde hace 20 años y el socio minoritario desde hace 6 años.

iv. Número de otros cargos y compromisos significativos de cada miembro y la naturaleza de los compromisos: Los socios no desempeñan otros cargos externos ni tienen compromisos significativos fuera de SERACIS. Su dedicación está centrada en la gestión y desarrollo de la organización.

v. Género: El órgano de gobierno está compuesto por una mujer (socia mayoritaria con el 99,59 % de las acciones) y un hombre con las acciones restantes.

vi. Grupos sociales infrarrepresentados: La participación de una mujer como socia mayoritaria y principal tomadora de decisiones representa un avance en la inclusión de mujeres en roles de liderazgo dentro del sector empresarial.

vii. Competencias relevantes para los impactos de la organización: Ambos socios cuentan con experiencia en gestión empresarial y conocimiento del contexto económico, social y ambiental en el que opera SERACIS. Esta experiencia les permite evaluar y tomar decisiones informadas sobre los impactos de la organización.

viii. Representación de los grupos de interés: Aunque no hay representación directa de grupos de interés externos en el órgano de gobierno, los socios mantienen canales de comunicación con partes interesadas clave y consideran sus perspectivas a través de la Junta Asesora y otros mecanismos de consulta.

La Gerencia de la organización, la asume un ejecutivo independiente, no familiar con reporte directo a la Junta de socios, elegido bajo proceso de selección entre la junta de socios y la junta asesora.

La Junta de Socios es el máximo órgano de gobierno de SERACIS, aprueba y establece la orientación de las actividades de la Organización propuestas por la Gerencia. Igualmente, nombran a los miembros de la Junta Asesora, establecen cambios en el estatuto y aprueban el balance final.

EQUIPO DIRECTIVO

Gerente de T.I
Claudia Patricia Moreno Álzate

Gerente Administrativa y Financiera
Sandra Milena Marín Morales

Gerente General
Yamile Ruiz Cardona

Gerente de Desarrollo Humano
Kelly Johana Mejía Álvarez

Gerentes Regional Zona 1
René Hernández Devia

Gerente de Desarrollo de Negocios
Mauricio Caro Triviño

Gerente Regional Zona 2
Angela María Moreno Deossa

Gerente Nacional de Riesgos
David Andrés Hernández Gaviria

Gerente Regional Zona 3
Sandro Cortez Blanco

Gerente de Excelencia Operacional
Sara Henao Cadavid

Gerente Regional Zona 4
Emerson Ricardo Ramos Peñuela

Gerente Jurídica
María Fernanda Cárdenas Siuta

El equipo directivo de SERACIS LTDA. está conformado por doce personas, que incluyen al gerente general, los gerentes regionales y los responsables de cada uno de los procesos clave de la empresa. Este equipo es diverso e incluye tanto hombres como mujeres, con una representación femenina significativa. De las doce personas que componen el equipo directivo, seis son mujeres, lo que representa el 50% del total.

JUNTA DE SOCIOS

Define la visión y misión de la empresa, establece metas a largo plazo y supervisa el rendimiento general

COMITÉ DIRECTIVO

Implementa estrategias de la Junta de Socios y coordina operaciones diarias para cumplir con los objetivos

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, ETICA Y CONDUCTA

Promueve un ambiente de trabajo ético y saludable, manejando conflictos y fomentando la inclusión

COMITÉ DE RSE

Integra prácticas sostenibles y responsables en las operaciones de la empresa, beneficiando a la comunidad y el medio ambiente

COMITÉ DE CARTERA

Gestiona la cartera de clientes y proyectos, asegurando relaciones sólidas y ejecución adecuada de proyectos

COMITÉ DE SEGURIDAD VIAL

Lidera y da seguimiento a las acciones del Plan Estratégico de Seguridad Vial, promoviendo una movilidad segura y la prevención de incidentes viales.

COMITÉ DE BIENESTAR

Desarrolla programas para el bienestar físico y mental de los empleados, promoviendo salud y equilibrio.

COMITÉ DE ESTANDARIZACIÓN

Establece y mantiene los estándares de calidad y procedimientos operativos para asegurar eficiencia y uniformidad

COMITÉ DE RIESGOS Y CRISIS

Es el encargado de desarrollar planes de respuesta a crisis

COMITÉ DE SEGURIDAD

Garantiza la seguridad física y digital, protegiendo a empleados, activos e información contra amenazas.

COMITÉ DE ETICA

Analiza dilemas éticos, casos de corrupción y soborno, así como posibles incumplimientos al Código de Ética

COPASST

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, promueve y vigila el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en la empresa, protegiendo la integridad y bienestar de los trabajadores.

GRI 2-12

FUNCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

El máximo órgano de gobierno de SERACIS, compuesto por los dos Socios, desempeña un papel central en la definición, aprobación y supervisión de los elementos estratégicos y de sostenibilidad de la organización. A continuación, se detallan sus funciones:

a. Función en el desarrollo, aprobación y actualización del propósito, valores, misión, estrategias, políticas y objetivos de sostenibilidad

El máximo órgano de gobierno participa activamente en:

•**La definición y revisión del propósito organizacional**, asegurando que esté alineado con los principios de sostenibilidad y responsabilidad social.

•**La formulación y aprobación de la misión, visión y valores corporativos**, los cuales guían la cultura organizacional y las relaciones con los grupos de interés.

•**La aprobación de estrategias y políticas clave**, incluyendo aquellas relacionadas con el desempeño económico, social y ambiental.

•**El establecimiento de objetivos de sostenibilidad**, en coordinación con la Gerencia y los comités internos, para asegurar una gestión responsable de los impactos de la organización.

b. Supervisión de la debida diligencia y procesos de identificación y gestión de impactos

El órgano de gobierno supervisa los procesos de debida diligencia implementados por la organización para identificar, prevenir y mitigar impactos negativos sobre la economía, el medio ambiente y las personas. Revisa mensualmente la eficacia de los procesos organizacionales mediante sistemas de monitoreo y evaluación, promoviendo mejoras continuas y asegurando la eficiencia y alineación con objetivos estratégicos.

Esta supervisión incluye:

i. Participación de los grupos de interés:
Aunque no existe una representación directa de los grupos de interés en el órgano de gobierno, los socios consideran activamente sus perspectivas a través de mecanismos como la Junta Asesora, reuniones con clientes y aliados estratégicos, y procesos de retroalimentación. Esta información es integrada en la toma de decisiones estratégicas.

ii. Consideración de los resultados de los procesos de debida diligencia:
Los resultados de estos procesos son presentados periódicamente al órgano de gobierno por la Gerencia. Los socios evalúan estos informes para ajustar políticas, estrategias y prácticas operativas, con el fin de mejorar el desempeño organizacional y reducir riesgos.

c. Revisión de la eficacia de los procesos y frecuencia

El máximo órgano de gobierno revisa la eficacia de los procesos de debida diligencia y gestión de impactos de forma periódica, en el marco de la evaluación del desempeño general de la organización. Estas revisiones permiten identificar oportunidades de mejora, actualizar políticas internas y fortalecer la capacidad de respuesta ante riesgos emergentes.

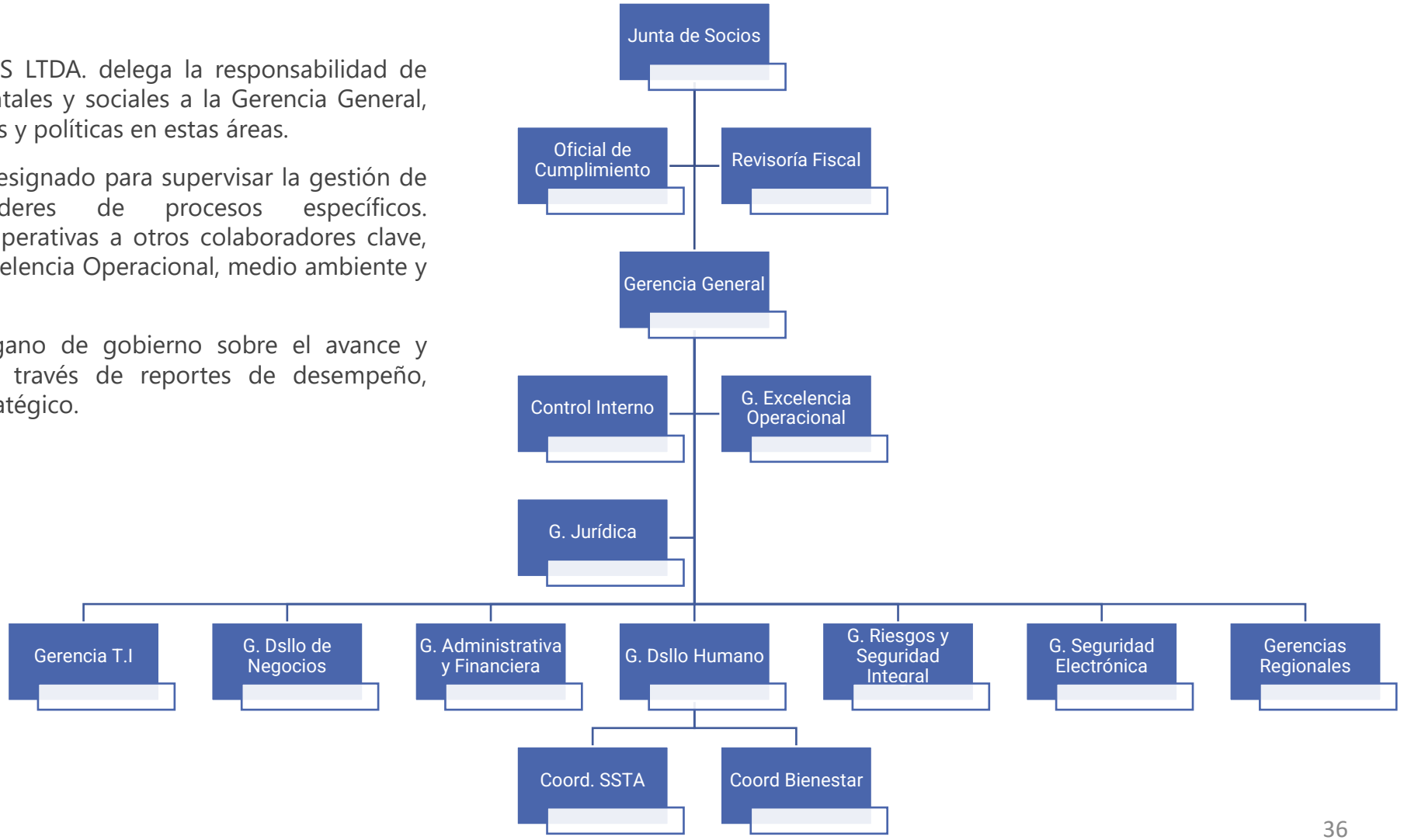
GRI 2-13

DELEGACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DE GESTIÓN DE LOS IMPACTOS

El máximo órgano de gobierno de SERACIS LTDA. delega la responsabilidad de gestionar los impactos económicos, ambientales y sociales a la Gerencia General, quien lidera la implementación de estrategias y políticas en estas áreas.

i. La Gerencia General es el alto ejecutivo designado para supervisar la gestión de los impactos, con apoyo de líderes de procesos específicos. **ii.** Además, se delegan responsabilidades operativas a otros colaboradores clave, especialmente en áreas como calidad en Excelencia Operacional, medio ambiente y gestión social en Desarrollo Humano.

La Gerencia informa mensualmente al órgano de gobierno sobre el avance y resultados de la gestión de impactos, a través de reportes de desempeño, indicadores y reuniones de seguimiento estratégico.



CONFLICTOS DE INTERÉS

En SERACIS LTDA contamos con lineamientos claros para prevenir, identificar, gestionar y divulgar los conflictos de interés, asegurando decisiones alineadas con el interés colectivo de la organización.

Un conflicto de interés se presenta cuando existen intereses personales o de terceros que pueden interferir con los de la Empresa. En estos casos, los colaboradores y directivos deben abstenerse de actuar, informar la situación a la Junta de Socios o a la Gerencia, y seguir el procedimiento establecido para su resolución.
Todos los grupos de interés deben reportar posibles conflictos a la Oficina de Control Interno y consultar cualquier duda con la Gerencia, promoviendo así una cultura de integridad y transparencia.

SERACIS LTDA cuenta con **prácticas preventivas y normas específicas** orientadas a evitar que sus colaboradores incurran en conductas que comprometan la ética, el buen gobierno y los intereses de la Empresa, definido a través de su Código de ética y Buen Gobierno. Se prohíbe expresamente:

Uso de Recursos

Prohíbe el uso de recursos institucionales para fines no autorizados

Aceptar Donaciones

Prohíbe aceptar donaciones que puedan crear compromisos no autorizados

Negocios Personales

Prohíbe la gestión de negocios personales que puedan dañar a la empresa

Ofrecer Dádivas

Prohíbe ofrecer dádivas a servidores públicos para obtener beneficios indebidos

Actividades Competitivas

Prohíbe la participación en actividades que compitan con los intereses de la empresa

Acciones Perjudiciales

Prohíbe acciones que perjudiquen el bienestar y los objetivos corporativos

Uso Indebido de Información

Prohíbe el uso de información confidencial para beneficio personal

CONOCIMIENTOS DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

Con el objetivo de fortalecer las capacidades del máximo órgano de gobierno en el ámbito del desarrollo sostenible, se han implementado diversas medidas de capacitación, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y experiencias de sus miembros.

Estas formaciones cubren una amplia variedad de temas esenciales para asegurar un enfoque integral y sostenible en la gestión y operaciones de la organización, tales como la gestión de riesgos en diversas áreas operativas y locativas, la promoción de estilos de vida saludables y el bienestar de los colaboradores, así como la seguridad y protección en el trabajo, con énfasis en la gestión de riesgos laborales. Además, se abordan aspectos relacionados con la responsabilidad medioambiental y el manejo adecuado de los recursos naturales, la comunicación asertiva y las habilidades para la gestión de relaciones corporativas efectivas, así como las buenas prácticas en seguridad, salud en el trabajo, ética y gobernanza corporativa. También se incluye formación en primeros auxilios, manejo del estrés y resolución de conflictos, aspectos fundamentales para la seguridad integral del equipo.

Estas medidas formativas han sido implementadas con el propósito de garantizar que el máximo órgano de gobierno disponga de las competencias necesarias para liderar y promover un desarrollo sostenible dentro de la organización, al mismo tiempo que fomenta una interacción responsable con la comunidad y el entorno.

DESEMPEÑO DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

La organización por su estructura familiar, no realiza evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

REMUNERACIÓN

En Seracis Ltda., el proceso de determinación de la remuneración se rige por una política diseñada para garantizar la equidad y la transparencia en la asignación de salarios. Esta política establece los principios fundamentales que guían la designación, revisión y modificación de los salarios, así como la gestión de las compensaciones variables.

Los salarios se asignan considerando el perfil del puesto, las responsabilidades y funciones asociadas, con incrementos anuales en fechas predefinidas por la empresa, mediante el comité directivo, con la participación gerencial y de los socios. Además del salario base, puede haber compensaciones variables vinculadas al cumplimiento de indicadores de desempeño u objetivos del cargo, remuneradas también en fechas establecidas.

Las modificaciones salariales se consideran únicamente si cambian las condiciones del puesto o del desempeño del empleado, evaluándose en fechas determinadas y basándose en una evaluación de desempeño previa. Asimismo, se fomenta un ambiente donde los empleados pueden expresar sus inquietudes respecto a su remuneración, siendo estas revisadas y atendidas de manera oportuna. Adicionalmente se cuenta con **G-DH-01 RECONOCIMIENTO A LA ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DE LA RSE**, donde se incentiva el desempeño en la gestión sobre la economía, el medio ambiente y las personas.

Este proceso garantiza que la política de remuneración en Seracis Ltda. promueva la equidad, la motivación y el cumplimiento de los objetivos organizacionales, en línea con las prácticas de buen gobierno corporativo.

Ratio de compensación total anual

Mediana de la compensación total anual de todos los empleados de la organización (sin incluir la persona mejor pagada)

25:1

En 2024 , el ratio de la compensación total anual fue de **25:1** Esto significa que la persona con el salario más alto en la organización gana 25 veces más que la mediana de los ingresos anuales del resto de los colaboradores. Este resultado por sí solo no señala necesariamente una inequidad, sino que refleja la estructura de compensación.

Ratio del incremento porcentual de la compensación

Mediana del incremento porcentual de la compensación total anual de todos los empleados (sin incluir la persona mejor pagada)

10,28

El porcentaje de aumento en la compensación de la persona mejor pagada fue **más de 10 veces superior** al incremento porcentual mediano recibido por el resto de los colaboradores.

4. ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS

Los contenidos de esta sección presentan información sobre el desarrollo sostenible de la organización y sus políticas y prácticas para una conducta empresarial responsable.

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

NUESTRAS POLÍTICAS

Nuestra empresa cuenta con el código de ética y buen gobierno, en el cual se definen los valores, principios, estándares y normas de conducta. Este código es revisado periódicamente por el comité de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y aprobado por el Representante legal.

Al momento del ingreso y de forma periódica anual, se realiza una inducción y reinducción, respectivamente, donde se aborda la formación propia en esta materia para todos los colaboradores, así como la firma contractual de su lectura, aceptación y acatamiento. La Gerencia de Desarrollo Humano es la encargada de llevar a cabo estas actividades.

Las políticas son publicadas en la página web www.Seracis.com de manera pública, bajo el alcance y cobertura de todos sus grupos de interés. Son divulgadas a través de medios masivos (correo electrónico, mensaje de texto, boletines, carteleras) utilizando estrategias didácticas para su interiorización y comprensión, como: historieta, videos e infografía
Para los clientes particularmente se contemplan clausulas contractuales y/o ANS en materia de Derechos Humanos, con el fin de proteger y respetar como grupo vulnerable a nuestros colaboradores y las funciones que realizan definidas en sus consignas con impacto en la sociedad.

G-EO-14
POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

G-EO-17
POLÍTICA DE ALCOHOL, DROGAS Y TABAQUISMO.

G-EO-27
POLITICA CAMBIO CLIMÁTICO

G-EO-29
POLÍTICA DE COMUNICACIONES CORPORATIVAS

G-EO-33
POLÍTICA DE CONTINUIDAD DE NEGOCIO

G-EO-22
POLÍTICA DEL SIG

G-EO-23
POLÍTICA DEL DELATOR

G-EO-15
POLITICA DE PREVENCION DEL LAVADO DE ACTIVOS FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, CORRUPCIÓN Y SOBORNO

G-EO-20
TRATAMIENTO Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

G-EO-28
POLITICA DE SEGURIDAD DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION

G-EO-30
POLÍTICAS POR PROCESOS

G-EO-16
POLÍTICA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL, SEXUAL Y PROMOCIÓN DE DDHH

G-EO-26
POLITICA DE SEGURIDAD VIAL

POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SEXUAL Y LA PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS - DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD

En coherencia con nuestro compromiso de promover entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos, SERACIS ha adoptado la Política para la Prevención del Hostigamiento Laboral y Sexual y la Promoción de los Derechos Humanos.

Esta política, alineada con lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024, establece los lineamientos para prevenir, atender y sancionar situaciones de hostigamiento laboral y sexual, al tiempo que promueve activamente el respeto por los derechos humanos en todas las operaciones de la organización. La política contempla mecanismos de denuncia accesibles y confidenciales, acciones de sensibilización y formación para todo el personal, y estrategias orientadas a fomentar una cultura organizacional basada en la equidad, la no discriminación, la dignidad humana y la igualdad de oportunidades.

A través de esta declaración institucional, reafirmamos nuestro propósito de proteger el bienestar físico, emocional y social de nuestros colaboradores, garantizando ambientes laborales seguros y libres de cualquier forma de violencia o vulneración de derechos.

Esta política está disponible para todas nuestras partes interesadas en:
G-EO-16-POLITICA-PREVENCION-DEL-HOSTIGAMIENTO-LABORAL-Y-SEXUAL-Y-PROMOCION-DE-DDHH-DECLARACION-V3-Firm.pdf

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

NUESTROS PRINCIPIOS

8 Principios de Gestión del SARLAFT 2.0 y la prevención de corrupción y soborno

Asegurar la integridad, el compromiso y el control basado en riesgos.

6 Principios de Seguridad

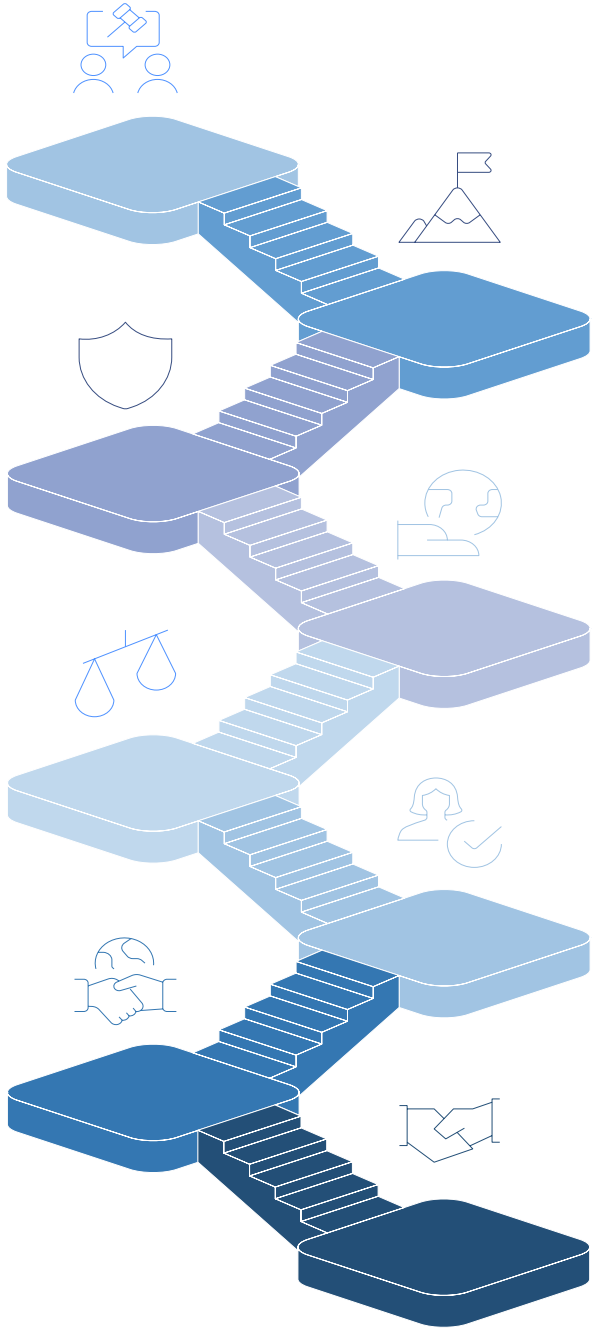
Priorizar el liderazgo, la personalización y la consideración de factores humanos.

4 Principios de Derechos Humanos

Defender la debida diligencia, la gestión de riesgos y la no discriminación.

2 Principios de RSE

Asegurar la rendición de cuentas, la transparencia y el respeto a las partes interesadas.



7 Principios de Gestión de Riesgos

Adoptar un enfoque estructurado y exhaustivo para la gestión de riesgos.

5 Principios Ambientales

Promover la responsabilidad ambiental y la gestión de riesgos.

3 Principios de Gestión de la Calidad

Centrarse en el cliente, la participación del personal y la mejora continua.

1 Principios Éticos

Mantener la confidencialidad y la seriedad en los procesos.

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

¿CÓMO CUMPLIMOS NUESTROS PRINCIPIOS?

En **SERACIS LTDA**, cumplimos nuestros principios actuando con coherencia entre lo que declaramos y lo que hacemos. Nuestra cultura ética se refleja en cada proceso, decisión y relación, asegurando que nuestras acciones estén alineadas con los valores que nos definen como organización.

Cumplimos los **Principios Éticos** garantizando la confidencialidad de la información y desarrollando procesos con seriedad, profesionalismo y compromiso, entendiendo que nuestro actuar representa la confianza que depositan en nosotros nuestros clientes y aliados.

Desde los **Principios de Responsabilidad Social Empresarial**, promovemos la transparencia, la rendición de cuentas, el respeto por la ley y los derechos humanos, así como la consideración activa de los intereses de las partes interesadas, generando impacto positivo en lo económico, social y ambiental.

Aplicamos los **Principios de Gestión de la Calidad** a través de un enfoque al cliente, el empoderamiento del talento humano, la gestión por procesos, la mejora continua y relaciones colaborativas con nuestros proveedores, garantizando eficiencia, cumplimiento y confianza.

Nuestro compromiso con los **Derechos Humanos** se refleja en la implementación de la debida diligencia, la prevención de impactos negativos, la atención de reclamaciones y la promoción activa de la no discriminación, los derechos laborales, civiles, políticos, sociales y culturales.

Con respecto a los **Principios Ambientales**, asumimos responsabilidad frente a los impactos de nuestras operaciones, gestionamos riesgos, aplicamos el principio precautorio y compensamos nuestra huella de carbono, trabajando por una operación sostenible y respetuosa del entorno.

En los **Principios de Seguridad**, diseñamos estrategias personalizadas, gestionamos riesgos de forma integral e incorporamos factores humanos y culturales, fortaleciendo así la confianza de nuestros grupos de interés y la eficacia de nuestros servicios.

Nuestra **Gestión de Riesgos** está basada en un enfoque estructurado, dinámico y contextual, que nos permite anticiparnos a los cambios y tomar decisiones informadas para proteger la continuidad de nuestras operaciones y el cumplimiento de nuestros objetivos.

Finalmente, damos cumplimiento a los **Principios del SARLAFT 2.0 y la prevención de corrupción y soborno** con integridad, legalidad y controles basados en riesgos, promoviendo una cultura de transparencia y cero tolerancia frente a prácticas ilícitas.

Así es como, en SERACIS LTDA, transformamos nuestros principios en acciones sostenidas, reflejando nuestro compromiso con la ética, la legalidad, la sostenibilidad y la excelencia operacional.

NUESTROS VALORES CORPORATIVOS

SERACIS
Seguridad más allá de la simple Vigilancia

6. Compromiso

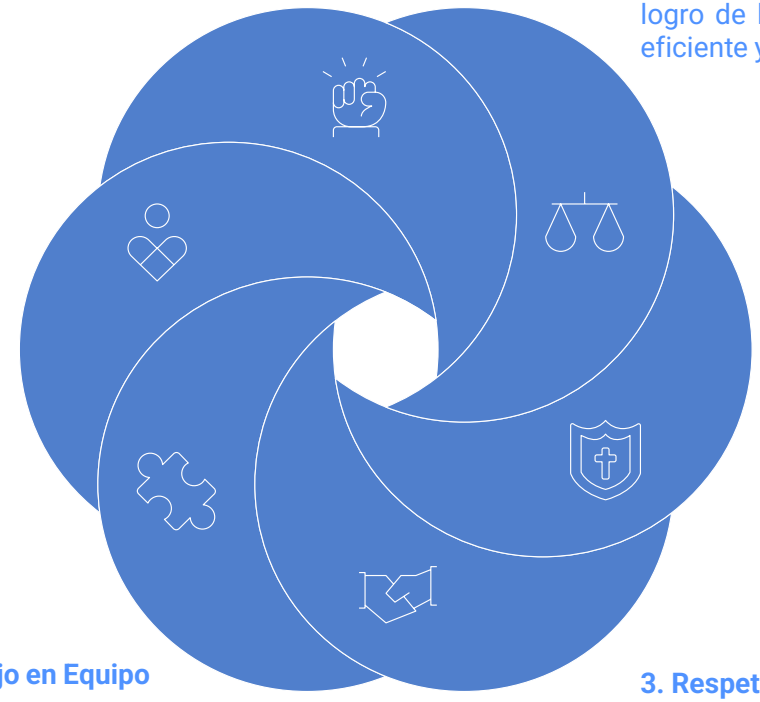
Responder con fidelidad y lealtad por el conocimiento, la preparación y la práctica como profesionales en la seguridad integral.

1. 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.

5. 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.



2. Ética- 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.

4. 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.

3. Respeto

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

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

Red Pacto Global Colombia

SERACIS
Seguridad más allá de la simple Vigilancia

En SERACIS LTDA respaldamos firmemente los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción. Como muestra de nuestro compromiso, estos principios han sido incorporados a nuestra estrategia corporativa, cultura organizacional y acciones cotidianas.

1

APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Contamos con una *POLÍTICA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SEXUAL Y PROMOCIÓN DE DDHH*, que evidencia nuestro compromiso con el respeto y cumplimiento de estos derechos. Además, disponemos de canales de reporte para vulneraciones a los derechos humanos, así como de indicadores que permiten monitorear las capacitaciones y eventos relacionados con este tema dentro de la organización.

2

EVITAR LA COMPLICIDAD EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Realizamos evaluaciones constantes a proveedores, empleados y clientes, garantizando el cumplimiento de los derechos humanos en toda nuestra cadena de valor. Asimismo, desarrollamos análisis integrales con nuestras partes interesadas para asegurar un enfoque comprometido con su promoción y protección.

3

DERECHO A LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Promovemos espacios de diálogo donde las partes interesadas pueden expresar sus inquietudes o inconformidades. Estos espacios también permiten la conformación de grupos de apoyo, fomentando un ambiente colaborativo y de comunicación abierta.

4

ELIMINAR TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN

Garantizamos a nuestros colaboradores condiciones laborales dignas, conforme a la legislación colombiana, que incluyen una remuneración justa y prestaciones sociales. Para ello, contamos con indicadores que aseguran el cumplimiento de los requisitos legales aplicables.

5

APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

Contribuir al desarrollo de la sociedad es una prioridad para SERACIS. Por ello, a través de nuestra *POLÍTICA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SEXUAL Y PROMOCIÓN DE DDHH* y nuestras acciones de responsabilidad social, evitamos la contratación de menores de edad y exigimos el mismo compromiso a nuestros proveedores y clientes.

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

6 ELIMINAR LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN

Nuestro Código de Ética y Buen Gobierno promueve la igualdad de oportunidades mediante procesos de selección transparentes. Además, realizamos capacitaciones constantes sobre inclusión y diversidad, en el marco de nuestra Política de Responsabilidad Social Empresarial.

7 CONTAR CON UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE

A través de nuestra Política Ambiental, nos comprometemos a medir y reducir nuestra huella de carbono, usar responsablemente los recursos naturales y mitigar los impactos ambientales generados por nuestras operaciones.

8 FOMENTAR INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA LA RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

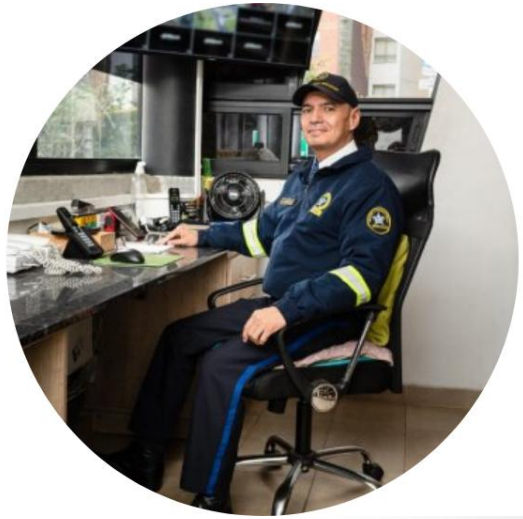
Impulsamos una cultura ambiental responsable mediante nuestra Política de Cambio Climático, con acciones como la compensación de la huella de carbono y el programa *Sembrando Vida*, orientado a generar conciencia ambiental en nuestras comunidades.

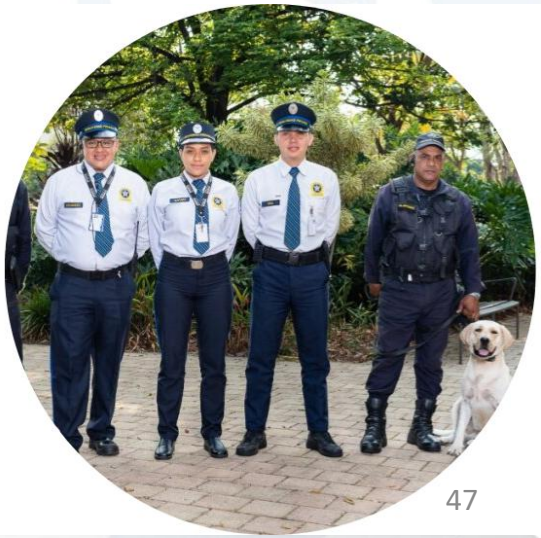
9 FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE

Estamos implementando energías renovables en nuestros servicios, incluyendo la instalación de paneles solares en proyectos de seguridad. También hemos desarrollado soluciones híbridas (eólicas y solares) para brindar soporte eléctrico en zonas remotas.

10 TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN, INCLUIDAS LA EXTORSIÓN Y SOBORNO

Contamos con el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT), que establece lineamientos clave para la prevención de dichos delitos, así como para la lucha contra la corrupción y el soborno.





VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

RELACIONAMIENTO DE LOS ASUNTOS MATERIALESCON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Las relaciones entre los indicadores de la memoria de sostenibilidad bajo la metodología GRI Standard y los ODS, se basan en el trabajo Global Reporting Initiative y Global Compact que se encuentran en: https://www.pactoglobal-colombia.org/biblioteca/publicaciones/los-ods/la-guia-compass.html herramienta que permite identificar correspondientes a la materialidad definida por Seracis Ltda.

Según esto, nuestros ODS correspondientes son los siguientes, 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.

www.seracis.com

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

ATENCIÓN DE PQRSF E IMPACTOS NEGATIVOS

SERACIS LTDA, comprometida con la comunicación efectiva con cada una de sus partes interesadas, se dedica a establecer canales de atención para la recepción y gestión de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias. Asimismo, dispone una línea ética y comité de ética como espacio confidencial, con el objetivo de fomentar el mejoramiento continuo y el respeto por las necesidades y expectativas de todos nuestros grupos de interés.

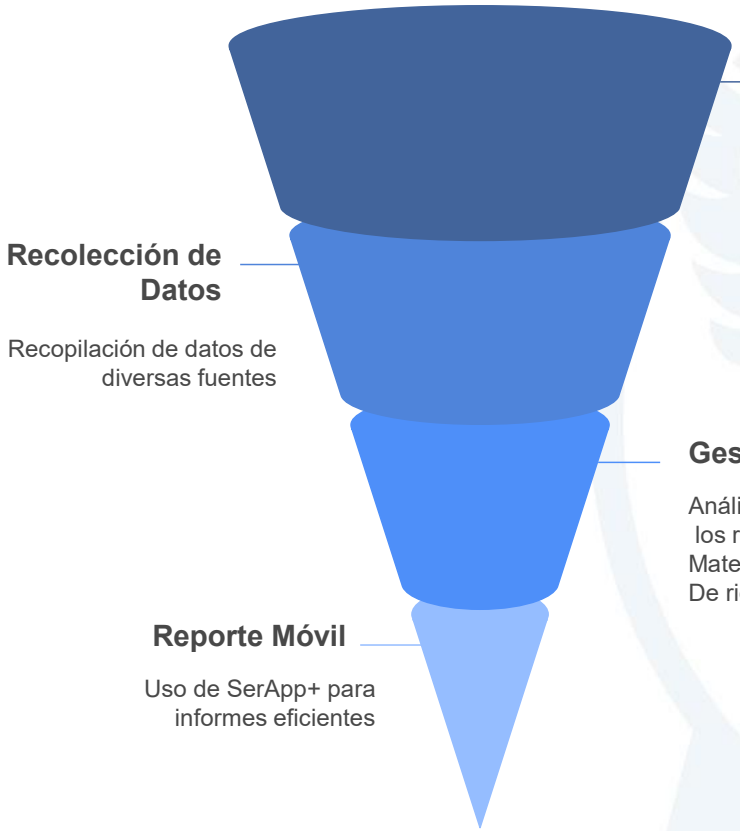
A través de las rendiciones de cuentas y revisión por la dirección anual, se da a conocer al máximo órgano de gobierno este tipo de comunicaciones críticas para su conocimiento y toma de decisiones directas.

Nuestro canal de servicio al cliente ofrece una asesoría completa sobre nuestros productos y servicios a todos los usuarios que lo soliciten. Nos comprometemos a proporcionar información clara y precisa sobre los límites y restricciones de nuestros servicios, como las limitaciones según el tipo de licenciamiento y las obligaciones específicas en los servicios de vigilancia y seguridad privada, respetando siempre la normativa legal vigente y las tarifas mínimas aplicables.

Canales de atención PQRSF

- Página Web
- WhatsApp
- Correo Electrónico
- Interacción Presencial
- Redes Sociales

Proceso de Reporte de Impactos Negativos



Reporte a la Superintendencia

Envío de informes a la autoridad reguladora a través del RENOVA

Recolección de Datos

Recopilación de datos de diversas fuentes

Gestión de Riesgos

Análisis, mitigación y respuesta a los riesgos identificados y Materializados a través del comité De riesgos y crisis

Reporte Móvil

Uso de SerApp+ para informes eficientes

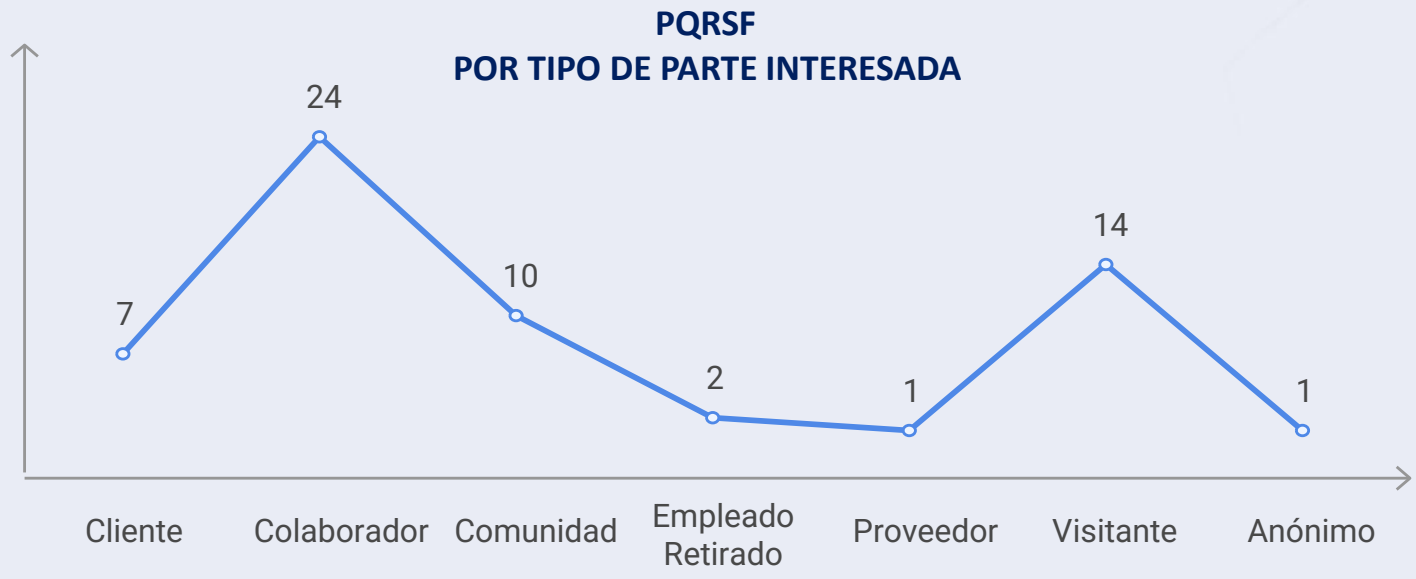
VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

PQRSF IDENTIFICADAS A TRAVÉS DE EXPERIENCIA DEL SERVICIO

Durante el año 2024, se registró un total de 59 PQRSF (Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicitaciones) a través del canal de Experiencia del Servicio, el cual comprende medios como la línea de atención telefónica, WhatsApp, página web y formatos físicos o presenciales. Sin embargo, se identificó una oportunidad de mejora en la gestión de estos requerimientos, ya que únicamente 41 de las 59 PQRSF fueron atendidas dentro del tiempo establecido.

Es importante precisar que, en nuestro protocolo, la atención oportuna se define como aquella que culmina con el cierre del caso dentro de los 15 días hábiles siguientes a su recepción. Este resultado evidencia una brecha en el cumplimiento de los tiempos de respuesta, lo que nos lleva a implementar acciones correctivas orientadas a mejorar la eficiencia del proceso, optimizar los flujos de trabajo del área responsable y reforzar el seguimiento a cada solicitud.



PQRSF IDENTIFICADAS A TRAVÉS DE VISITAS OPERATIVAS A CLIENTES

Durante el año 2024, se registraron un total de 41 PQRS (Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias) mediante el formato F-RS-15 de Visita Operativa a Clientes. Este instrumento es utilizado por los coordinadores de riesgos y seguridad integral durante sus recorridos en los puestos de trabajo, con el objetivo de evaluar el nivel de satisfacción de los clientes.

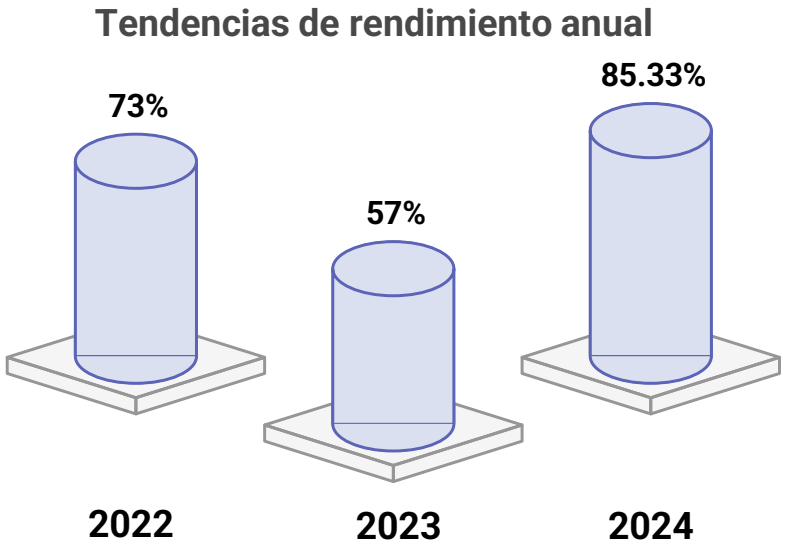
El propósito de estas visitas es identificar oportunidades de mejora y asegurar que los servicios prestados respondan adecuadamente a las expectativas y necesidades de los clientes. A través de este proceso, los coordinadores recogen información valiosa sobre la experiencia del cliente, lo cual permite implementar acciones correctivas y preventivas orientadas a la mejora continua de la calidad del servicio.

NIVEL DE SATISFACCIÓN DE CLIENTES

El Net Promoter Score (NPS) obtenido en las encuestas de satisfacción de clientes fue del 85,33%, lo cual representa un resultado positivo y refleja un alto nivel de satisfacción general con los servicios prestados. Sin embargo, al compararlo con la meta establecida del 90%, se evidencia una brecha que señala oportunidades claras de mejora.

Un análisis detallado de los resultados permitió identificar factores que inciden en el indicador, como algunas deficiencias en la interacción con los coordinadores y demoras en la atención y resolución de solicitudes por parte del equipo operativo. Aunque la mayoría de los clientes se encuentra en la categoría de promotores, aún persiste un porcentaje relevante de clientes pasivos y detractores, lo que resalta la necesidad de atender sus observaciones de manera más efectiva.

En respuesta, se han priorizado acciones correctivas como la capacitación focalizada a coordinadores, la optimización de tiempos de respuesta y la mejora continua en la calidad del servicio. Estas iniciativas buscan no solo cerrar la brecha respecto a la meta del 90%, sino también incrementar la fidelización y satisfacción de los clientes, garantizando una experiencia coherente, oportuna y de alto valor agregado.



©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

CASOS REPORTADOS LÍNEA ÉTICA

En el transcurso del año 2024, se reportó un caso a través de la Línea Ética. Este canal, diseñado para garantizar la confidencialidad y seguridad de quienes desean informar situaciones contrarias a los principios éticos de la organización, permitió recibir y gestionar oportunamente la inquietud presentada.

El caso fue evaluado de acuerdo con los protocolos establecidos, asegurando la imparcialidad en el análisis, la protección de la identidad del informante y el respeto por el debido proceso. Como resultado, se tomaron las medidas correspondientes para atender la situación reportada, en coherencia con nuestro compromiso con la transparencia, la legalidad y el respeto por los derechos humanos.

Este hecho resalta la importancia de contar con canales efectivos de denuncia y reafirma nuestro esfuerzo por mantener una cultura organizacional basada en la ética, la responsabilidad social y la mejora continua de nuestros procesos internos.

LÍNEA ÉTICA

La Línea Ética es un canal confidencial habilitado para reportar cualquier situación que vulnere los principios éticos y de responsabilidad social de nuestra organización. Está diseñada para brindar un espacio seguro a quienes deseen comunicar hechos que consideren contrarios a nuestros valores institucionales, entre los que se destacan:

- Confidencialidad
- Seriedad en los procesos
- Rendición de cuentas
- Transparencia
- Compromiso ético
- Legalidad
- Respeto por los derechos humanos

Este canal busca fortalecer la cultura organizacional basada en la integridad, el respeto y la responsabilidad compartida.

CANALES DE LÍNEA ÉTICA

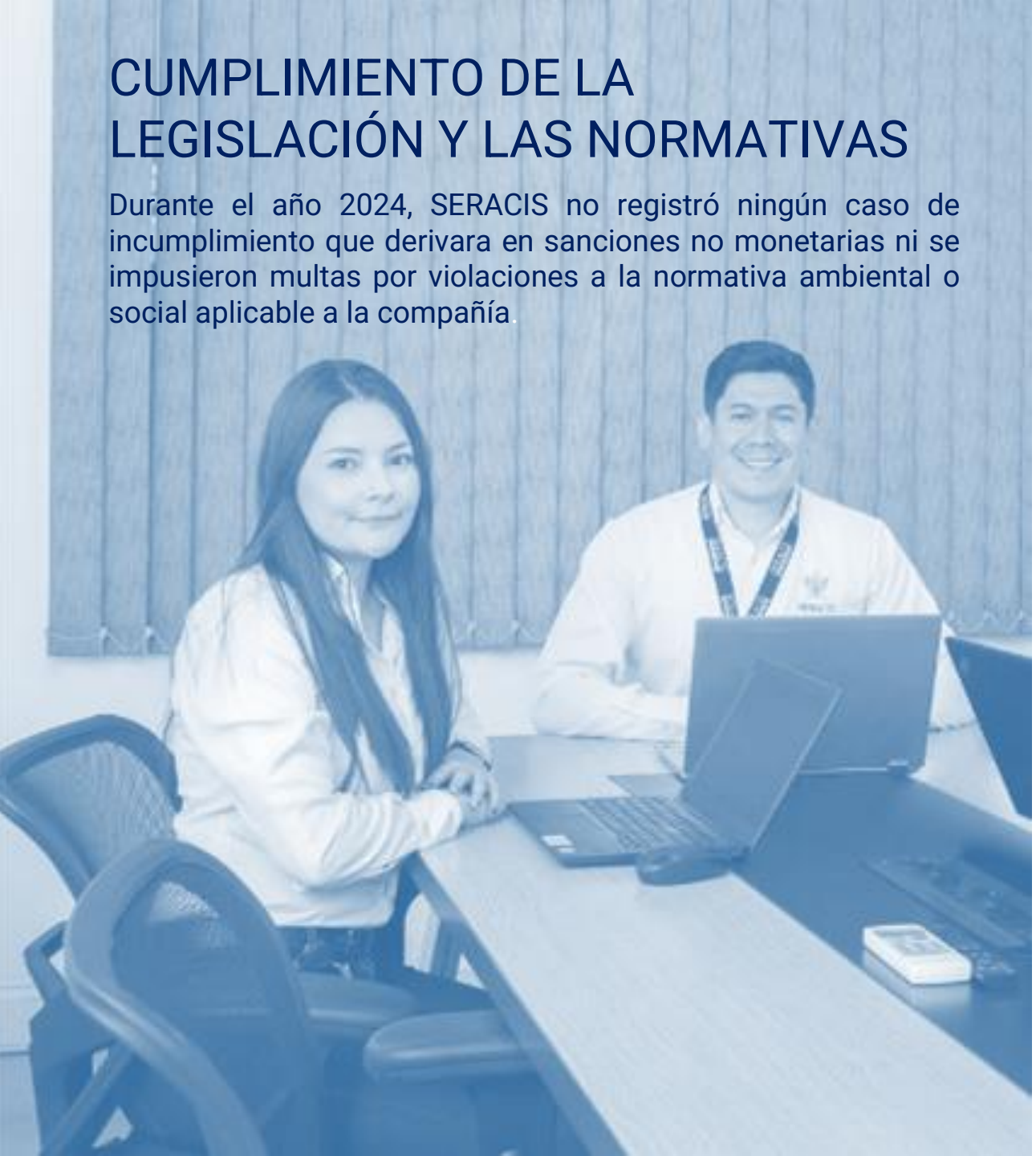
lineaetica@seracis.com

Comunicación directa con Oficial de Cumplimiento y/o miembros del comité de ética

www.Seracis.com – línea ética

CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y LAS NORMATIVAS

Durante el año 2024, SERACIS no registró ningún caso de incumplimiento que derivara en sanciones no monetarias ni se impusieron multas por violaciones a la normativa ambiental o social aplicable a la compañía.



AFILIACIONES

SERACIS
Seguridad más allá de la simple Vigilancia

ICONTEC (Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación): Afiliados desde 2018, participamos en esta afiliación con el objetivo de apoyar la normalización y la competitividad de las empresas a través de Sistemas de Gestión.

BASC: (Business Alliance for Secure Commerce – Alianza Empresarial para el Comercio Seguro): Afiliados desde 2017, participamos en esta alianza con el objetivo de fortalecer la seguridad de la cadena de suministro global y facilitar el comercio internacional. BASC proporciona un marco de gestión que permite reducir riesgos, prevenir actividades ilícitas y promover operaciones logísticas seguras y confiables.

CCS- RUC: (Consejo Colombiano de Seguridad – Registro Uniforme de Evaluación del Sistema de Gestión en Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente): Afiliados desde 2014, este registro permite a las empresas contratantes evaluar el desempeño en la gestión del riesgo en seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente, a través de un sistema de información confiable. Su aplicación contribuye al fortalecimiento de la sostenibilidad en la cadena de valor y al cumplimiento de altos estándares en prevención y control de riesgos.

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

ASOCIACIONES

GREMIAL

SECTORIAL

AMBIENTAL

SOCIOAMBIENTAL

ACES: Asociación Colombiana de Empresas de Seguridad. Afiliación desde el año 2019, que tiene como misión aportar al desarrollo sostenible de la industria de la Vigilancia y Seguridad Privada y promover el talento humano del sector.

CONFEVIP: La Confederación Nacional de Empresas de Vigilancia Privada (CONFEVIP) es una entidad gremial que representa y apoya a las empresas del sector de la seguridad privada en Colombia. Su objetivo es servir como vocero del gremio, agilizar trámites, gestionar iniciativas ante entidades gubernamentales y contribuir al crecimiento y fortalecimiento de las empresas confederadas. Trabaja activamente para mejorar las condiciones de prestación de servicios, garantizar la estabilidad del sector y defender los intereses de sus afiliados.

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. Involucra Colaboradores y asociados de negocio. SERACIS participa de los comités ambientales y de responsabilidad social

CAMARA COLOMBIANA DE INFRAESTRUCTURA: Une 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. Involucra Colaboradores y asociados de negocio.

CEO: Corporación Empresarial del Oriente Antioqueño. Afiliados desde el 2022 para la construcción de condiciones de productividad y competitividad para el desarrollo de las actividades industriales y empresariales en la Región; en el marco de la sostenibilidad ambiental y el desarrollo humano como parte fundamental de sus estrategias de crecimiento, desarrollo y como aporte importante a la consolidación de territorio.

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, el 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. Adheridos desde el año 2014. Involucra Colaboradores y familias

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

5. PARTICIPCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERES

Los contenidos de esta sección presentan información sobre las prácticas de participación de los grupos de interés
de la organización, incluido cómo participa en la negociación colectiva con los empleados

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

El área de influencia de SERACIS LTDA se extiende por todo el territorio colombiano, concentrándose especialmente en los municipios donde la empresa presta servicios de vigilancia y seguridad privada. En este marco, se identifican los grupos de interés o partes interesadas, tanto internas como externas, dentro de dicho ámbito de operación.

Entre las partes interesadas internas se incluyen los socios, la gerencia, el personal administrativo y operativo. Reconociendo que nuestro recurso más valioso son las personas, también consideramos como parte de este grupo a las familias de nuestros empleados, a pesar de no estar directamente involucradas en la cadena de valor. Asimismo, forman parte de los actores internos el Fondo de Empleados FESERACIS y la Fundación AIDA.

Por su parte, las partes interesadas externas comprenden al Estado, los clientes, proveedores, contratistas, la comunidad en general, las Entidades Promotoras de Salud (EPS), laboratorios médicos, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y diversas redes de apoyo y solidaridad ciudadana.

SERACIS LTDA ha definido que el alcance de su responsabilidad social se determinará a partir de las exploraciones detalladas más adelante, centrando su atención en las áreas geográficas donde se desarrollan sus operaciones. Se dará prioridad a las comunidades rurales con acceso limitado a ayudas gubernamentales y/o privadas.

NUESTROS ALIADOS ESTRATÉGICOS

Fundación AIDA

VIGLOBAL

Academia VIP

Fondo de Empleados

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Los grupos de interés son esenciales para SERACIS LTDA, así como lo es su compromiso con la responsabilidad social empresarial. Por esta razón, la organización ha desarrollado e implementado mecanismos efectivos de interacción con estas partes interesadas, en línea con sus estrategias de relacionamiento y diálogo.

Se entiende por partes interesadas a las personas o grupos que se ven afectados, directa o indirectamente, por la prestación de servicios de SERACIS LTDA. También se incluyen aquellos que tienen interés en las actividades de la empresa y/o la capacidad de influir en sus resultados, ya sea de forma positiva o negativa. Su participación puede tener un impacto directo en el desarrollo y éxito de los procesos organizacionales.

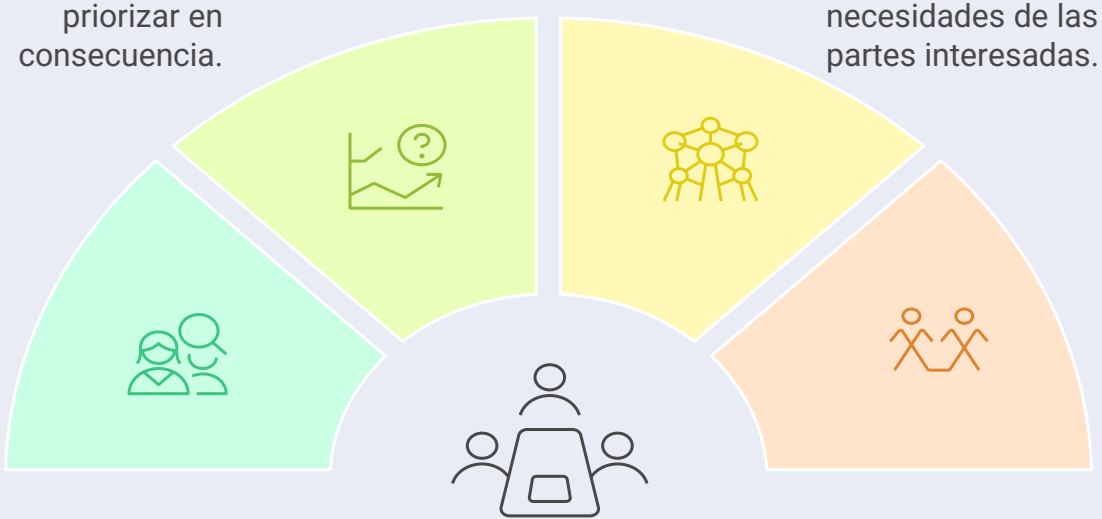
Estructura de Gestión de Partes Interesadas

Identificación de Partes Interesadas
Identificar y evaluar la representatividad de las partes interesadas.

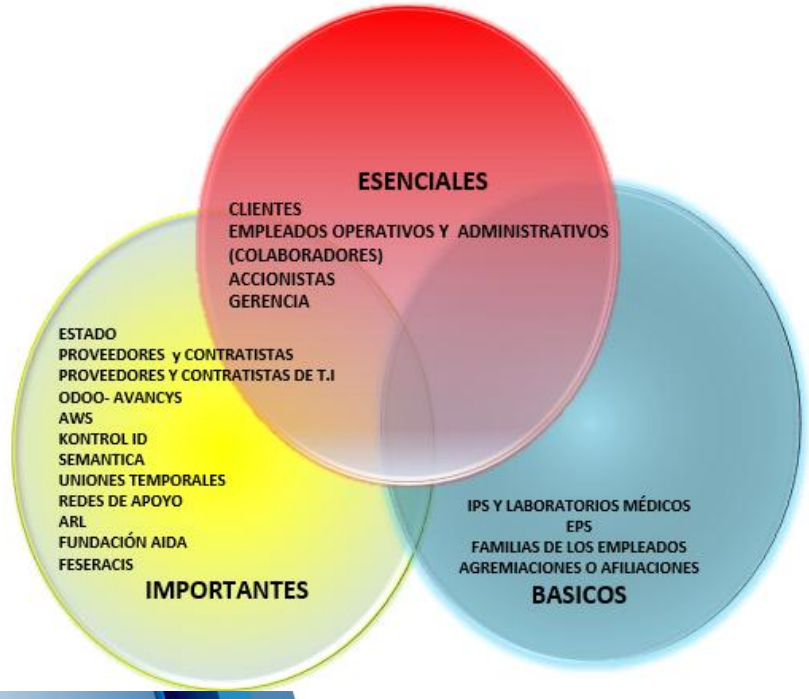
Análisis de Impacto
Evaluar el impacto de las partes interesadas y priorizar en consecuencia.

Exploración de Partes Interesadas
Establecer canales de comunicación para comprender las necesidades de las partes interesadas.

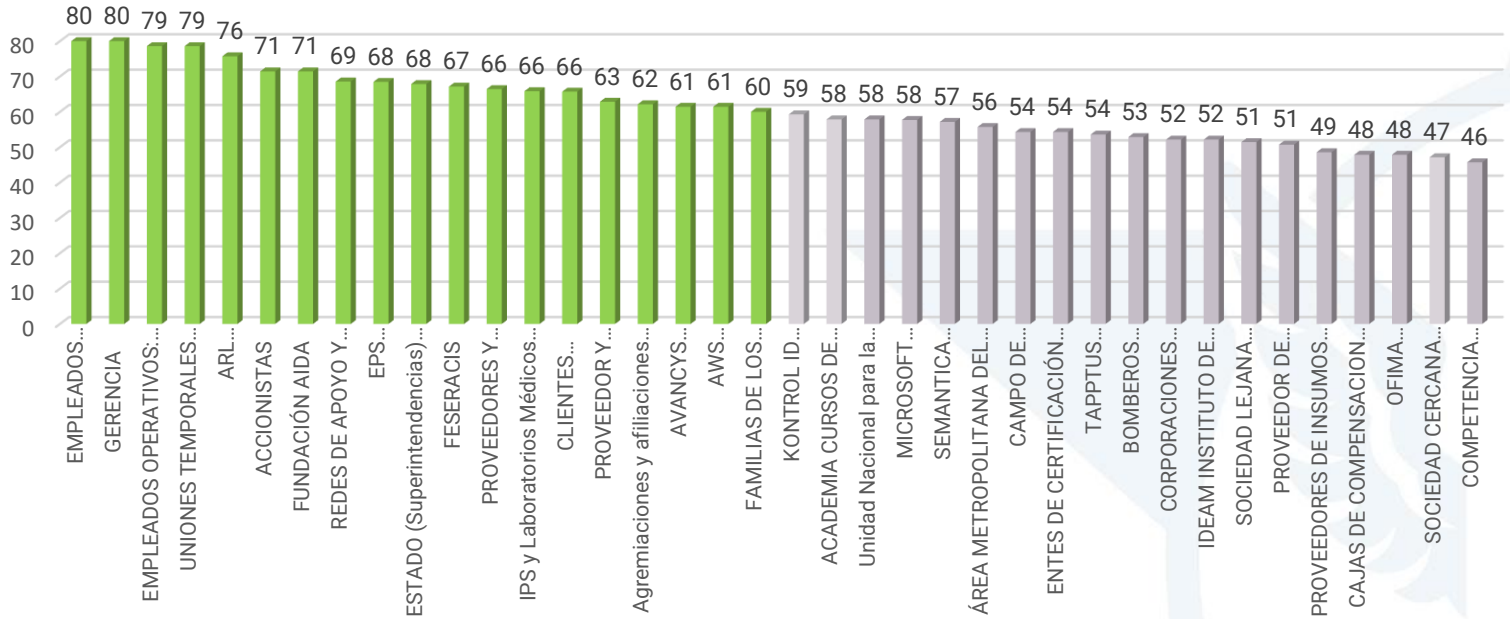
Intervención de Partes Interesadas
Implementar planes para satisfacer las expectativas de las partes interesadas y cumplir con los requisitos legales.



Las partes interesadas presentan diversas necesidades, que pueden ser de carácter personal o derivarse de las decisiones y actividades de SERACIS LTDA. Por ello, es fundamental analizar a cada grupo de manera individual para identificar sus necesidades reales y evaluar cuáles de ellas pueden ser abordadas de forma efectiva por la organización.



NIVEL DE RELEVANCIA DE LAS PARTES INTERESADAS MAYOR AL 60% ES RELEVANTE



Cada año se realiza la Revisión Gerencial, con base en la información suministrada por el Comité de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Durante este proceso, se evalúa el desempeño del sistema y se analiza la necesidad de identificar, analizar y valorar los impactos generados en las partes interesadas. Si el Comité de RSE determina que no han ocurrido cambios significativos en las condiciones de dichas partes, no se lleva a cabo una nueva exploración, y se continúa con los programas previamente implementados. Sin embargo, como máximo cada tres años, debe realizarse una revisión exhaustiva de cada grupo de interés, con el fin de actualizar la evaluación de sus necesidades relevantes.

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

GRI 2-30

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Seracis Ltda., dispone de un Pacto Colectivo, que se detalla en las relaciones con los grupos de interés, específicamente en el apartado de Colaboradores y sus familias.

Los pactos colectivos son acuerdos negociados entre las empresas y los Colaboradores no afiliados a los sindicatos, por lo que sus efectos solo cobijan a quienes lo suscriban o se adhieran a él.

NUESTRO PACTO COLECTIVO

1. Prima de Antigüedad por años de servicio continuo de 5, 10, 15 y 20 años de $200.000, $400.000, $800.000 y $1.000.000 respectivamente.
2. Estatuilla con el número de años de servicio y botón color oro, plata o bronce según años cumplidos sean 20, 15 o 10 para que sea usado por el empleado con su uniforme.
3. Auxilio Extralegal de defunción por muerte del trabajador – Póliza de seguro de vida.
4. Servicios exequiales o pompas fúnebres grupal
5. Auxilios por daños graves que hagan inhabitable la vivienda del trabajador de hasta $1.000.000
6. Auxilio trabajador incapacitado por más de 180 días por valor de $400.000
7. Incrementos de los auxilios, beneficios y primas extralegales, para el segundo año de vigencia del pacto colectivo, según el Índice de Precios al Consumidor – IPC
8. Semana de la Salud: reconocimiento del transporte del trabajador y su familia para la participación.
9. Permisos remunerados: 3 días hábiles cuando se contraiga matrimonio, por muerte de familiares según Ley 1280:2009, por nacimiento de un hijo según Ley 1822:2017, por enfermedad grave del conyugue, padres o hijos por 3 días calendario, por desastre natural 3 días calendario, por graduación de educación formal 2 días calendario, si quiere de más de 4 horas de viaje se le concede 1 día más y si requiere de más de 6 horas de viaje, se concede otro día más.

Total de Empleados **4.216**

Total de Afiliados **3.045**

Cobertura de Afiliación **91,88%**

Zona 1

Totales empleados:**338**

Total afiliados: 319

Cobertura : 94,10%.

Zona 2

Totales empleados:**1.870**

Total afiliados: 1.742

Cobertura: 94,88%.

Zona 3

Totales empleados:**209**

Total afiliados: 153

Cobertura: 73,91%.

Zona 4

Totales empleados:**1.799**

Total afiliados: 831

Cobertura: 89,16%.

Materialidad

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2024

SERACIS

GRI 3-1

MATERIALIDAD

En el año 2023, SERACIS LTDA ha llevado a cabo una actualización exhaustiva de su materialidad, tomando en consideración las opiniones y perspectivas de sus grupos de interés en relación con las dimensiones social, económica y ambiental.
Este proceso de actualización ha sido fundamental para asegurar que la empresa esté alineada con las expectativas y preocupaciones de sus partes interesadas, así como para garantizar que los aspectos más relevantes para la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de la organización sean identificados y abordados de manera efectiva.
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), lo que ha influido significativamente en la revisión y actualización de nuestra materialidad.
Con la retroalimentación proporcionada por sus grupos de interés, SERACIS LTDA se encuentra mejor posicionada para fortalecer su compromiso con la responsabilidad corporativa y contribuir de manera significativa al desarrollo sostenible en sus áreas de influencia.

Grupos de interés y expertos involucrados

En el proceso de identificación y priorización de los temas materiales, se llevó a cabo una consulta estructurada con a través de grupos focales, con el objetivo de asegurar una representación equilibrada de perspectivas internas y externas. Este enfoque permitió identificar los impactos económicos, ambientales y sociales más significativos para la organización y sus partes interesadas.

Los grupos de interés consultados incluyeron:

•**Colaboradores internos**: Se realizó encuestas y grupos focales con empleados de diferentes niveles jerárquicos y áreas funcionales, lo que permitió captar percepciones diversas sobre los impactos de la organización y sus prioridades estratégicas.

•**Clientes y usuarios**: A través del F-RS-15 Visita a Clientes, se recogieron opiniones sobre la percepción del servicio, la empresa y PQRSF. Adicionalmente a través de encuentros presenciales se abordaron temas específicos en estas dimensiones a lo largo de la prestación del servicio.

•**Proveedores estratégicos**: Se mantuvo el foro de proveedores y visitas para comprender los impactos compartidos en la cadena de valor y las oportunidades de mejora conjunta.

Este proceso participativo y multiactor permitió construir una matriz de materialidad robusta, alineada con los estándares GRI y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), garantizando así la relevancia y legitimidad de los temas priorizados.

Para identificar los aspectos relevantes, es crucial evaluar su impacto en las actividades, productos, servicios y relaciones de SERACIS LTDA, tanto internas como externas. Para establecer una adecuada materialidad de estos aspectos, se deben seguir los siguientes pasos:

01 COMPRENDER EL CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

Proporcionamos una visión integral de las actividades de la empresa, sus relaciones comerciales, sostenibilidad y grupos de interés, para identificar impactos reales y potenciales.

02 IDENTIFICAR LOS IMPACTOS REALES Y POTENCIALES

Para identificar los impactos reales y potenciales, se evalúan las repercusiones de las actividades, productos, servicios y relaciones de la organización, tanto internas como externas.

03 EVALUAR LA IMPORTANCIA DE DICHOS IMPACTOS

En la evaluación de impactos, se consideran los intereses de los principales grupos de interés, siendo materiales los aspectos importantes para ellos. La relevancia de los impactos se determina por su gravedad y probabilidad de ocurrencia.

04 PRIORIZAR LOS IMPACTOS MÁS SIGNIFICATIVOS

El Comité de RSE prioriza impactos sociales, ambientales, económicos y de derechos humanos según su importancia y su influencia en los grupos de interés, debatiendo estos resultados para identificar los aspectos materiales.

05 UTILIZAR INDICADORES GRI PARA MEDIR EL DESEMPEÑO EN RELACIÓN CON ESTOS ASPECTOS

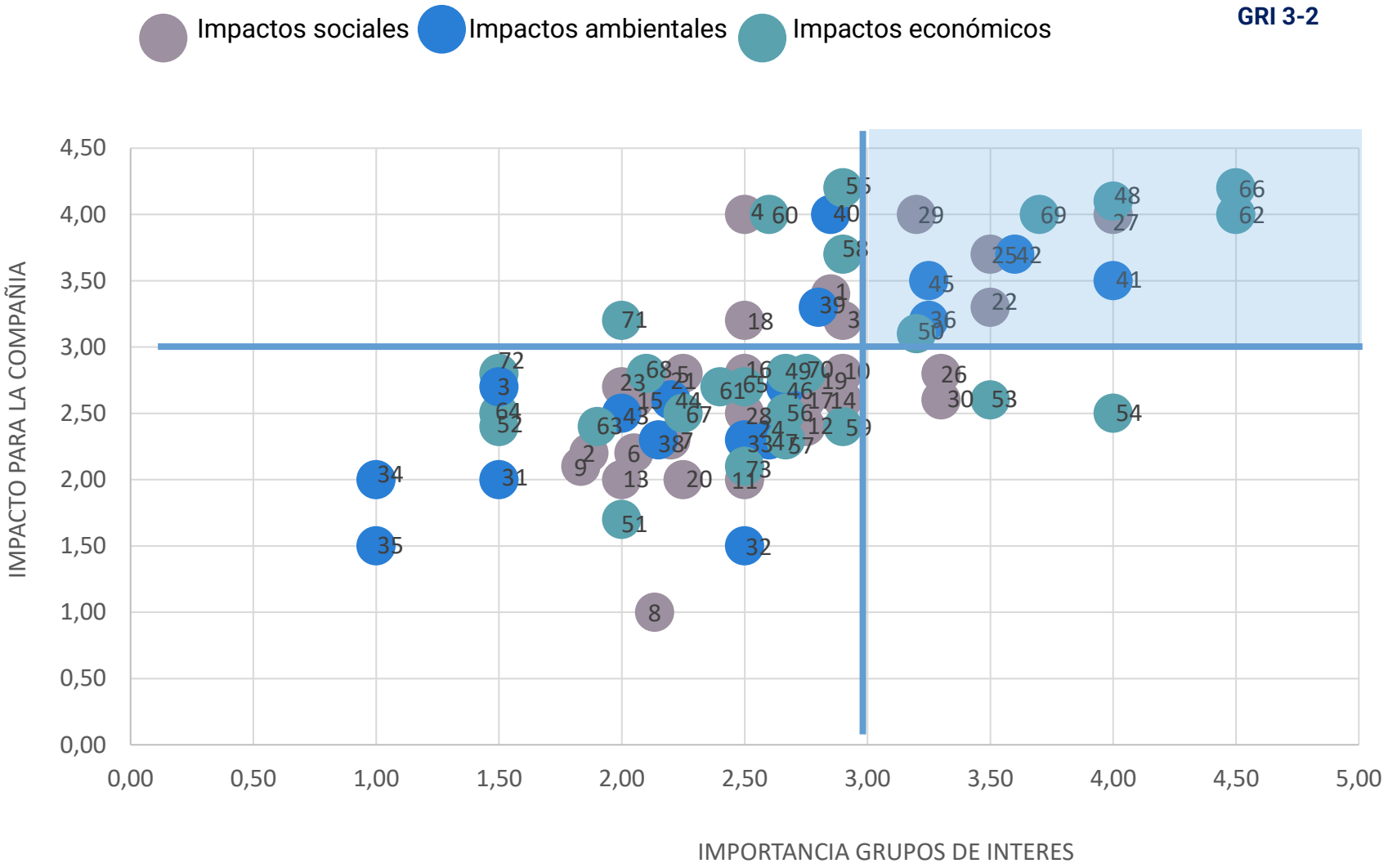
Aprobados los aspectos materiales, se traducen en contenidos básicos, enfoque de gestión e indicadores para la memoria. Tras la validación, se recopila la información y se elabora la memoria final.

La priorización de asuntos se realiza con el Comité de RSE, utilizando criterios propios para estimar el valor social, económico, ambiental y de derechos humanos de cada asunto para SERACIS y sus grupos de interés. SERACIS define como umbral de clasificación de impactos en el plano cartesiano aquellos que superen los puntos (x=3; y=3).

Categoría social:
- 22. Satisfacción y clima laboral
- 25. Contexto laboral
- 27. Respeto y promoción de los derechos humanos
- 29. Calidad y seguridad de los servicios

Categoría ambiental:
- 36. Estrategia para el cambio climático
- 41. Educación y comunicación ambiental
- 42. Gestión del riesgo ambiental
- 45. Protección de recursos naturales

Categoría económica:
- 48. Desempeño económico VED
- 50. Impacto financiero y oportunidades del cambio climático
- 62. Operaciones de seguridad privada
- 66. Contratación responsable
- 69. Transparencia de la organización



En relación con los cambios en la lista de temas materiales respecto al periodo del informe anterior, informamos que no se han producido cambios significativos en la determinación de la nueva materialidad con los grupos de interés. El único tema nuevo que se ha incorporado es el de impactos financieros y oportunidades del cambio climático.

GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

La gestión de los temas materiales incluidos en la materialidad se realiza a través de la gestión de riesgos que es un componente esencial para el éxito sostenible y la resiliencia de cualquier organización. La incertidumbre inherente a las operaciones comerciales requiere un enfoque sistemático y estructurado para identificar, evaluar y gestionar los riesgos que puedan afectar la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos estratégicos y operativos.
En este contexto, Seracis LTDA establece un marco integral para la gestión de riesgos, conforme a los principios y directrices de la norma internacional ISO 31000.

Para gestionar adecuadamente los riesgos y oportunidades en Seracis LTDA, se establece el contexto mediante el uso de sistemas de georreferenciación para el estudio de riesgos de clientes y la metodología MEGA para analizar el entorno externo e interno de los procesos corporativos. Esto asegura que los riesgos y oportunidades se alineen con los objetivos de la organización y promuevan la resiliencia organizacional. La identificación de riesgos y oportunidades implica una evaluación periódica del sistema integrado de gestión, utilizando técnicas como entrevistas, talleres y análisis histórico para mitigar posibles fuentes de riesgo de manera efectiva. El análisis de riesgos y oportunidades se realiza evaluando la probabilidad de ocurrencia y el impacto potencial de cada riesgo identificado, priorizando el impacto en la seguridad física tanto para clientes como para procesos corporativos.

01	FINANCIERO
02	LEGAL
03	COMPLIANCE
04	PÚBLICO Y DE SEGURIDAD
05	TECNOLÓGICO
06	INFORMACIÓN
07	NATURALES Y AMBIENTALES
08	OPERATIVOS DEL PROCESO
09	DERECHOS HUMANOS DDHH
10	SST
11	REPUTACIONALES

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019
©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

Económica

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2024

SERACIS
Seguridad más allá de la simple Vigilancia

DESEMPEÑO ECONÓMICO

El desempeño económico de una organización es clave para su capacidad de generar prosperidad y contribuir al desarrollo social en las comunidades donde opera. En línea con este principio, Seracis Ltda. reconoce su rol no solo como generador de valor, sino también como agente que promueve una distribución equitativa de ese valor entre sus grupos de interés.

La empresa evalúa de forma integral su desempeño económico, contemplando aspectos como el cumplimiento de obligaciones tributarias, la contratación de proveedores locales y la promoción de empleo digno. Estas acciones no solo impulsan el crecimiento económico regional, sino que también fortalecen los vínculos con las comunidades locales.

Además, Seracis Ltda. destina recursos a inversiones sociales voluntarias, orientadas a atender necesidades específicas identificadas en los territorios donde opera. Estas iniciativas buscan dotar a las comunidades de herramientas que les permitan avanzar hacia un desarrollo sostenible y mejorar su calidad de vida.

La gestión del desempeño económico está a cargo del área financiera, que recopila información y monitorea indicadores clave para evaluar el progreso en esta materia. Los resultados son reportados periódicamente a la alta dirección, que define las estrategias y acciones necesarias para alcanzar los objetivos establecidos.

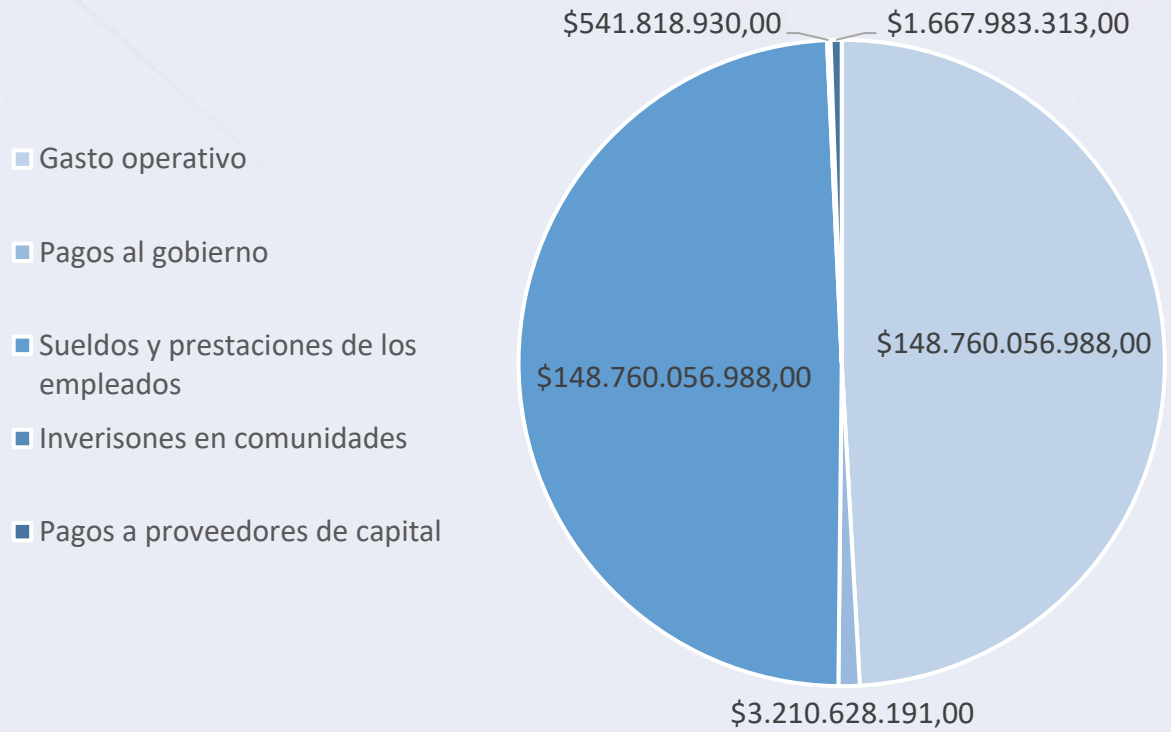
La información financiera se obtiene a partir de los estados financieros auditados por la Revisoría Fiscal, complementados con datos internos basados en los Estándares Internacionales de Información Financiera (IFRS), emitidos por la Junta de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB) y sus interpretaciones. Este enfoque riguroso garantiza la transparencia, precisión y confiabilidad de los reportes financieros de la empresa

VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO

Los resultados de este indicador reflejan el desempeño financiero de Seracis Ltda. durante el año 2024, incluyendo el flujo de efectivo de la organización y el monto de recursos destinados a la inversión social en las comunidades. Este análisis también ilustra cómo la organización distribuye su riqueza entre sus grupos de interés, como proveedores, colaboradores, socios y el Estado.

A través de este resultado, Seracis Ltda. puede trazar sus estrategias de crecimiento, basadas en prácticas comerciales sostenibles y en cumplimiento de la legislación vigente. Esto le permite ampliar su contribución a la sociedad, manteniendo su compromiso de generar empleo con salarios justos, establecer relaciones comerciales equitativas y de beneficio mutuo con sus proveedores, y promover la adquisición de tecnologías amigables con el medio ambiente.

VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO



VALOR ECONÓMICO GENERADO (VEG)
$188.365.586.411

VALOR ECONÓMICO RETENIDO
$ 24.263.745.932

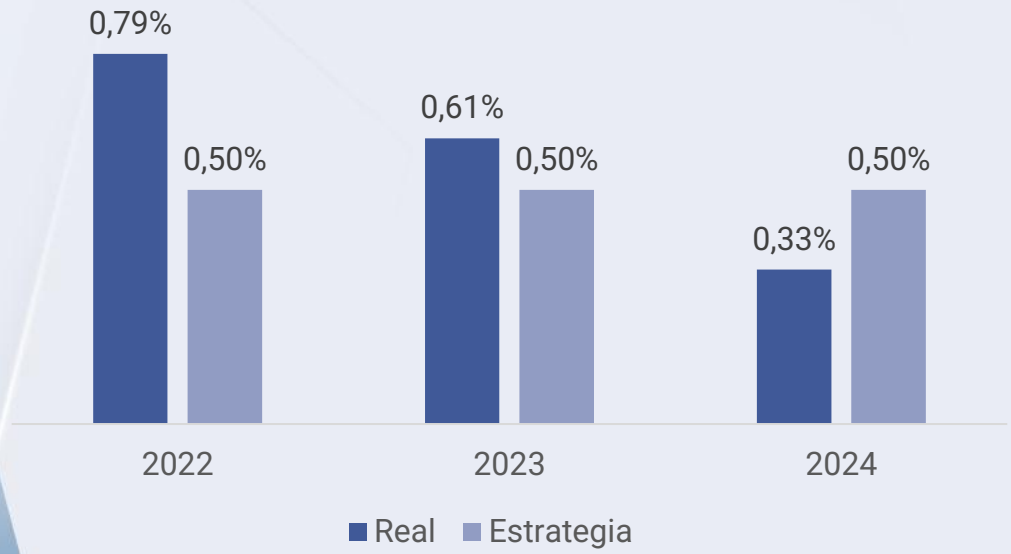
Datos tomados del indicador de VEG de Financiera.

PORCENTAJE VALOR ECONÓMICO RETENIDO CON RESPECTO AL VALOR ECONÓMICO GENERADO

NUESTRA META 2024

superior o igual al 0,5%

Porcentaje de inversión en comunidades con relación al VED



VALOR DE INVERSIÓN EN COMUNIDAD 2024 = $ 541.818.930

En 2024, Seracis Ltda. generó un valor económico que creció un 6% en comparación con el año anterior, cumpliendo así con la meta establecida. Este aumento financiero en relación con 2023 brinda a la organización la oportunidad de desarrollar nuevas estrategias para continuar con esta tendencia positiva.

Durante el mismo periodo, la inversión en comunidades representó el 0,33% del valor económico distribuido. Gracias a estos recursos, Seracis Ltda. ha implementado diversos programas, que incluyen donaciones, celebraciones, iniciativas de bienestar, apoyo a la educación del personal, proyectos de vivienda nueva, asistencia en casos de calamidades domésticas, remodelaciones de viviendas y programas gestionados por la Fundación AIDA.
Estas iniciativas son un claro reflejo del compromiso de la empresa con el desarrollo social y el bienestar de las comunidades en las que opera.

Datos tomados del indicador de VEG de Financiera.

RATIOS ENTRE EL SALARIO DE CATEGORÍA INICIAL ESTÁNDAR POR GÉNERO Y EL SALARIO MÍNIMO LOCAL

Para nosotros, como organización, es fundamental ofrecer salarios dignos y acordes con la ley que permitan el desarrollo integral de nuestros colaboradores y sus familias. Proporcionar salarios superiores al mínimo legal no solo establece vínculos sólidos con la comunidad, sino que también genera lealtad entre los empleados y fortalece nuestros procesos internos.

Nuestras operaciones significativas abarcan todas las actividades relacionadas con la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada, asesorías, consultorías, poligrafías y servicios de monitoreo. Para ello, contamos con siete sedes administrativas y más de mil puestos de servicio en las instalaciones de nuestros clientes a nivel nacional. Todas nuestras operaciones se llevan a cabo en Colombia, y por lo tanto, tomamos como base el salario mínimo del país para asegurar que nuestros estándares salariales cumplan con las regulaciones locales y promuevan el bienestar de nuestros empleados.

NUESTRA META 2024

La ratio del salario mínimo pagado sea mayor o igual a 1, con respecto al salario mínimo legal vigente en Colombia

Se cumplió con la meta establecida, garantizando el pago del salario mínimo mensual legal vigente, conforme a lo establecido por la normativa laboral y sin ningún tipo de discriminación por género.
Seguiremos comprometidos con esta práctica, asegurando la equidad y el respeto a los derechos laborales de todos nuestros colaboradores.

No. Hombres Operativos: 3.099

No. Hombres Administrativos: 125

Total Hombres: 3.224

No. Mujeres Operativas: 901

No. Mujeres Administrativas: 91

Total Mujeres: 992

Salario mínimo mensual Colombia 2024: $ 1.300.000,00 + Auxilio de transporte: $ 162.000,00 **TOTAL $ 1.462.000,00**
Valor hora ordinaria: $ 5.652

El ratio entre el salario mínimo de nuestra organización con el salario mínimo legal vigente en Colombia es: **1**

Datos tomados del indicador de 202-1 de Nómina

EBITDA

El EBITDA, que representa las ganancias antes de intereses, impuestos, depreciación y amortización, refleja las ganancias generadas antes de realizar pagos y cumplir con obligaciones financieras. En otras palabras, se trata del beneficio bruto de explotación calculado antes de deducir los gastos financieros.

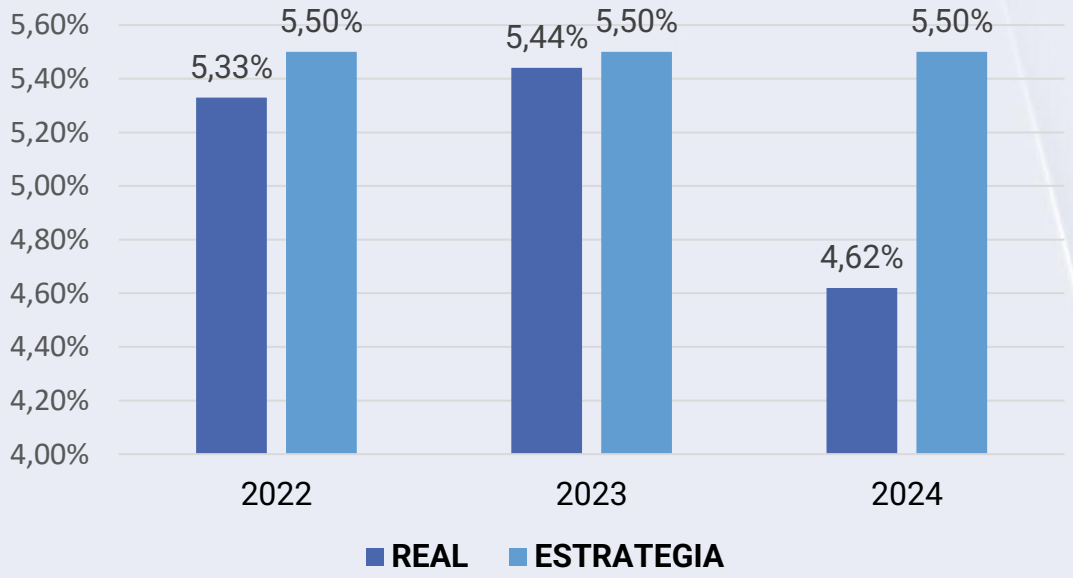
Durante el año 2024, el EBITDA alcanzó un valor del 4,62%, frente al 5,44% obtenido en 2023, lo que representa una disminución de 0,82%. Esta variación evidencia un ligero deterioro en la eficiencia operativa, incumpliendo la meta establecida para el periodo.

Como plan de acción para el año 2025, se fortalecerá el control financiero y operativo a través de la evaluación previa de inversiones, el seguimiento continuo al comportamiento del EBITDA y una mayor articulación entre las áreas estratégicas de la empresa. Estas acciones buscan mejorar la eficiencia en la ejecución de nuevos proyectos y garantizar el cumplimiento de los indicadores de rentabilidad en el próximo periodo.

Es relevante mencionar que, durante este período, se incurrió en mayores gastos e inversiones debido al inicio de nuevos proyectos con clientes. Aunque estas inversiones y gastos fueron reconocidos en este ejercicio, las ventas, ganancias o utilidades derivadas de estos proyectos se reflejarán a medida que avancen los contratos con los clientes.

NUESTRA META 2024

Alcanzar un margen EBITDA superior al 5,50%



Datos tomados del indicador de EBITDA de Financiera.

IMPACTO FINANCIERO Y OPORTUNIDADES DEL CAMBIO CLIMÁTICO

En **Seracis LTDA.** hemos identificado los principales **riesgos físicos y de transición asociados al cambio climático**, así como sus posibles impactos en los procesos operativos, la cadena de suministro, los servicios prestados y el marco regulatorio. Entre los riesgos más relevantes se destacan:

•**Riesgos físicos:** eventos climáticos extremos que pueden comprometer la infraestructura, la seguridad del personal y la continuidad de las operaciones.
•**Riesgos de transición:** modificaciones en regulaciones ambientales, cambios en las expectativas de clientes y mercados, y el aumento de costos energéticos derivados de políticas relacionadas con las emisiones de carbono.

De igual forma, se han identificado tanto **impactos positivos como negativos** sobre los procesos internos. Entre los aspectos positivos se reconocen oportunidades para mejorar la eficiencia energética, desarrollar servicios sostenibles e innovadores y fortalecer la reputación corporativa frente a los grupos de interés.

Actualmente, la organización **no cuenta con un sistema implementado para calcular las implicaciones financieras de estos riesgos y oportunidades, ni para proyectar ingresos o costos asociados a escenarios climáticos específicos**, según lo establecido por el contenido temático GRI 201-2.

No obstante, **Seracis LTDA. está avanzando en el desarrollo de estos sistemas a través de la F-EO-11 Matriz de Riesgos y Oportunidades Corporativas**, la cual ya contempla planes de respuesta para cada uno de los riesgos ambientales identificados. En este marco, **se está trabajando en la incorporación progresiva de los análisis financieros correspondientes**, con el objetivo de integrar esta dimensión en la planificación estratégica y la toma de decisiones organizacionales.

¿CÓMO EL CAMBIO CLIMÁTICO IMPACTA LOS PROCESOS DE SERACIS?

IMPACTOS NEGATIVOS

- **Cumplimiento Normativo:** El cambio climático puede generar nuevas leyes y regulaciones relacionadas con la seguridad y la gestión de riesgos.
- **Riesgos Ambientales:** La mayor frecuencia e intensidad de eventos climáticos extremos, como tormentas, inundaciones e incendios forestales, representan riesgos para la seguridad de instalaciones y personas.
- **Seguridad de Infraestructura:** Condiciones climáticas extremas pueden afectar infraestructuras críticas, como edificios y puentes.
- **Salud y Bienestar de los Vigilantes:** Las condiciones climáticas extremas afectan la salud y el bienestar de los vigilantes, requiriendo medidas adicionales de seguridad y capacitación para protegerlos de enfermedades o lesiones relacionadas con el clima.
- **Logística y Desplazamientos:** El cambio climático puede interrumpir la logística y los desplazamientos, especialmente si las vías de transporte están afectadas por eventos extremos. Esto demanda planes de contingencia para asegurar la llegada segura y oportuna de los vigilantes a sus destinos.
- **Adaptación Tecnológica:** Las tecnologías y equipos utilizados por los vigilantes deben adaptarse a condiciones climáticas extremas para mantener su efectividad.
- **Impacto en la Fuerza Laboral:** Las altas temperaturas y otros factores climáticos pueden afectar la salud y rendimiento de las guardias de seguridad. Es necesario implementar medidas de protección y suministro de EPP adicionales.
- **Emisiones y Residuos:** Las operaciones de Seracis generan emisiones de gases de efecto invernadero y residuos. La gestión adecuada de estos es vital para reducir la contaminación y cumplir con las normativas ambientales.
- **Consumo de Recursos Naturales:** La operación de Seracis requiere el consumo de recursos naturales, cuya extracción y uso tienen impactos ambientales significativos. Es esencial optimizar su uso y buscar alternativas sostenibles.
- **Demanda del Cliente:** A medida que aumenta la conciencia sobre el cambio climático, los clientes prefieren productos y servicios sostenibles. Seracis debe adaptar su oferta para satisfacer estas nuevas demandas.
- **Regulaciones y Políticas:** Las nuevas regulaciones y políticas gubernamentales sobre el cambio climático afectan las operaciones de Seracis, imponiendo restricciones y requisitos adicionales.
- **Salud Ocupacional y Seguridad Laboral:** El cambio climático puede incrementar ciertos riesgos laborales y afectar las condiciones de trabajo, aumentando el riesgo de enfermedades y lesiones ocupacionales. Es crucial revisar y actualizar las normativas de SST para abordar estos desafíos.
- **Bienestar de los Empleados:** El cambio climático puede afectar el bienestar psicológico y emocional de los empleados, especialmente aquellos en áreas propensas a desastres naturales. Seracis debe implementar medidas para apoyar a sus colaboradores.
- **Seguridad Alimentaria y Salud:** El cambio climático afecta la disponibilidad y calidad de los alimentos, así como la propagación de enfermedades. Es importante tomar medidas para garantizar la seguridad alimentaria y proteger la salud de las comunidades vulnerables.

¿CÓMO EL CAMBIO CLIMÁTICO IMPACTA LOS PROCESOS DE SERACIS?

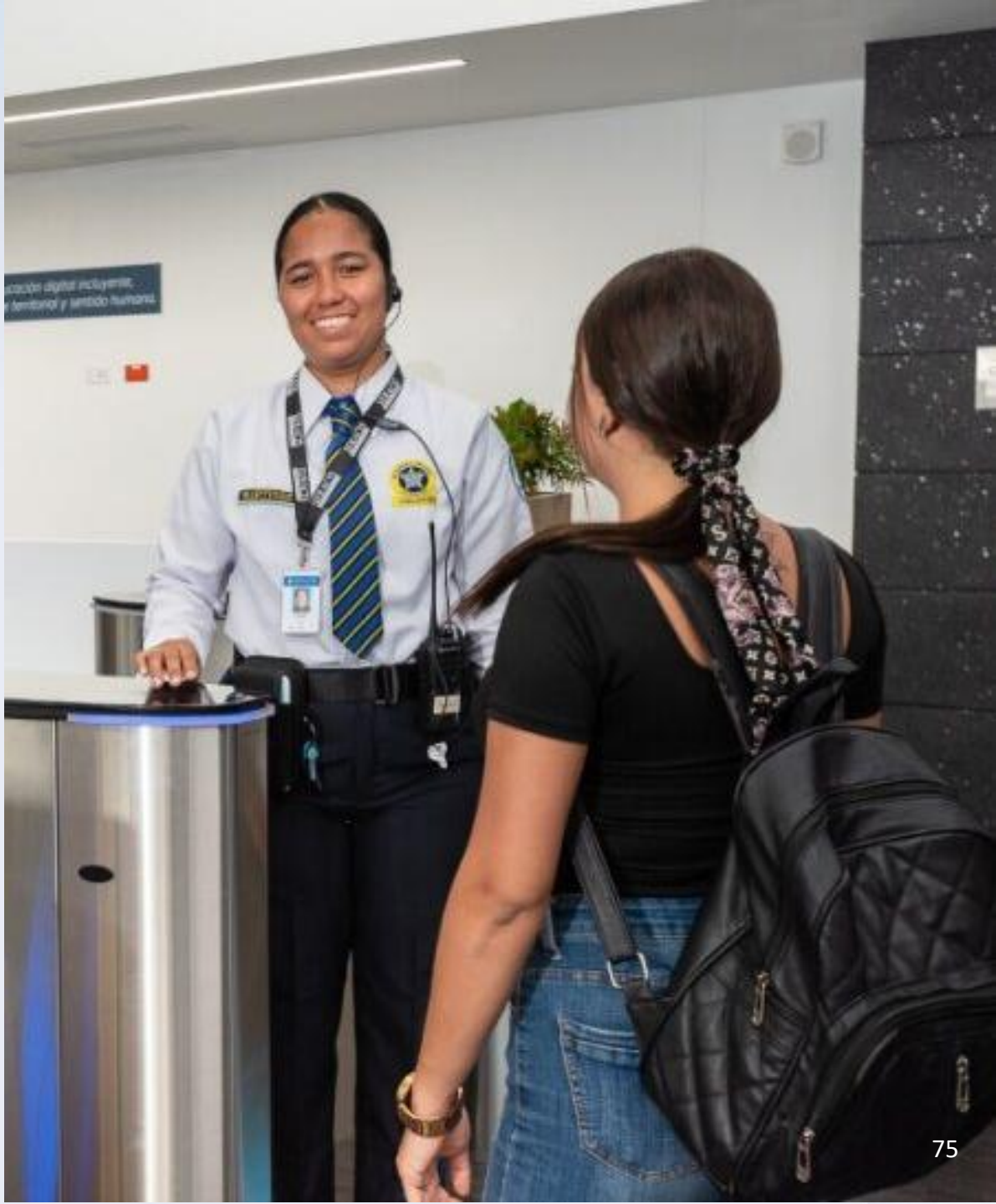
IMPACTOS POSITIVOS

- **Adopción de Tecnologías Sostenibles:** Las operaciones de Seracis pueden influir positivamente en el cambio climático mediante la implementación de tecnologías y procesos sostenibles. Esto incluye medidas de eficiencia energética, uso de fuentes de energía renovable, optimización de la cadena de suministro para reducir emisiones y adopción de prácticas de reciclaje y reutilización de materiales.
- **Eficiencia Energética de Equipos:** Seracis utiliza constantemente equipos electrónicos como cámaras de vigilancia, sistemas de alarmas y dispositivos de comunicación. La eficiencia energética de estos equipos es crucial para minimizar el consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero. Es fundamental diseñar y operar estos equipos de manera energéticamente eficiente.
- **Riesgos y Oportunidades de Mercado:** El cambio climático presenta nuevos riesgos y oportunidades de mercado. Eventos climáticos extremos pueden afectar la disponibilidad de productos, interrumpir la cadena de suministro y aumentar los costos de producción. Simultáneamente, la creciente demanda de soluciones sostenibles ofrece oportunidades para empresas que proporcionan productos y servicios ecológicos.
- **Reputación y Responsabilidad Social Corporativa:** La manera en que Seracis aborda el cambio climático impacta significativamente su reputación y responsabilidad social corporativa. Adoptar prácticas sostenibles y comprometerse con la mitigación del cambio climático puede fortalecer la confianza y lealtad de los clientes, mejorar la imagen de marca y atraer inversores y empleados.
- **Innovación y Desarrollo de Productos:** El cambio climático impulsa la innovación y el desarrollo de nuevos productos y servicios que aborden los desafíos ambientales. Seracis puede aprovechar estas oportunidades para desarrollar soluciones innovadoras que contribuyan a la mitigación del cambio climático y satisfagan las necesidades emergentes del mercado.
- **Resiliencia Organizacional:** El cambio climático requiere que las organizaciones desarrollen capacidades de resiliencia para adaptarse a sus impactos y garantizar la continuidad operativa. El proceso de Desarrollo Humano en Seracis puede contribuir a esta resiliencia mediante la identificación y el desarrollo de habilidades y competencias que permitan a los colaboradores responder eficazmente a emergencias y cambios en el entorno laboral.
- **Planificación Estratégica:** Integrar consideraciones climáticas en la gestión de riesgos y planificación estratégica es esencial para identificar y gestionar riesgos climáticos y aprovechar oportunidades asociadas.
- **Teletrabajo y Movilidad:** Las condiciones climáticas extremas pueden impulsar la adopción de prácticas de teletrabajo. Las herramientas de colaboración remota y el acceso seguro a datos son cruciales para mantener la operatividad en estas circunstancias.
- **Bienestar de los Empleados:** El cambio climático puede afectar el bienestar psicológico y emocional de los empleados, especialmente aquellos en áreas propensas a desastres naturales. Seracis debe implementar medidas para apoyar a sus colaboradores.

OPERACIONES SEGURAS

En Seracis, las Operaciones Seguras son la esencia de nuestra misión como negocio. Nos dedicamos a prestar servicios de vigilancia y seguridad privada de excelente calidad, garantizando la satisfacción de nuestros clientes. Es fundamental para nuestros grupos de interés —clientes, colaboradores y socios— conocer cómo estamos cumpliendo con nuestras operaciones de seguridad, las cuales se miden a través de revistas de supervisión, mantenimiento del armamento, gestión de siniestros, cierre de incidentes, cumplimiento de la legislación colombiana, y la gestión de caninos y medios tecnológicos.

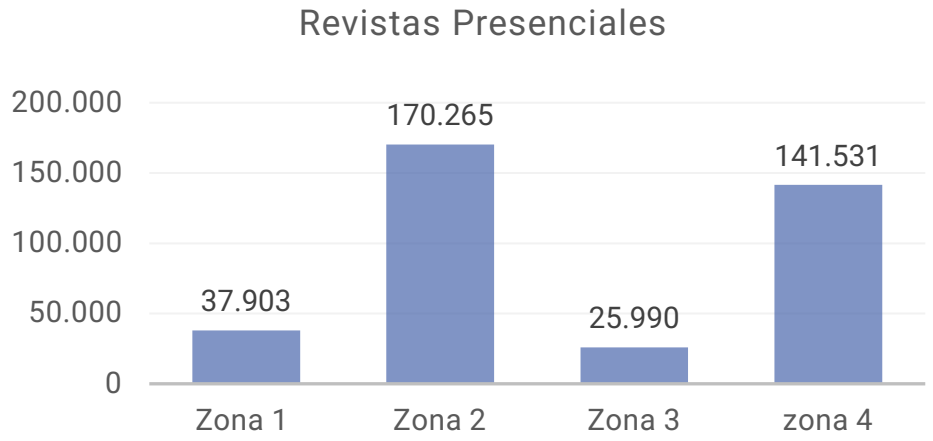
La gestión de estos aspectos operativos se realiza a través del área operativa, que incluye un proceso de innovación y desarrollo, un departamento de investigaciones, una coordinación operativa y una coordinación técnica de medios tecnológicos. El cumplimiento legal es gestionado y verificado por el área jurídica. La base de nuestra excelencia en la prestación de servicios radica en el control riguroso de nuestras operaciones de seguridad. Por ello, trabajamos constantemente en proyectos que nos permitan optimizar nuestros recursos y aumentar la confianza de nuestros clientes en la protección y seguridad que brindamos.



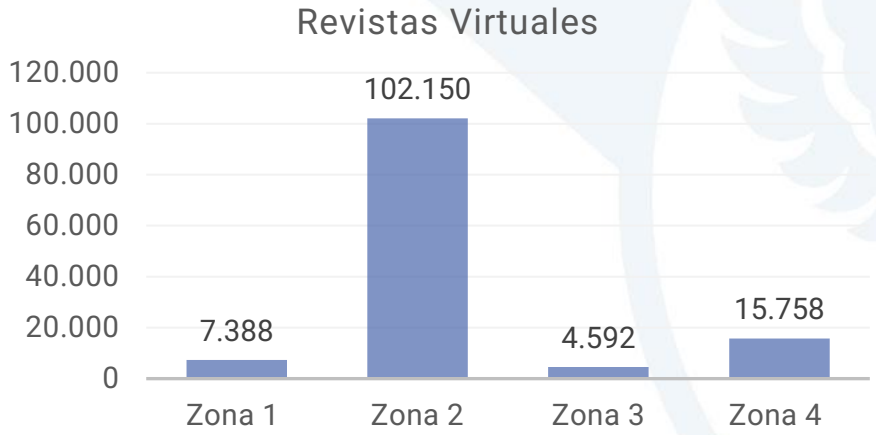
REVISTAS DE SUPERVISIÓN

Nuestro objetivo es garantizar la satisfacción de nuestros clientes mediante el cumplimiento de todos los compromisos establecidos en el diseño del esquema de seguridad. En este proceso, el supervisor desempeña un papel clave, asegurando la correcta prestación del servicio, formulando recomendaciones de seguridad, gestionando incidentes y elaborando informes y reportes de manera oportuna

NUESTRA META 2024
Realizar una revista de supervisión presencial por puesto cada 72 horas



Total 375.689 revistas presenciales

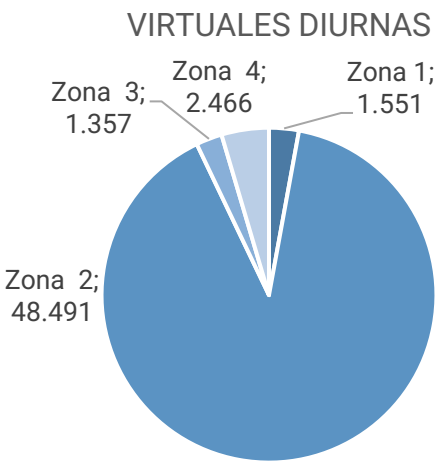


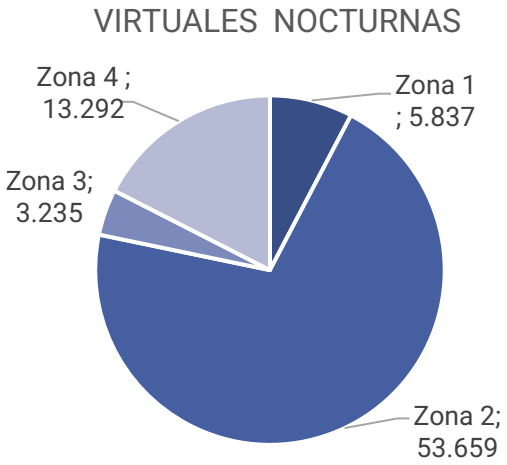
Total 129.888 revistas virtuales

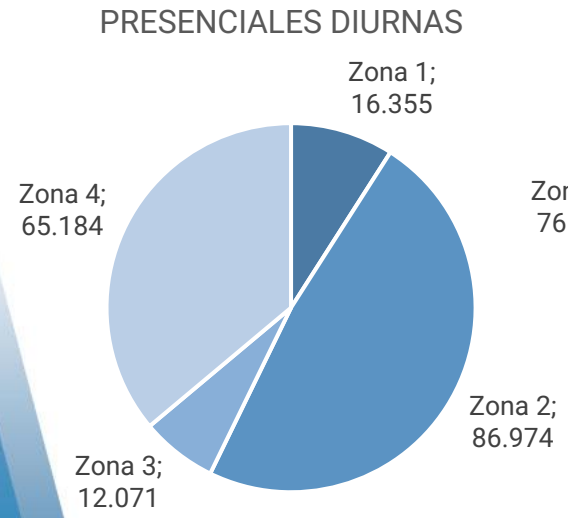
Para una comprensión completa de nuestro desempeño actual en el ámbito que estamos presentando, es importante contextualizarlo con datos históricos. Por ello, los animamos a explorar nuestra página web, donde encontrarán acceso a información detallada de periodos anteriores relacionada con los temas que estamos abordando en este informe. https://www.seracis.com/acerca-de-seracis-empresa-de-vigilancia-y-seguridad-privada/responsabilidad-social-empresarial/

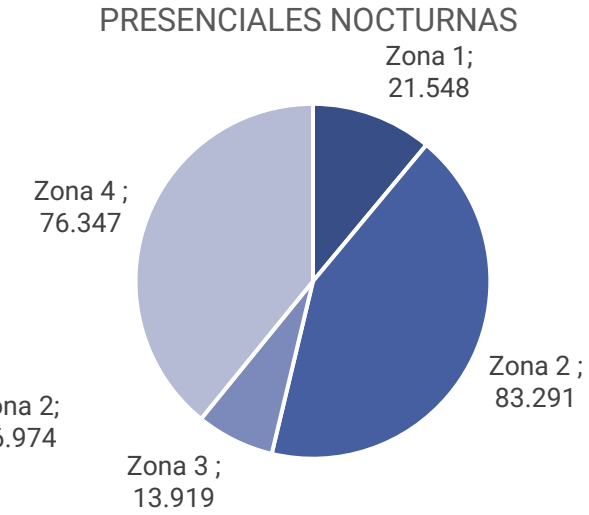
©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

REVISTAS DE SUPERVISIÓN









Como parte de nuestro compromiso con la calidad del servicio, la integridad operativa y la mejora continua, durante el año 2024 se realizó un seguimiento riguroso a las revistas de supervisión efectuadas en los distintos puestos de vigilancia a nivel nacional.

Nuestra meta operacional para este proceso fue clara: realizar al menos una revista de supervisión por puesto cada 72 horas, independientemente del tipo de servicio, la ubicación geográfica o la modalidad de vigilancia.
El monitoreo de cumplimiento de esta meta se llevó a cabo a través de cuatro categorías de supervisión:

•Virtuales diurnas
•Presenciales diurnas
•Presenciales nocturnas
•Virtuales nocturnas

Durante el periodo reportado se registraron decenas de miles de supervisiones distribuidas entre las distintas zonas operativas del país, con un enfoque estratégico en aquellas regiones de mayor criticidad y densidad de servicios.

- **Zona 2** fue la región con mayor número de supervisiones en todas las modalidades, lo cual refleja la alta concentración de puestos en esta área o su nivel de priorización operativa.
- Las **zonas 4 y 1** presentaron un comportamiento constante, con un volumen considerable de supervisiones tanto presenciales como virtuales, demostrando cobertura equilibrada.
- **Zona 3**, aunque con menor participación relativa, mantuvo un nivel de supervisión acorde a la densidad de servicios asignados

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019
©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

REVISTAS DE SUPERVISIÓN POR MODALIDAD

En el marco del fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión y la consolidación de un modelo de operación más estructurado, en el año 2024 se implementó por primera vez la supervisión diferenciada por especialidad, abordando de manera específica tres áreas clave:

•Seguridad Física
•Seguridad Electrónica
•Control Administrativo

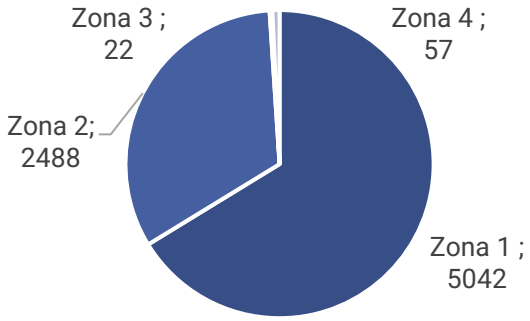
Esta segmentación permitió adaptar las metodologías de supervisión a las características propias de cada modalidad, con el fin de optimizar el control, mejorar la trazabilidad de los procesos y garantizar un seguimiento más técnico, preciso y eficaz en cada frente de servicio.

NUESTRA META 2024: Realizar una revista de supervisión presencial por puesto cada 72 horas.

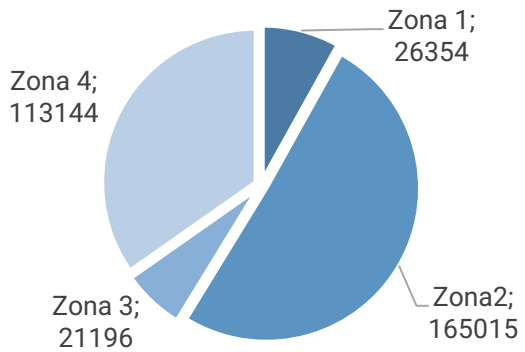
Durante el año 2024 se realizaron un total de 375.689 revistas presenciales de supervisión a puestos de servicio, alcanzando un cumplimiento del 201,1% respecto a la meta establecida de 186.824 revistas anuales (una cada 72 horas por cada uno de los 1.544 puestos).

Adicionalmente, se ejecutaron 129.888 revistas en modalidad virtual, realizadas en jornadas diurnas y nocturnas. Estas actividades de supervisión, tanto presenciales como virtuales, se aplicaron transversalmente a las especialidades de seguridad física, seguridad electrónica y control administrativo, fortaleciendo así el control operativo y la trazabilidad del servicio bajo un esquema de supervisión integral, continuo y especializado.

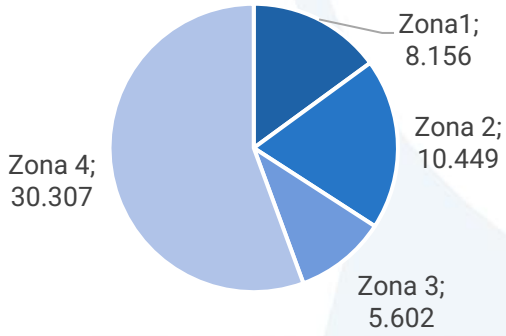
SEGURIDAD ELECTRÓNICA



SEGURIDAD FÍSICA



CONTROL ADMINISTRATIVO



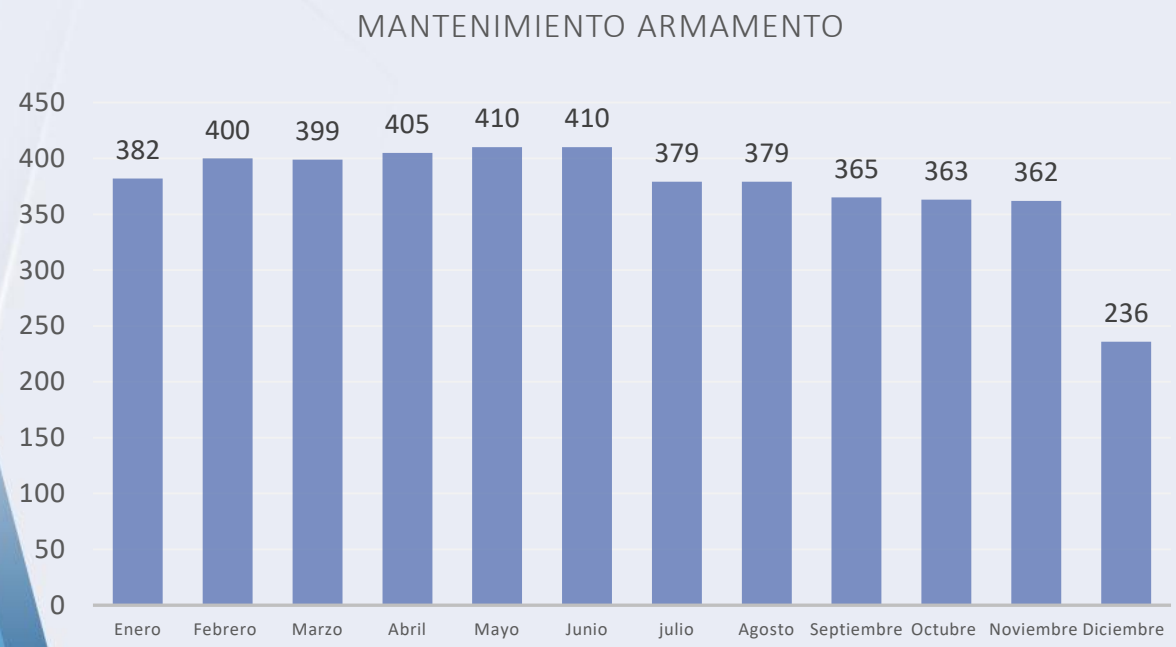
©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

ASEO DE ARMAMENTO

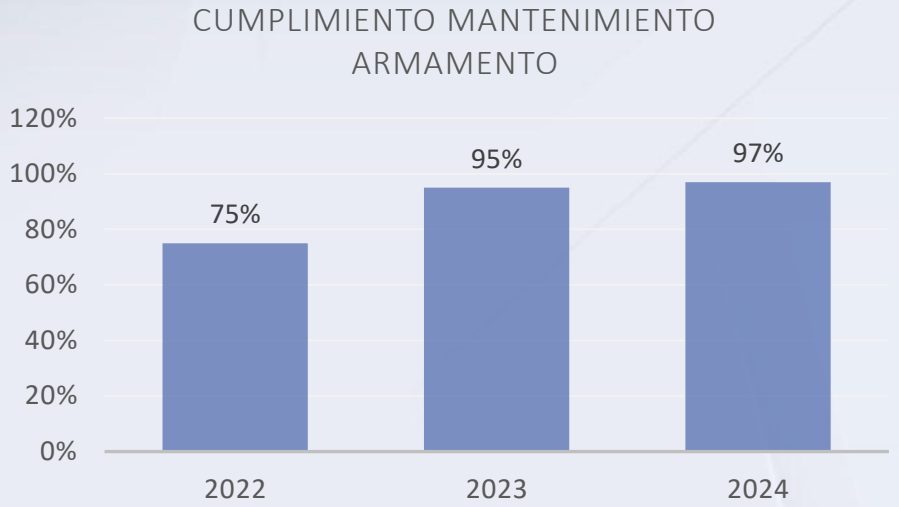
Mediante la medición del mantenimiento de armamento, se evalúan las condiciones de limpieza y el control en su ejecución, implementando medidas preventivas y correctivas. Esto permite garantizar el mantenimiento de primer escalón y la operatividad del armamento por parte del personal de seguridad, reduciendo el riesgo de posibles incidentes

NUESTRA META 2024: Realizar de manera mensual el mantenimiento al 95% del armamento

4.490 Mantenimientos realizados en el 2024



PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL MANTENIMIENTO DE ARMAMENTO

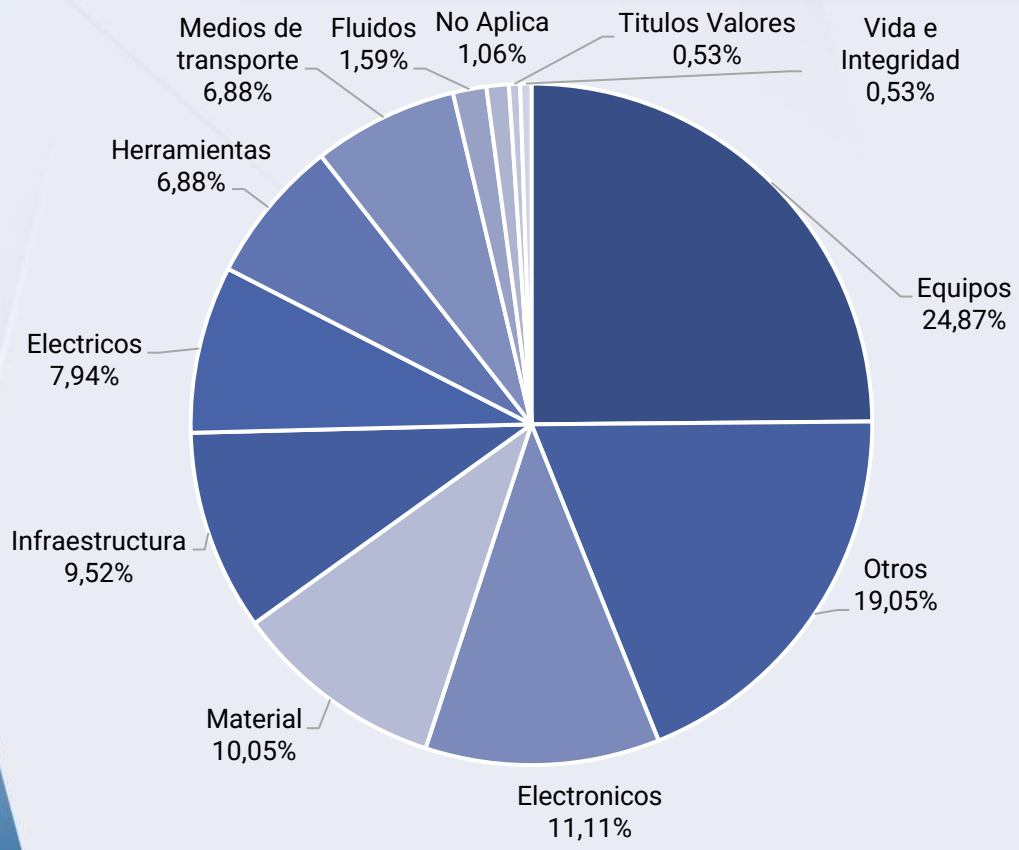


En el año 2024, se alcanzó un 97% en el Indicador de Mantenimiento de Armamento, superando el 95% obtenido en 2023 y cumpliendo con la meta establecida del 95%. Para el año 2025, se continuará con los controles implementados, los cuales permiten realizar un seguimiento continuo y asegurar la sostenibilidad de esta actividad en el tiempo.

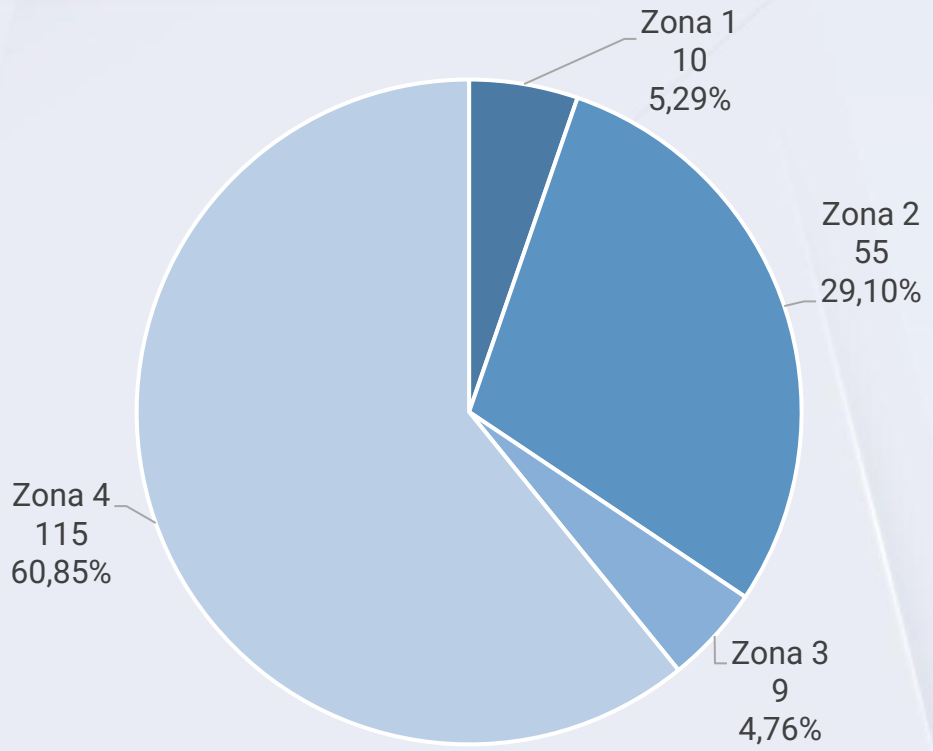
SINIESTROS

En Seracis Ltda., definimos los siniestros como hurtos u otras materializaciones de riesgos que generan pérdidas de bienes y económicas en custodia del servicio de vigilancia. Durante el año 2024 se presentaron 189 casos, cuya clasificación se realizó teniendo en cuenta su distribución en las 4 zonas donde la empresa tiene presencia. Esta información permite fortalecer las medidas de prevención, capacitar continuamente al personal e incrementar la conciencia sobre el impacto que estos eventos generan en el cliente y en la calidad del servicio prestado.

CLASIFICACIÓN BIEN VULNERADO



NO. SINIESTROS POR ZONA



Para garantizar la continuidad de los resultados positivos, se seguirán implementando tres mecanismos de seguimiento:

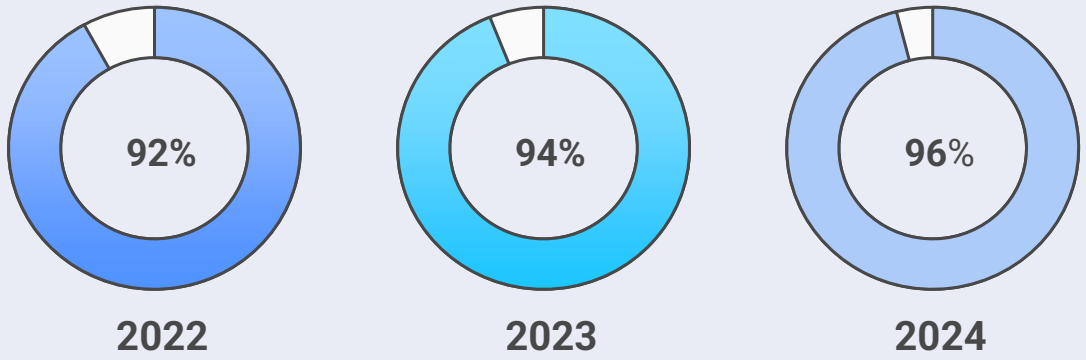
1. **Reuniones operativas semanales**, destinadas a cotejar, analizar y dar respuesta ágil a los requerimientos generados por la prestación del servicio.
2. **Sesiones mensuales de indicadores**, en las que se revisan los resultados, se identifican desviaciones y se definen acciones correctivas.
3. **Evaluaciones y auditorías individuales**, aplicadas a cada coordinador a nivel nacional para asegurar el cumplimiento y la mejora continua de sus indicadores.

En 2024, la organización cumplió con la meta establecida de investigar y cerrar al menos el 95 % de los siniestros reportados, alcanzando un resultado del 96 %. No obstante, se continuará fortaleciendo el seguimiento para asegurar el cierre efectivo de los casos que aún se encuentran en investigación o gestión interna, con el objetivo de concluirlos en su totalidad durante 2025

NUESTRA META 2024

Investigar y cerrar el **95%** de los siniestros reportados garantizando trazabilidad y cierre de planes de acción.

PORCENTAJE DE SINIESTROS INVESTIGADOS Y CERRADOS



También se gestiona de manera eficiente la recuperación de materiales, equipos y maquinaria tras incidentes de seguridad, basándose en las alertas tempranas generadas por el personal operativo. Gracias a este enfoque, se han recuperado activos por un valor total de $318.081.600.

RECUPERACIONES

$318.081.600

EVALUACIONES CANINAS

En Seracis Ltda., nos comprometemos a garantizar un servicio canino de alta calidad para nuestros clientes. Para ello, realizamos inspecciones periódicas en los puestos asignados, evaluando el rendimiento de los canes, su entrenamiento y la correcta implementación de los controles establecidos por la organización.

Además, cada uno de los canes cuenta con su propia hoja de vida, que incluye información detallada como certificados de pruebas técnicas de trabajo según su especialidad, registros de vacunación, certificados de salud internacional y la hoja de vida establecida por la Superintendencia de Vigilancia, entre otros.

Contamos con un Supervisor Canino encargado de realizar pruebas exhaustivas que validan la eficacia y eficiencia de los ejemplares en distintas tareas. Estas incluyen la detección de sustancias (mecha lenta, cordón detonante y pentolita), con resultados altamente satisfactorios. Para los canes de defensa, se realizan pruebas de señal de alerta y ataque, mientras que los especializados en narcóticos son evaluados en la detección de sustancias alucinógenas.

Durante el año 2024, cumplimos satisfactoriamente con las metas establecida, alcanzando un cumplimiento del 98%, superando la meta definida del 95%, con el acompañamiento del manejador canino. Actualmente, nuestros canes se encuentran debidamente certificados y en óptimas condiciones de salud, lo que les permite desempeñar sus funciones con altos estándares de efectividad.

Detección de Explosivos, Narcóticos y defensa controlada Positivas: Caninos que identifican acertadamente la sustancia, explosivos o narcóticos

Detección de Explosivos, Narcóticos y defensa controlada Negativas: Caninos que identifican equivocadamente la sustancia, explosivos o narcóticos.

NUESTRA META 2024

Cumplimiento superior al 95%

Durante el año 2024, Seracis Ltda. contó con un promedio de 32 canes en condiciones óptimas, a los cuales se les realizaron un total de 379 pruebas, todas con resultados exitosos.

98%

Caninos Óptimos

Para una comprensión completa de nuestro desempeño actual en el ámbito que estamos presentando, es importante contextualizarlo con datos históricos. Por ello, los animamos a explorar nuestra página web, donde encontrarán acceso a información detallada de periodos anteriores relacionada con los temas que estamos abordando en este informe. https://www.seracis.com/acerca-de-seracis-empresa-de-vigilancia-y-seguridad-privada/responsabilidad-social-empresarial/

GESTIÓN DE MEDIOS TECNOLÓGICOS

La prestación de servicios óptimos en medios tecnológicos es fundamental para garantizar que nuestros clientes se sientan respaldados ante cualquier eventualidad. En Seracis Ltda., estamos comprometidos con la atención oportuna y adecuada de las solicitudes generadas por nuestros clientes internos y externos. Estas solicitudes, gestionadas a través de un sistema de tickets, abarcan una variedad de necesidades, incluyendo instalaciones o revisiones de CCTV, alarmas, medios de transmisión y controles de acceso, entre otros. Este enfoque nos permite mantener la calidad del servicio y avanzar continuamente hacia mayores niveles de satisfacción y eficiencia en la respuesta.

Al momento de generar un ticket, este puede pasar por distintos procesos, dependiendo de la solicitud. Cada una de ellas puede hacer referencia a:

- **Presupuestos Clientes Actuales y Nuevos:** Solicitud de cotización para el tipo de ticket generado.
- **Proveedores:** Estado de cotización y compra de equipos.
- **Soporte de Alarmas:** Cuando el personal operativo o la central solicita revisión de una alarma.
- **Coordinación Técnica:** Estado en el cual un caso requiere asistencia personal de un técnico o la coordinación de un equipo de instalación.

En 2024 se alcanzó un 80,66% de cumplimiento, superando levemente la meta del 80%. El 19,34% restante que no se resolvió dentro del periodo, se debe a razones que pueden ser ajenas al control de SERACIS.
Este resultado refleja una gestión eficaz de las solicitudes y una respuesta oportuna y adecuada a las necesidades de nuestros clientes. Se recomienda seguir optimizando los procesos para mejorar los tiempos de atención y superar el objetivo con mayor margen.

NUESTRA META 2024
Lograr un cumplimiento superior al 80%

Tickets Asignados
636

Tickets Resueltos
513

Porcentaje de Resolución
80,66%

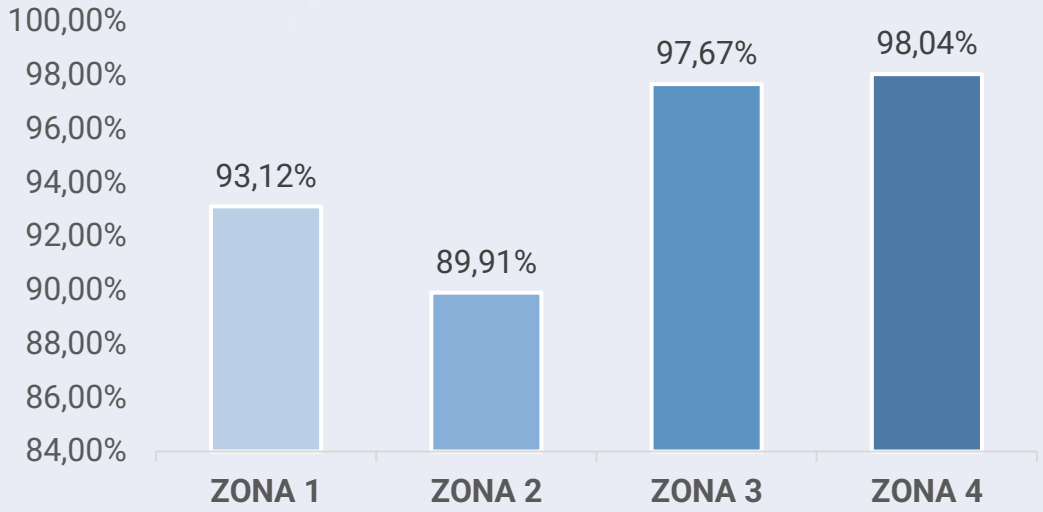
INCIDENTES O ALERTAS TEMPRANAS

NUESTRA META 2024

Lograr un cumplimiento superior al 78%

La alerta temprana se considera un suceso repentino no deseado que no causa daños o lesiones a personas, propiedad, procesos o al ambiente. Al ser identificadas, estas alertas se generan de manera oportuna y eficaz a través de plataformas digitales, lo que permite tomar decisiones para minimizar la materialización de un riesgo y preparar una respuesta efectiva. El objetivo es proteger a las personas, reducir desastres y pérdidas materiales y económicas

Durante el año 2024, se identificaron 13.431 Alertas Tempranas en los diferentes puntos de servicio. De estas, 12.682 fueron atendidas y cerradas de manera oportuna, alcanzando un cumplimiento del **94,42%.** Este resultado destaca la eficiencia en la gestión preventiva y el control de riesgos operacionales.



CUMPLIMIENTO POR ZONAS

Todas las zonas alcanzaron un cumplimiento aceptable en la gestión de alertas tempranas, reflejando un desempeño general positivo. Como medida de mejora para la Zona 2, que presentó el porcentaje más bajo, en 2025 se implementará el software SEIF, con el fin de garantizar el cierre de las alertas pendientes de 2024 y fortalecer la gestión mensual. Se continuará trabajando en el cierre efectivo de alertas, como acción clave para prevenir accidentes operacionales.

CONTRATACIÓN RESPONSABLE

En Seracis Ltda., el proceso Administrativo lidera la gestión de proveedores, así como la adquisición de productos y la contratación de servicios. La selección de proveedores no se limita a criterios económicos, sino que también considera aspectos sociales, ambientales y de sostenibilidad, buscando alianzas responsables y a largo plazo. Valoramos especialmente la contratación de proveedores locales y mantenemos nuestro compromiso con el pago oportuno por los bienes y servicios recibidos.

Fomentamos relaciones mutuamente beneficiosas, que impulsan tanto el desarrollo de nuestra organización como el crecimiento de las empresas locales. Esta colaboración contribuye a la generación de empleo digno, el respeto de los derechos laborales y promueve la sostenibilidad como un eje clave de la competitividad en la cadena de suministro.

Consideramos a nuestros proveedores como aliados estratégicos en la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada. Para asegurar la calidad y el cumplimiento de estándares, llevamos a cabo una evaluación anual de desempeño, con base en los siguientes criterios:

- Calidad de los productos y servicios
- Seguridad y salud en el trabajo (SST)
- Ambiental
- Social y desarrollo humano
- Seguridad

Como resultado de esta evaluación anual, los proveedores son clasificados en tres niveles: favorable, favorable condicionado y no favorable, lo que nos permite tomar decisiones informadas, aplicar planes de mejora cuando sea necesario y fortalecer continuamente nuestra cadena de suministro de forma eficiente y sostenible.

RESULTADOS EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LOS PROVEEDORES 2024

Social y Desarrollo Humano
58%

Seguridad y Salud en el Trabajo
94%

Medio Ambiente
50%

Calidad
98%

Seguridad
83%

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

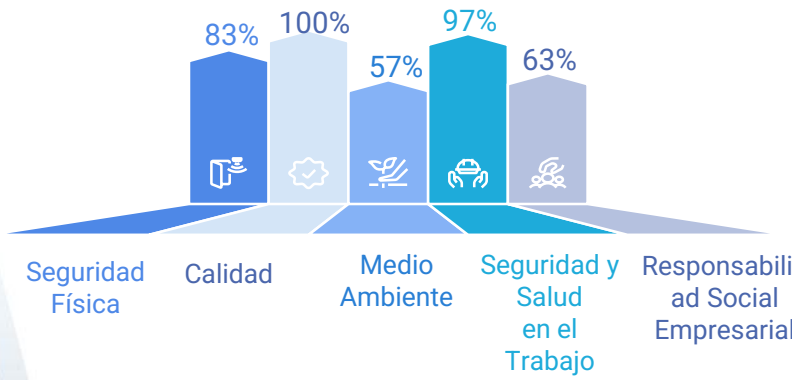
www.seracis.com

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

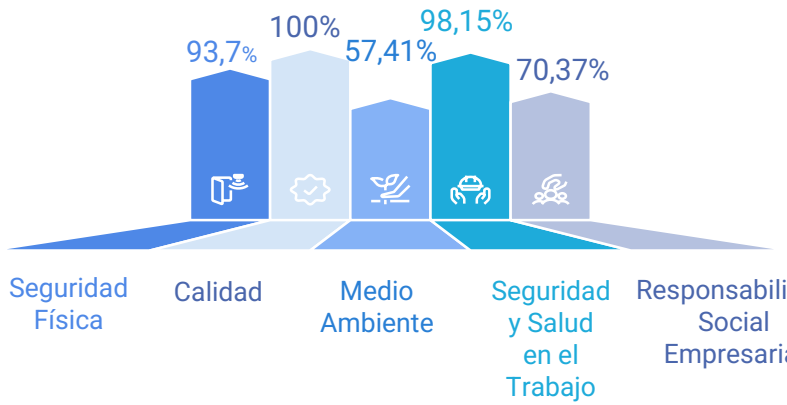
©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

DESEMPEÑO DE LOS PROVEEDORES

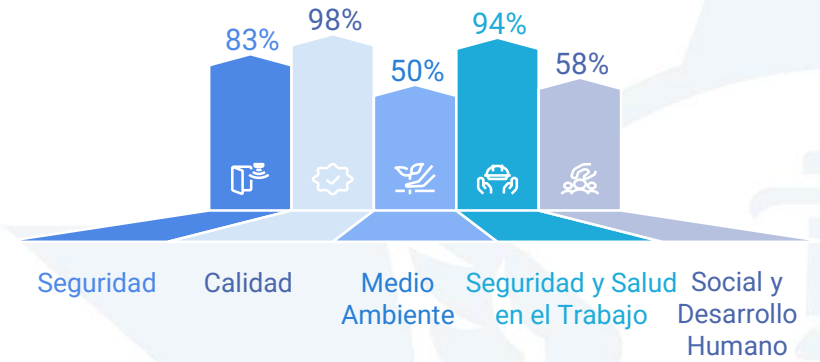
2022



2023

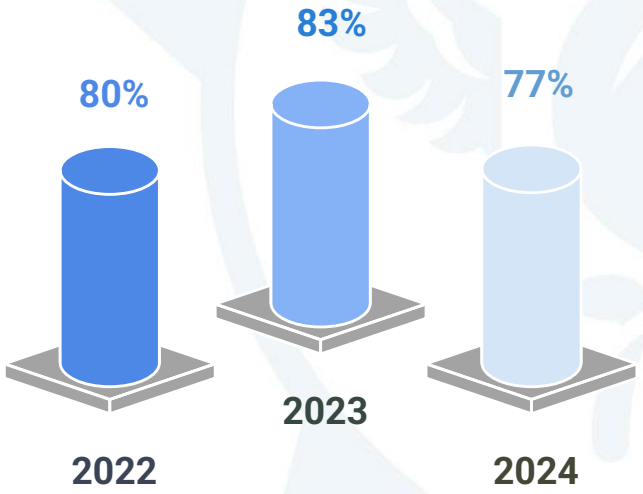


2024



En 2024 se evaluó el desempeño de 16 proveedores activos, mediante una metodología mixta que consideró aspectos clave de su gestión. El resultado global fue del 77%, superando la meta establecida del 73,33% y cumpliendo con el indicador del periodo.
Aunque el porcentaje fue inferior al obtenido en 2023, esto se atribuye a la menor cantidad de proveedores evaluados, lo cual no implica necesariamente una desmejora en el desempeño general.

Es importante señalar que los proveedores críticos demostraron cumplir con los criterios mínimos establecidos para mantener una relación administrativa con nuestra empresa. No obstante, se reconoce la necesidad de continuar fortaleciendo y profundizando el cumplimiento y la adopción de los criterios relacionados con medio ambiente, seguridad, Social y derechos humanos. Este compromiso se traduce en un esfuerzo continúo orientado a alcanzar un cumplimiento en todos los criterios evaluados.
Como plan de acción para 2025, se contempla evaluar el 100% de los proveedores críticos, con el fin de fortalecer el control del proceso y fomentar la mejora continua en la cadena de suministro.



NUESTRA META 2024

OBTENER UNA CALIFICACIÓN EN EL DESEMPEÑO DE PROVEEDORES, SUPERIOR AL 73,33%

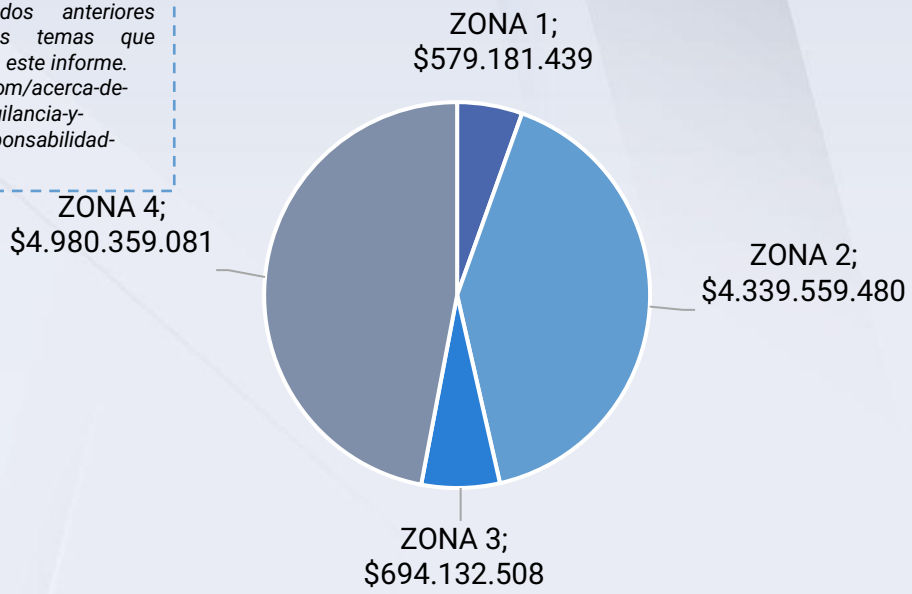
Datos tomados del Formato Evaluación de proveedores y contratistas.

www.seracis.com
VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019
©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

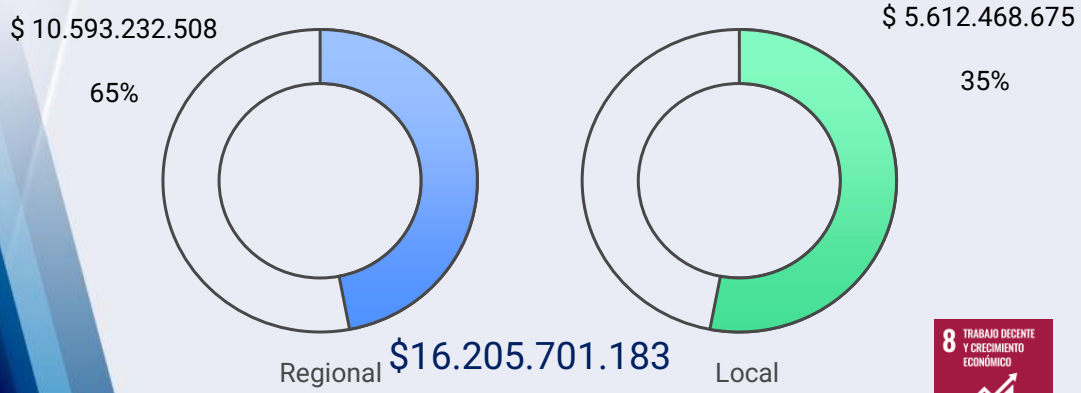
PROPORCIÓN DE GASTO EN PROVEEDORES LOCALES

Para una comprensión completa de nuestro desempeño actual en el ámbito que estamos presentando, es importante contextualizarlo con datos históricos. Por ello, los animamos a explorar nuestra página web, donde encontrarán acceso a información detallada de periodos anteriores relacionada con los temas que estamos abordando en este informe. https://www.seracis.com/acerca-de-seracis-empresa-de-vigilancia-y-seguridad-privada/responsabilidad-social-empresarial/

COMPRAS REGIONALES



PROPORCIÓN DE GASTOS



En SERACIS LTDA, todas las compras realizadas durante el año 2024 fueron clasificadas como locales, conforme a nuestra definición interna basada en zonas operativas dentro del territorio nacional.

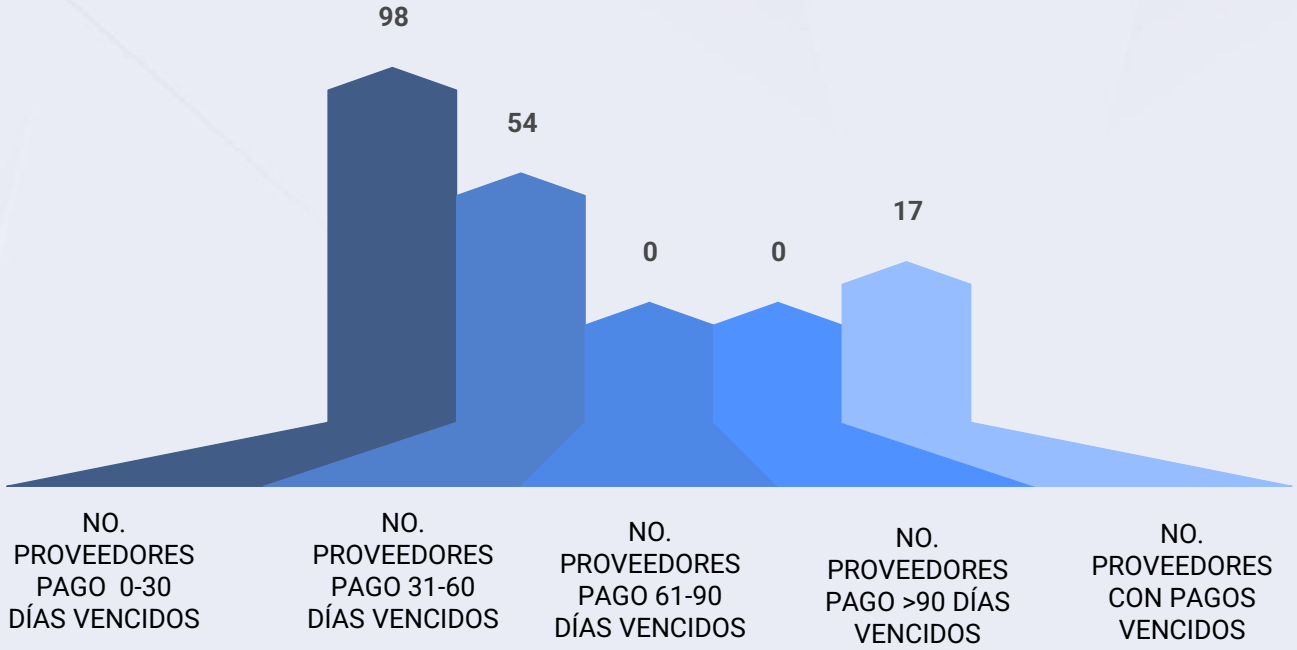
Estas adquisiciones se gestionan desde:

- **Compras Nacionales:** Son aquellas realizadas desde la sede principal en Medellín, donde se concentra la administración general de la empresa. Desde esta sede se desarrollan negociaciones estratégicas y se establecen alianzas con proveedores que permiten garantizar el suministro de productos y servicios a nivel nacional, con condiciones óptimas en términos de calidad, oportunidad y costos.
- **Compras por Regionales:** Adicionalmente, se realizan adquisiciones específicas desde las distintas zonas operativas del país, Zona 1, Zona 2, Zona 3 y Zona 4 en función de las necesidades particulares de cada región. Estas compras también son consideradas locales bajo nuestro esquema de clasificación, ya que se efectúan dentro del territorio nacional y están alineadas con las operaciones regionales de cada zona.

Es importante destacar que todas nuestras contrataciones son de origen nacional, dado que operamos exclusivamente en Colombia. Esta estructura de compras descentralizada nos permite fortalecer la industria local, asegurar el abastecimiento oportuno de insumos y reducir costos logísticos y arancelarios asociados al transporte y la importación.

Para Seracis Ltda., las operaciones significativas son aquellas zonas donde se concentra el mayor volumen de clientes atendidos, recursos operativos y número de trabajadores asignados. En el año 2024, las zonas 2 y 4 fueron clasificadas como las más representativas en términos de operación, ya que concentran el mayor número de puestos de vigilancia y empleados vinculados directamente a la prestación del servicio.

CUMPLIMIENTO EN EL PAGO OPORTUNO A PROVEEDORES



NUESTRA META 2024
Realizar el pago oportuno al 95% de los proveedores

Durante el año 2024, se alcanzó un cumplimiento del **89,94% en el pago oportuno a proveedores**, resultado que, si bien refleja una gestión financiera aceptable y un alto nivel de compromiso con nuestras relaciones comerciales, no logró cumplir la meta establecida del 95%, a razón del flujo de caja de la compañía.

Este desempeño evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de programación y control financiero, con el fin de garantizar una mayor eficiencia en los tiempos de pago y mantener relaciones de confianza con nuestros aliados estratégicos.

Como plan de acción para el año 2025, se implementarán mejoras en la programación de pagos, el seguimiento periódico del indicador y la gestión del flujo de caja, con el propósito de alcanzar la meta establecida, reducir desviaciones y fortalecer la reputación y sostenibilidad de la cadena de suministro.

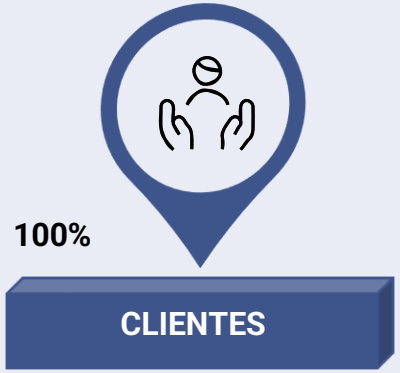
Para una comprensión completa de nuestro desempeño actual en el ámbito que estamos presentando, es importante contextualizarlo con datos históricos. Por ello, los animamos a explorar nuestra página web, donde encontrarán acceso a información detallada de periodos anteriores relacionada con los temas que estamos abordando en este informe.
https://www.seracis.com/acerca-de-seracis-empresa-de-vigilancia-y-seguridad-privada/responsabilidad-social-empresarial/

TRANSPARENCIA DE LA ORGANIZACIÓN
NÚMERO, VALOR Y TIPOLOGÍA DE CONTRATOS EN SERACIS LTDA.

Nuestra meta es buscar que el 100% de los grupos de interés cuenten con una contratación que especifiqué la negociación pactada

De acuerdo al vínculo comercial con proveedores y contratistas, se evidencia que el 100% cumple con lo establecido.

El 100% de nuestros colaboradores cuentan con contrato distribuido en termino fijo, indefinido, obra labor y aprendiz, esto nos hace cumplir con la normatividad aplicada.



El 100% de los clientes cuenta con contrato vigente, conforme a lo establecido.

En Seracis Ltda., promovemos relaciones basadas en la transparencia, la confianza y el cumplimiento legal con todos nuestros grupos de interés. Por ello, hacemos seguimiento al indicador “Número, valor y tipología de contratos”, con el cual buscamos asegurar que cada vínculo establecido ya sea con empleados, clientes o proveedores esté formalizado mediante un contrato que refleje fielmente las condiciones pactadas.

El 100% de las relaciones con Asociados de Negocio son legales y formales, a través de ordenes de servicio y/o contratos según corresponda.

Meta del indicador

Lograr que el 100% de los grupos de interés cuenten con una contratación formal que especifique claramente los términos negociados, incluyendo derechos, obligaciones y garantías.

Para avanzar hacia la meta del 100% en todos los grupos de interés, la organización implementa las siguientes acciones:

- Fortalecimiento de los procesos de contratación desde las áreas de Compras y Jurídica.
- Campañas de sensibilización interna sobre la importancia de la contratación formal y la documentación de las negociaciones.

Este indicador nos ha permitido fortalecer la trazabilidad, reducir riesgos legales sobre consolidar relaciones éticas y sostenibles con nuestros aliados, contribuyendo a la gobernanza corporativa y al cumplimiento del marco normativo vigente.

ANTICORRUPCIÓN

En Seracis Ltda, la integridad es un principio esencial que guía nuestras operaciones y relaciones con todos los grupos de interés. Estamos comprometidos con la transparencia, la ética y el cumplimiento legal, priorizando la prevención de la corrupción, el lavado de activos, la financiación del terrorismo y el soborno.

Como parte de este compromiso, en 2024 fortalecimos nuestras acciones orientadas a prevenir y mitigar riesgos asociados con actos de corrupción, consolidando un modelo de cumplimiento más robusto. Realizamos la transición del SIPLAFT al SARLAFT 2.0, de acuerdo con los lineamientos regulatorios y mejores prácticas del sector, lo que nos permitió integrar un enfoque más estructurado, basado en la identificación, evaluación y monitoreo de riesgos, con una gestión preventiva y continua.

Contamos con controles estrictos a través del modelo SARLAFT 2.0, el Código de Ética, y un canal de denuncias confidencial, accesible para colaboradores, clientes y demás partes interesadas. Estas herramientas son gestionadas por la Gerencia de Cumplimiento, en articulación con las áreas de Auditoría y Talento Humano.

Adicionalmente, aplicamos estándares internacionales como BASC e ISO 28000, que fortalecen nuestros mecanismos de control y gestión de riesgos reputacionales. Evaluamos constantemente la confiabilidad de nuestros socios comerciales, empleados y proveedores, desarrollamos campañas de sensibilización, capacitaciones internas y evaluaciones periódicas, reafirmando nuestro compromiso con una operación segura, ética y legalmente responsable.

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

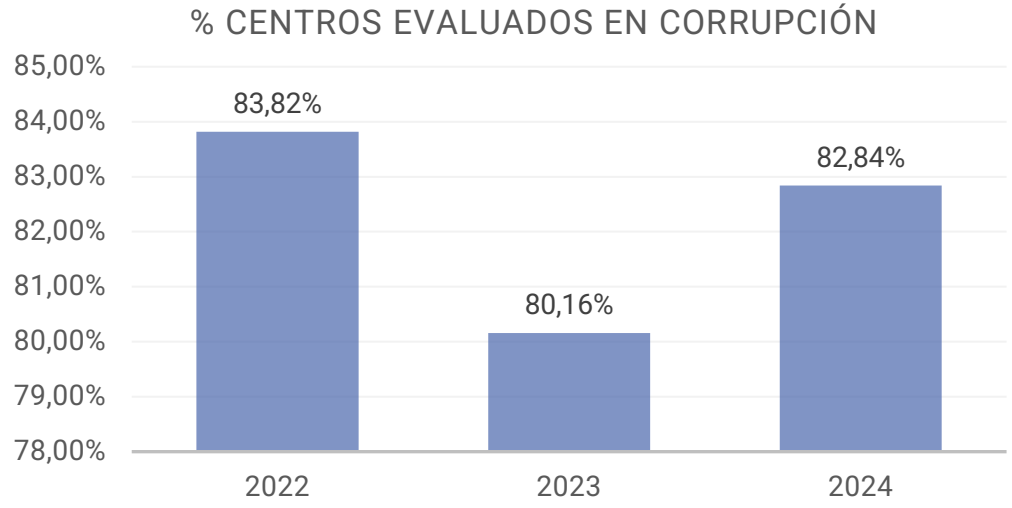
OPERACIONES EVALUADAS EN FUNCIÓN DE LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA CORRUPCIÓN

En Seracis Ltda, se realizan evaluaciones de riesgo de corrupción en todas las operaciones donde se presta el servicio de vigilancia, así como en las sedes administrativas de la organización a nivel nacional. Estas evaluaciones se ejecutan mediante el formato F-RS-16 IDENTIFICACIÓN VALORACIÓN Y RECOMENDACIONES DE SEGURIDAD, diseñado específicamente para analizar los diferentes tipos de riesgos en los lugares donde operamos.

Nuestro enfoque de gestión proactiva contribuye a fortalecer la transparencia, prevenir conductas indebidas y consolidar una cultura organizacional ética, alineada con los más altos estándares de integridad empresarial.

META 2024: Evaluar el 80% de las operaciones en riesgo de corrupción

En 2024, el 82,84% de las operaciones fueron evaluadas por riesgo de corrupción, superando la meta corporativa del 80% y mejorando respecto al año anterior (80,16%). Este resultado demuestra el efecto positivo del seguimiento sistemático y la madurez de nuestro sistema de gestión de riesgos, consolidando nuestro compromiso con una operación íntegra y transparente.



Datos tomados del indicador 205-1 Riesgos Corrupción

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

OPERACIONES EVALUADAS EN FUNCIÓN DE LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA CORRUPCIÓN

EVALUACIÓN DE RIESGOS RELACIONADOS CON LA CORRUPCIÓN

La identificación de riesgos significativos relacionados con actos de corrupción se realiza a través de nuestra MATRIZ DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES CORPORATIVA (F-EO-11), en la cual se incorpora una categoría específica de *compliance* orientada al análisis de integridad organizacional.
Esta matriz permite identificar, analizar, valorar y establecer controles frente a 23 riesgos clave, que incluyen tanto riesgos financieros como operativos, administrativos y estratégicos relacionados con corrupción, lavado de activos y financiación del terrorismo (LA/FT). Entre los riesgos más relevantes evaluados se encuentran:

- Contagio por prácticas corruptas
- FT - Facilitación de armas, munición o dotación a grupos al margen de la ley
- FT - Facilitación de información estratégica a grupos al margen de la ley
- FT - Pago de secuestro o extorsión
- Soborno por ofrecer
- Escolta de mercancías ilícitas o personas vinculadas a grupos al margen de la ley
- Corrupción administrativa
- Corrupción operativa
- Soborno por recibir
- Corrupción privada – Cartelización
- Falsificación de salvoconductos
- Vinculación de candidatos con documentos falsos
- Fraude de nómina
- Fraude por gastos inflados o ficticios
- Fraude financiero

Cada uno de estos riesgos ha sido formalmente identificado, analizado y valorado, y cuenta con controles específicos implementados. Estos controles incluyen medidas preventivas, mecanismos de detección temprana y acciones correctivas.

Este enfoque estructurado fortalece nuestro compromiso con una gestión ética, transparente y conforme con los más altos estándares de responsabilidad empresarial, contribuyendo a prevenir cualquier vulnerabilidad frente a prácticas corruptas o delictivas.

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019
©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN

En Seracis Ltda., contamos con una Política de Prevención del Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo, Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, Corrupción y Soborno, la cual establece directrices claras para prevenir y gestionar los riesgos asociados a estas prácticas, tanto en nuestras operaciones como en nuestra cadena de valor.

Esta política se encuentra publicada en el sitio web oficial de la empresa, lo que garantiza su acceso público para todos nuestros grupos de interés, incluyendo empleados, clientes, proveedores, entidades gubernamentales y la ciudadanía en general.

Como parte de nuestra estrategia de comunicación, desde el área de Comunicaciones Corporativas se desarrollan campañas internas y externas de sensibilización y concienciación sobre el contenido de la política. Estas campañas se difunden mediante:

- Correos electrónicos institucionales dirigidos a todos los empleados.
- Publicaciones en redes sociales corporativas, fortaleciendo el alcance del mensaje y promoviendo la transparencia como valor organizacional.
- Adicionalmente, esta política es dada a conocer a todos los empleados al momento de su ingreso a la organización, como parte del proceso de inducción, y se envía por correo electrónico para asegurar su conocimiento y apropiación.

Estas acciones permiten asegurar que tanto los miembros del órgano de gobierno como los empleados estén informados sobre las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, contribuyendo así a una cultura de integridad y cumplimiento normativo.

Conoce nuestra política: G-EO-15-POLITICA-DE-PREVENCION-DEL-LA-FT-FP-Y-C-S-V2.pdf

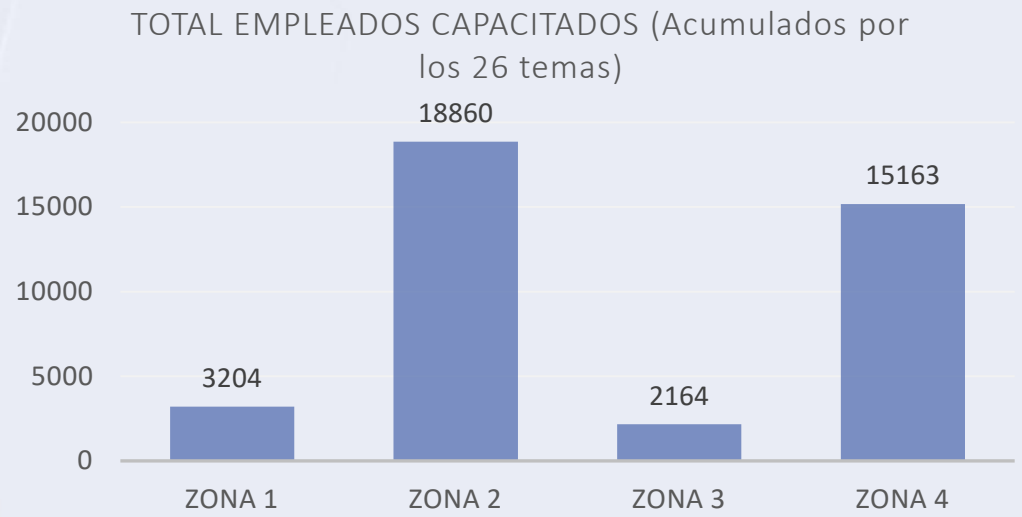
Comunicación realizada por correo electrónico a los trabajadores

COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN

Durante el 2024, la organización implementó un plan de formación robusto en prevención de la corrupción y otros riesgos asociados a la integridad organizacional. En total, se abordaron 26 temas formativos, la mayoría con una duración de una hora, excepto los procesos de inducción y reinducción, que contaron con una duración de 8 horas cada uno, debido a su carácter transversal y estratégico en el fortalecimiento de la cultura ética.

Las capacitaciones se realizaron de forma continua durante el año, cubriendo contenidos como el riesgo de corrupción y lavado de activos, SARLAFT 2.0, gestión de riesgos, entre otros, alineados con estándares internacionales como ISO 18788, ISO 28000 y BASC.

Este resultado refleja un amplio alcance del programa de formación, con especial énfasis en la Zona 2 y Zona 4, donde se concentra una mayor proporción de la operación.



El dato corresponde a la sumatoria de asistentes por cada uno de los 26 temas. Debido a la metodología de registro, es posible que un mismo colaborador haya sido contabilizado varias veces si asistió a múltiples sesiones.

Nota: Actualmente, la organización no cuenta con la información desglosada por categoría laboral. Por esta razón, los datos se presentan únicamente por región.

COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA	TOTAL	PORCENTAJE
Socios	2	100%
Alta Gerencia- Zona 1	1	100%
Alta Gerencia- Zona 2	7	100%
Alta Gerencia- Zona 3	1	100%
Alta Gerencia- Zona 4	3	100%
Administrativos- Zona 1	15	100%
Operativos- Zona 1	322	100%
Administrativos- Zona 2	113	100%
Operativos- Zona 2	1.750	100%
Administrativos- Zona 3	5	100%
Operativos- Zona 3	203	100%
Administrativos- Zona 4	71	100%
Operativos- Zona 4	1.725	100%
Proveedores	168	100%
Aliados estratégicos	4	100%

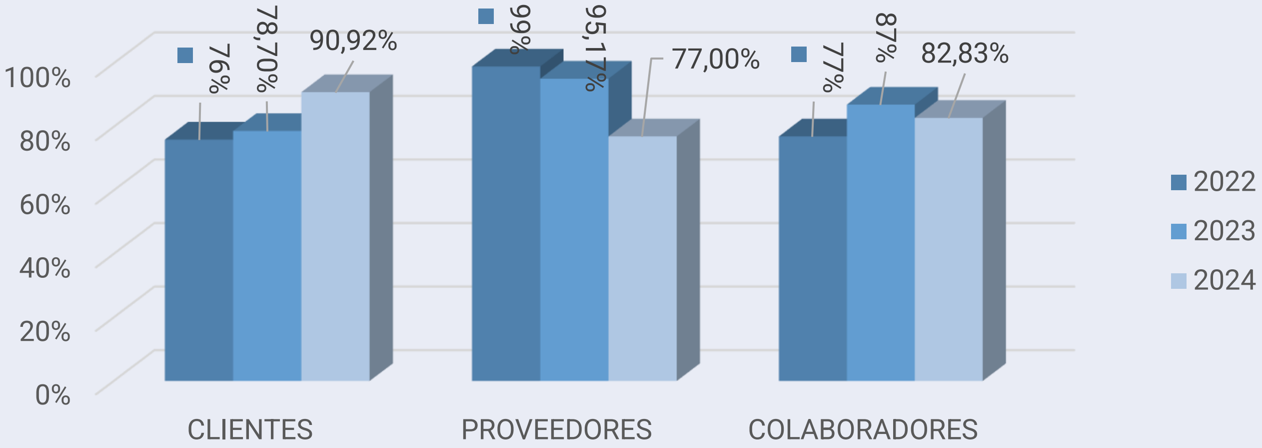
CONTROL DE GESTIÓN CORPORATIVA PARA ASOCIADOS DE NEGOCIO

Los Asociados de negocio son: proveedores, clientes y colaboradores.

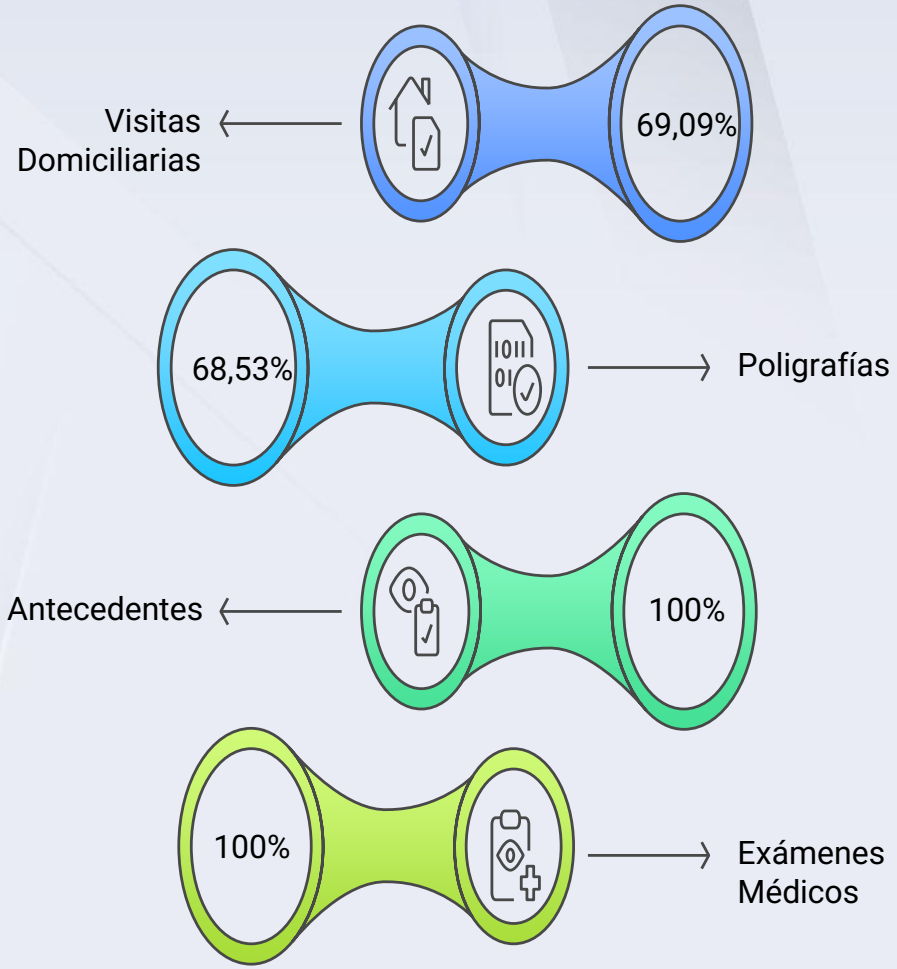
Continuamos firmes en nuestro compromiso de garantizar la seguridad a lo largo de toda la cadena de suministro, mediante la implementación de acciones dirigidas a clientes, proveedores y colaboradores. Nuestro objetivo es fomentar relaciones transparentes y responsables con personas naturales y jurídicas. Estas acciones no solo refuerzan la integridad de nuestras operaciones, sino que también son fundamentales para la prevención y mitigación de riesgos asociados al lavado de activos, financiación del terrorismo, soborno, corrupción y otros delitos financieros. En Seracis Ltda., estamos plenamente dedicados a mantener un entorno empresarial ético, confiable y seguro para todos los actores involucrados en nuestras actividades.

[illegible]

- ✓ Verificación de antecedentes de los asociados de negocio.
- ✓ Revisión de la autenticidad de la documentación presentada.
- ✓ Visitas al cliente y a los proveedores.
- ✓ Revisión de estados financieros de clientes y proveedores
- ✓ Visita domiciliaria al personal de cargos críticos.
- ✓ Poligrafías al personal de cargos críticos.



CONTROL DE GESTIÓN CORPORATIVA PARA ASOCIADOS DE NEGOCIO



NUESTRA META 2024
Cumplimiento superior al 85%

CONTROL DE GESTIÓN CORPORATIVA PARA EMPLEADOS
82,83%

El resultado del indicador fue de 82,83%, por debajo de la meta establecida del 85%. Las principales causas del incumplimiento se identificaron en las visitas domiciliarias (69,09%) y las poligrafías (68,53%), que no se ejecutaron dentro del tiempo establecido por capacidad instalada.

Se implementarán acciones para mejorar el cumplimiento, entre ellas:
•Revisar y fortalecer los procesos de visitas domiciliarias y aplicación de poligrafías.
•Establecer controles de seguimiento y alertas en el sistema de selección.
•Monitoreo mensual de cumplimiento.

RIESGOS Y OPORTUNIDADES ASOCIADOS

El análisis realizado por Seracis ha permitido identificar tanto riesgos como oportunidades relevantes para la entidad. Los riesgos financieros representan posibles pérdidas económicas que la organización podría enfrentar debido a cambios adversos en variables financieras, tales como tasas de interés, tipos de cambio, precios de activos y condiciones económicas generales. Estos riesgos abarcan diversas categorías, incluyendo riesgos de mercado, riesgos crediticios, riesgos de liquidez y riesgos operativos, y tienen el potencial de afectar la capacidad de la entidad para cumplir con sus obligaciones financieras y alcanzar sus objetivos financieros establecidos.

La gestión efectiva de los riesgos financieros implica un enfoque proactivo para identificar, evaluar y mitigar estos riesgos, con el objetivo de preservar la estabilidad y solidez financiera de la organización. Este proceso de gestión de riesgos es fundamental para adaptarse a un entorno económico dinámico y garantizar la sostenibilidad a largo plazo de la entidad.

IMPACTOS

Negativos

- Pérdidas financieras, impacto en la rentabilidad, competitividad y sostenibilidad, sanciones por incumplimiento, depreciación de los activos
- Daños en la reputación, pérdida de clientes
- Generación de pérdidas, falta de liquidez y flujo de caja
- Violaciones de la privacidad

Positivos

- Aumento en la confianza del cliente, aumento de ingresos por nuevos clientes

RIESGOS

- Financieros: Crédito, despilfarro, estafa, tributario, iliquidez, variación de cartera, inflación.
- Reputacionales: Difamación de la marca
- Proceso: Insostenibilidad empresarial, filtración de la información

OPORTUNIDADES

- Proceso: Mejora la reputación de la marca

PLAN DE ACCIÓN

Seracis ha desarrollado un plan de mitigación y respuesta diseñado para abordar cada uno de los riesgos identificados. En el ámbito financiero, se ha establecido un marco integral y efectivo para la identificación, evaluación, gestión y monitoreo de los riesgos financieros que enfrenta la organización. Este plan tiene como objetivo primordial salvaguardar los activos financieros, mejorar la toma de decisiones y fomentar la estabilidad financiera a largo plazo.

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

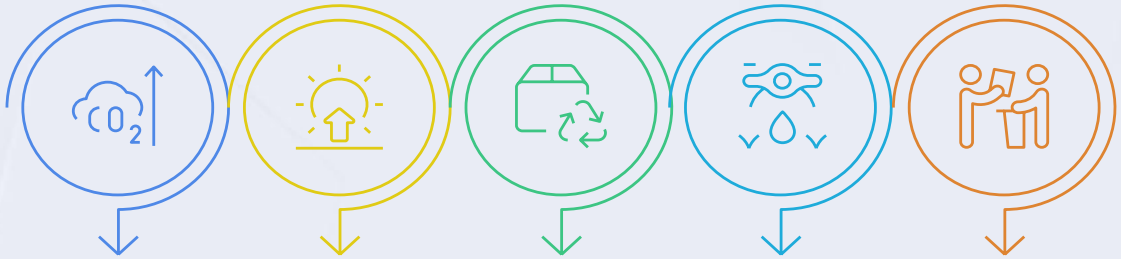
Ambiental

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2024

SERACIS
Seguridad más allá de la simple Vigilancia

EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN AMBIENTAL

En Seracis promovemos la conciencia ambiental mediante capacitaciones, jornadas de sensibilización y la difusión de contenidos que fortalecen la cultura ambiental entre nuestros colaboradores. Estas acciones, lideradas por Desarrollo Humano y SSTA, están integradas en los procesos de inducción, reinducción y formación anual. En 2024, logramos **23,08 horas de formación ambiental por empleado**. Este resultado refleja un **fuerte compromiso institucional con la formación ambiental**, así como la efectividad de las estrategias implementadas para sensibilizar y capacitar al personal en temas clave como el manejo de residuos, la movilidad sostenible y la conservación de zonas verdes.



Total, personal capacitado: 2054

Horas de capacitación:97.285
Horas de capacitación/ empleado: 23,08

Para una comprensión completa de nuestro desempeño actual en el ámbito que estamos presentando, es importante contextualizarlo con datos históricos. Por ello, los animamos a explorar nuestra página web, donde encontrarán acceso a información detallada de periodos anteriores relacionada con los temas que estamos abordando en este informe. https://www.seracis.com/acerca-de-seracis-empresa-de-vigilancia-y-seguridad-privada/responsabilidad-social-empresarial/

GESTIÓN DEL RIESGO AMBIENTAL

Nuestra organización ha desarrollado cinco programas ambientales centrados en la calidad del aire, consumo de energía, gestión de residuos, agua y Cero Papel. Estos programas buscan mitigar impactos adversos al ambiente y se aplican en nuestras sedes administrativas y puestos de servicios.
Destacamos nuestra alianza con la Fundación Llena una Botella de Amor para la gestión de residuos, donde reciclamos plásticos y envolturas de mecatos para proyectos comunitarios. Esta iniciativa ha sido bien recibida por nuestros colaboradores a nivel nacional, generando mayor conciencia ambiental.
Estos programas son gestionados por la Coordinación de Seguridad y Salud en el trabajo y Ambiente, asegurando su efectividad y contribuyendo a un desarrollo sostenible de nuestras operaciones.

CUMPLIMIENTO DE PROGRAMAS AMBIENTALES

PROGRAMA CALIDAD DEL AIRE

Reducir las emisiones directas de GEI como parte del compromiso de la organización con la calidad del aire y su objeto social..

Actividades ejecutadas
73
Cumplimiento
100%

PROGRAMA GESTIÓN ENERGIA

Promovemos el uso responsable de la energía eléctrica mediante acciones orientadas al ahorro y la optimización del consumo en nuestras actividades

Actividades ejecutadas
107
Cumplimiento
99%

PROGRAMA GESTIÓN PAPEL

Fomentamos prácticas responsables en el uso del papel para reducir impactos ambientales asociados a su gestión.

Actividades ejecutadas
123
Cumplimiento
100%

PROGRAMA GESTIÓN AGUA

Implementamos acciones para optimizar el uso del agua y mitigar nuestro impacto ambiental.

Actividades ejecutadas
36
Cumplimiento
97%

PROGRAMA GESTIÓN RESIDUOS

Llevamos a cabo una gestión integral de residuos peligrosos y no peligrosos, desde su separación hasta su disposición final o transformación

Actividades ejecutadas
63
Cumplimiento
99%

Para una comprensión completa de nuestro desempeño actual en el ámbito que estamos presentando, es importante contextualizarlo con datos históricos. Por ello, los animamos a explorar nuestra página web, donde encontrarán acceso a información detallada de periodos anteriores relacionada con los temas que estamos abordando en este informe. https://www.seracis.com/acerca-de-seracis-empresa-de-vigilancia-y-seguridad-privada/responsabilidad-social-empresarial/

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

www.seracis.com

CUMPLIMIENTO DE PROGRAMAS AMBIENTALES

Gracias al cumplimiento de los planes y programas ambientales establecidos, se ha promovido de manera efectiva la concientización de los trabajadores frente a la importancia del cuidado del entorno.

Este compromiso se ha visto reflejado en la participación activa de los empleados, tanto administrativos como operativos a nivel nacional, en la tiquetera de reconocimientos, una iniciativa que premia las buenas prácticas ambientales dentro de la organización.

Asimismo, el cumplimiento de estos programas ha contribuido a la reducción en el consumo de agua y la disminución en la generación de residuos, fortaleciendo una cultura organizacional orientada a la sostenibilidad y motivando la adopción de hábitos responsables que benefician tanto al medio ambiente como a las comunidades donde operamos.

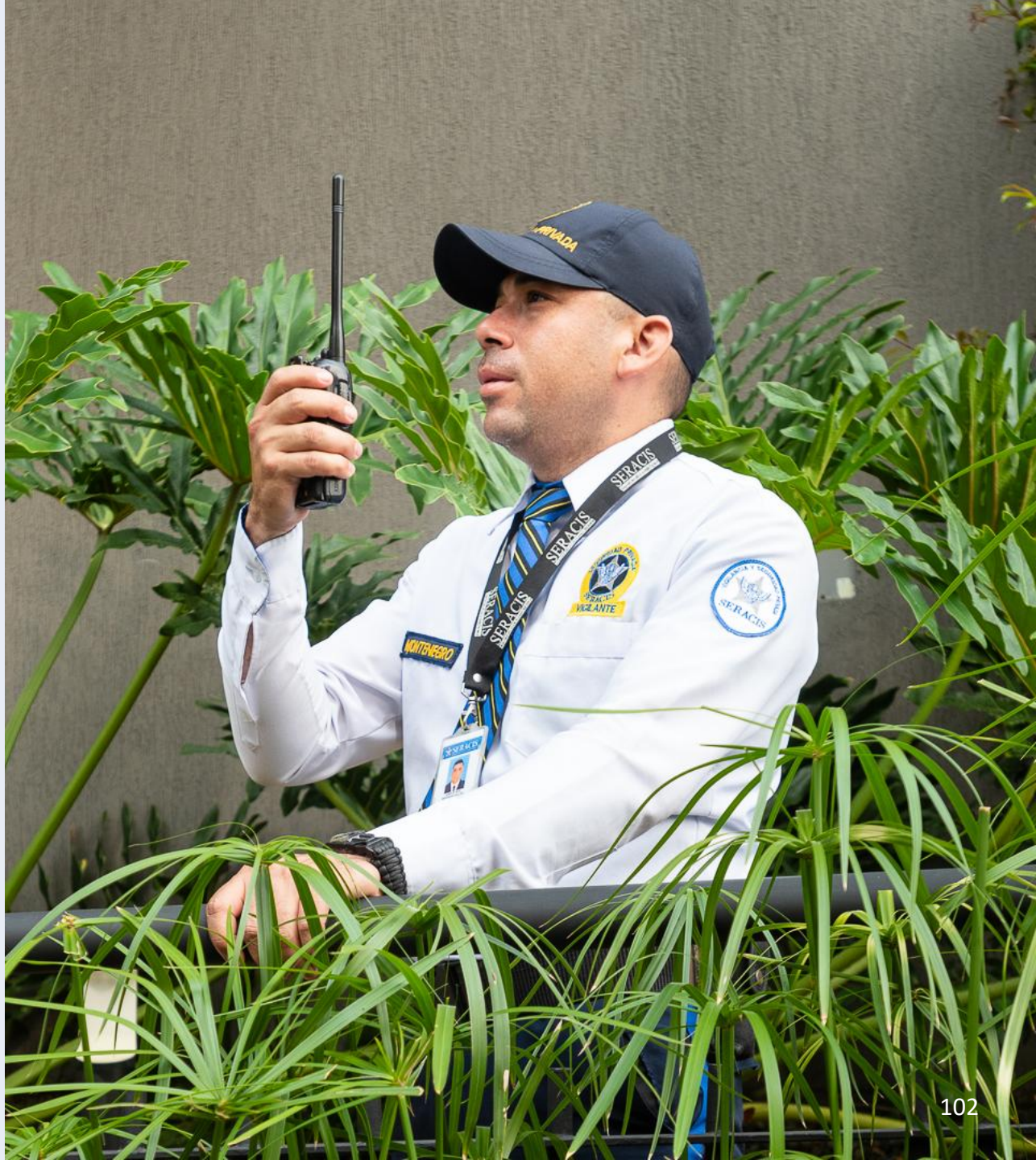
VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

PROTECCIÓN DE LOS RECURSOS NATURALES

Seracis Ltda. tiene un firme compromiso ambiental centrado en la protección de los recursos naturales. Este compromiso incluye la medición y control del consumo de agua y energía, así como la implementación de incentivos a nivel nacional para el uso de transporte sostenible. Fomentamos el uso de bicicletas, el compartir vehículo y caminar para mejorar la calidad del aire mediante la reducción de emisiones de CO_2.

Adicionalmente, llevamos a cabo campañas de disminución, segregación y gestión de residuos. Contamos con programas específicos para gestionar el riesgo ambiental, enfocados en mitigar los impactos generados por nuestras actividades de vigilancia y seguridad privada.



VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

MATERIALES USADOS POR PESO Y VOLUMEN

Para la prestación de nuestros servicios, en Seracis Ltda. adquirimos insumos y elementos esenciales para nuestras actividades, tales como:

- **Dotación:** Camisas, pantalones, zapatos, chaquetas, overoles y botas
- **Elementos de Protección Personal:** Casco, chaleco, tapa oídos, gafas, guantes, tapabocas, botas plásticas.
- **Insumos de Papelería:** Resmas de papel, tóner.
- **Equipos Electrónicos:** Celulares, radios, baterías, calculadoras, impresoras, computadores, PC,
- **Combustibles:** Gasolina corriente, diésel, GNV (Gas Natural Vehicular).

Es fundamental para nuestra empresa mantener un control riguroso sobre el uso de estos materiales, contribuyendo así al desarrollo sostenible. Nos esforzamos por evitar el consumo desmedido, considerando que su uso excesivo puede llevar al agotamiento de los recursos naturales y a la contaminación de suelos y océanos.

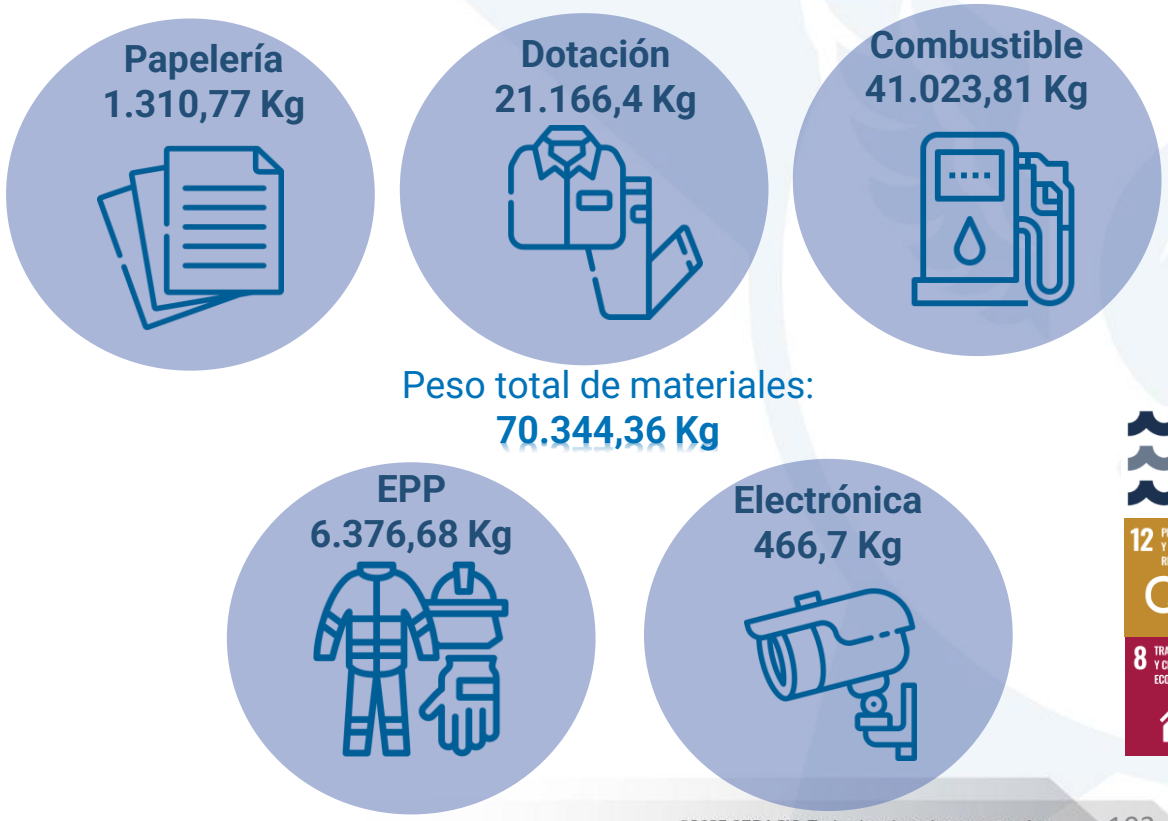
La información relacionada con dotaciones, elementos de protección personal, insumos de papelería y equipos electrónicos se recopila a partir de las compras efectuadas por la organización. El peso de estos artículos se estima con base en un promedio por unidad, dado que puede variar según la referencia específica..

En cuanto al consumo de combustibles, los datos de los vehículos propios se extraen directamente desde la plataforma de Distracom, nuestro proveedor oficial. Para los vehículos tercerizados, el cálculo se realiza a partir de la información reportada al área de Contabilidad. Estos consumos se expresan en valores promedio, utilizando como referencia el precio del galón de gasolina o diésel publicado por el Ministerio de Minas y Energía de Colombia en su sección de Precios de: Precios de combustibles 2024

Las conversiones utilizadas son:

- 1 galón de gasolina = 2,57 kg
- 1 galón de GNV (Gas Natural Vehicular) = 0,00218418 kg
- 1 galón de diésel = 3,24 kg

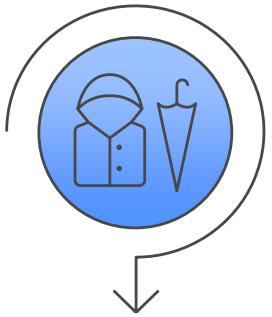
Estos cálculos permiten llevar un control preciso del consumo de combustibles y su impacto ambiental, lo que contribuye a una gestión más sostenible de nuestros recursos.



VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

www.seracis.com



DOTACIÓN

Camisas: 1875,75 Kg

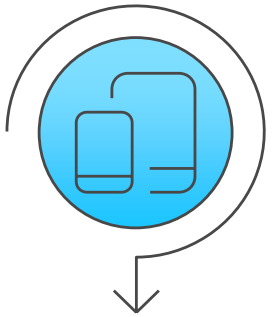
Pantalones: 1909,5 Kg

Zapatos: 2336,24 Kg

Botas: 9047,04 Kg

Chaquetas: 3168,28 Kg

Overoles: 2829,60 Kg



ELECTRÓNICA

Celulares: 167,55 Kg

Radios: 66,77 Kg

Baterías:175,74 Kg

Impresoras: 54,50 Kg

Calculadora: 0,80 Kg

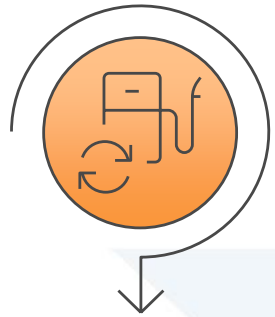
PC: 0,0 Kg

PAPELERIA

Resmas: 1279,16 Kg

Tonner: 31,61 Kg

.



COMBUSTIBLE

Gasolina: 32837,84 Kg

Diésel: 8185,98 Kg

GNV: 0,0 kg

EPP

Casco: 3157,80 Kg

Chaleco: 259,38 Kg

Tapa oídos: 0,17 Kg

Gafas: 121,68 Kg

Guantes: 50,45 Kg

Tapabocas: 28,58 Kg

Botas plásticas: 2758,62 Kg

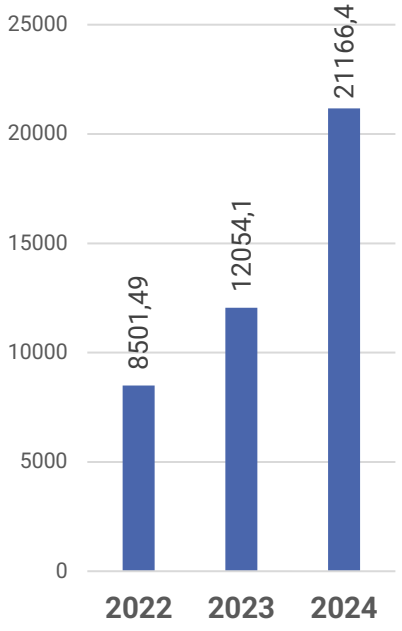
.

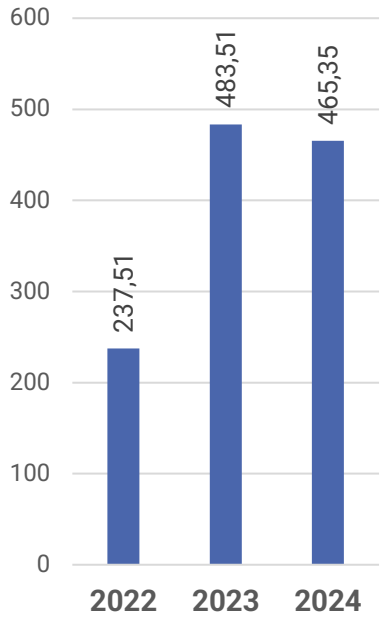
VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

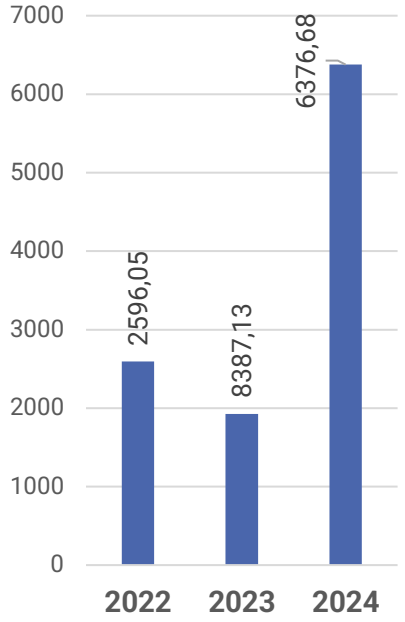
©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

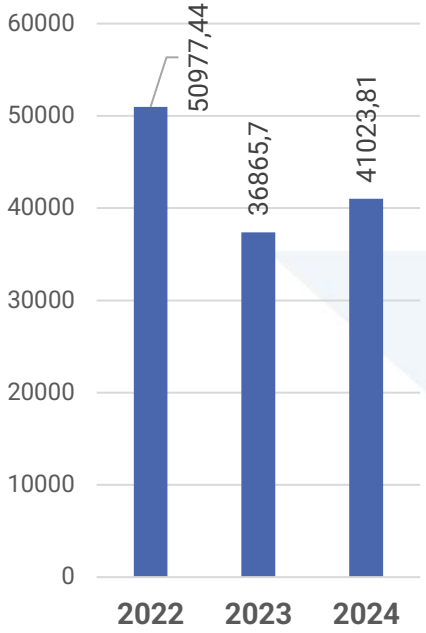
Datos tomados del indicador de Materiales de Medio Ambiente.

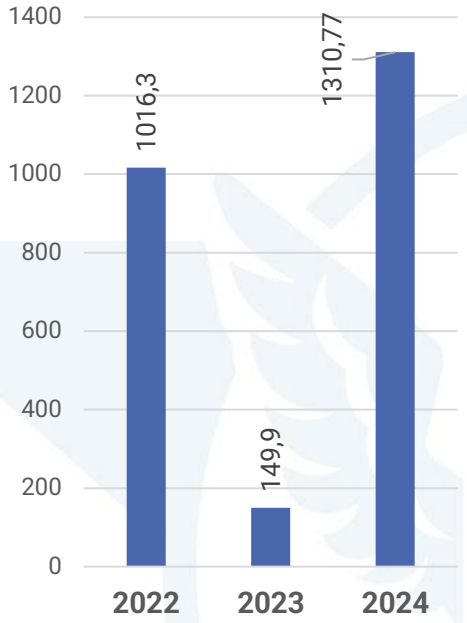
CONSUMO DE MATERIALES EN KG 2022, 2023 Y 2024

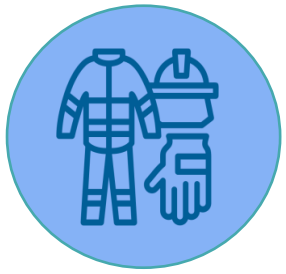












Datos tomados del indicador de Materiales de Medio Ambiente.

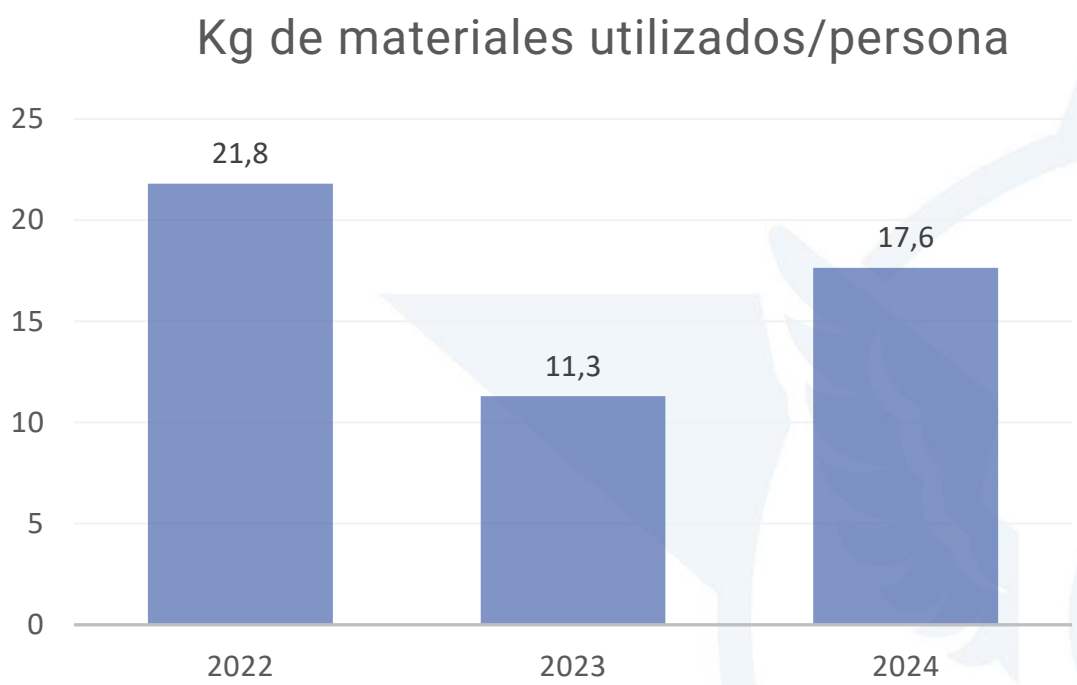
VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

MATERIALES USADOS POR PESO Y VOLUMEN

Durante el año 2024 se observó un aumento en el uso de equipos electrónicos y elementos de dotación, como resultado del crecimiento en las operaciones de la organización. Este incremento respondió a la necesidad de fortalecer la capacidad operativa frente al mayor volumen de negociaciones y servicios prestados, lo cual demandó más recursos logísticos y tecnológicos.
Asimismo, se llevaron a cabo desplazamientos aéreos y terrestres para la atención de actividades corporativas, incluyendo visitas a sedes y puestos en distintas regiones del país. Esta dinámica generó un incremento en el consumo de combustibles, afectando los resultados ambientales en comparación con los obtenidos el año anterior.
Con miras al 2025, la organización se compromete a continuar con la optimización en el uso de materiales, reforzando las estrategias de eficiencia y sostenibilidad que permitan mitigar el impacto ambiental.

NUESTRA META 2024
Mantener el consumo de materiales Kg por persona.(menor al 11,50 kg/Usuario).



En 2024 se registró un incremento en el consumo de materiales, pasando de **11,3 kg/persona** en 2023 a **17,6 kg/persona**, lo que indica que no se alcanzó la meta establecida. Este aumento se atribuye principalmente al crecimiento en el número de colaboradores y a la implementación de iniciativas tecnológicas orientadas a fortalecer la prestación del servicio de seguridad.
Para 2025, la organización continuará trabajando en la mejora del desempeño en esta área, mediante acciones enfocadas en la **optimización del uso de materiales** y la **consolidación de prácticas sostenibles** que contribuyan a reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones.

www.seracis.com

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

INSUMOS RECICLADOS UTILIZADOS

Recuperar materiales y reincorporarlos a la vida productiva contribuye a alargar su ciclo de vida y reducir la generación de residuos, a la vez que genera un ahorro económico para la organización.
En este indicador, consideramos como insumos los mismos materiales requeridos para la prestación del servicio, según lo medido en el indicador 301-1. Los insumos incluyen:

- Dotaciones
- Papelería
- Combustibles
- Elementos de Protección Personal (EPP)
- Electrónica

Restauramos los equipos electrónicos desinstalados de los puestos de servicio para que puedan ser reutilizados, reduciendo así los residuos generados. También gestionamos la reutilización del papel que ha sido impreso solo por una cara, utilizando la cara limpia para nuevas impresiones. Sin embargo, actualmente no contamos con una herramienta que nos permita medir de forma precisa la cantidad de papel reutilizado, por lo que este dato no puede ser cuantificado directamente.

El consumo total de resmas de papel durante el periodo fue de 566 resmas, lo que equivale a 1.279,16 kg. Estimamos que aproximadamente el 15 % del papel fue reciclado, es decir, 84,9 resmas, equivalentes a 191,88 kg.

Para una comprensión completa de nuestro desempeño actual en el ámbito que estamos presentando, es importante contextualizarlo con datos históricos. Por ello, los animamos a explorar nuestra página web, donde encontrarán acceso a información detallada de periodos anteriores relacionada con los temas que estamos abordando en este informe. https://www.seracis.com/acerca-de-seracis-empresa-de-vigilancia-y-seguridad-privada/responsabilidad-social-empresarial/

Durante el periodo evaluado, se utilizaron **70.344,37 unidades de materiales**, de las cuales **874,88 unidades fueron reutilizadas**, lo que representa un **1,24 % del total**. Esta cifra refleja una mejora significativa frente al periodo anterior, en el que el porcentaje de reutilización fue del **0,43 %**.

El incremento de **0,81 puntos porcentuales** en la reutilización de materiales evidencia avances en la implementación de prácticas en el fortalecimiento de la cultura organizacional orientada al uso eficiente de los recursos. Sin embargo, **no se alcanzó la meta de reducción establecida del 5 %**, lo que plantea nuevos retos en términos de eficiencia y gestión de materiales.

Este resultado evidencia avances importantes, pero también señala la necesidad de **fortalecer las estrategias de reducción, reutilización y aprovechamiento de materiales**. Para mejorar, será clave **implementar controles más rigurosos en el uso de recursos, sensibilizar a los colaboradores sobre prácticas sostenibles** y **optimizar los procesos operativos** que permitan aumentar la eficiencia en el manejo de materiales en todos los niveles de la organización.

Equipos Recuperados

Equipos recuperados en 2024

Papel Reutilizado

Papel reutilizado en 2024

Dotación Reutilizada

Dotación reutilizada en 2024

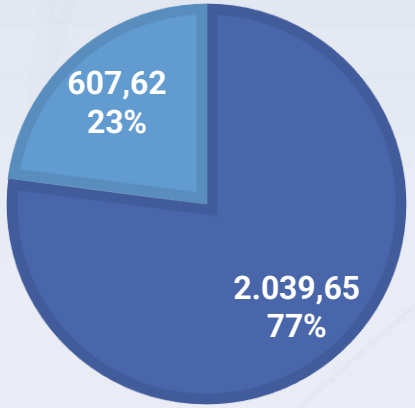
Materiales Reciclados

Materiales reciclados totales en 2024

CONSUMO DE ENERGÍA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

Los recursos energéticos son fundamentales para el desarrollo de nuestras operaciones. A través de nuestra política organizacional y los programas ambientales enfocados en Energía y Calidad del Aire, gestionamos iniciativas orientadas a la eficiencia y reducción del consumo energético, particularmente en el uso de energía eléctrica y combustibles fósiles.
Como empresa dedicada a la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada, no realizamos actividades de generación ni comercialización de electricidad, calefacción, refrigeración o vapor. Sin embargo, mantenemos nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental, priorizando el uso responsable de los recursos energéticos y la implementación de medidas que minimicen su impacto en el entorno.

ENERGÍA POR FUENTE



- Fuente renovable, Energía eléctrica: 607,62 GJ
- Fuente no renovable, combustibles: 2039,65 GJ

TOTAL: 2.647,27 GJ

CONSUMO DE COMBUSTIBLES: 2039,65 GJ

- Gasolina: 1680,88 GJ
- Diésel: 358,77 GJ

CONSUMO ENERGÍA ELÉCTRICA: 607,62 GJ

- Medellín: 342,90 GJ
- Bogotá: 92,77 GJ
- Barranquilla: 115,94 GJ
- Montería: 15,58 GJ
- Unidad canina: 9,95 GJ
- Cali: 26,309 GJ
- Manizales: 4,1652 GJ

2647,26 GJ

TOTAL ENERGÍA

3988

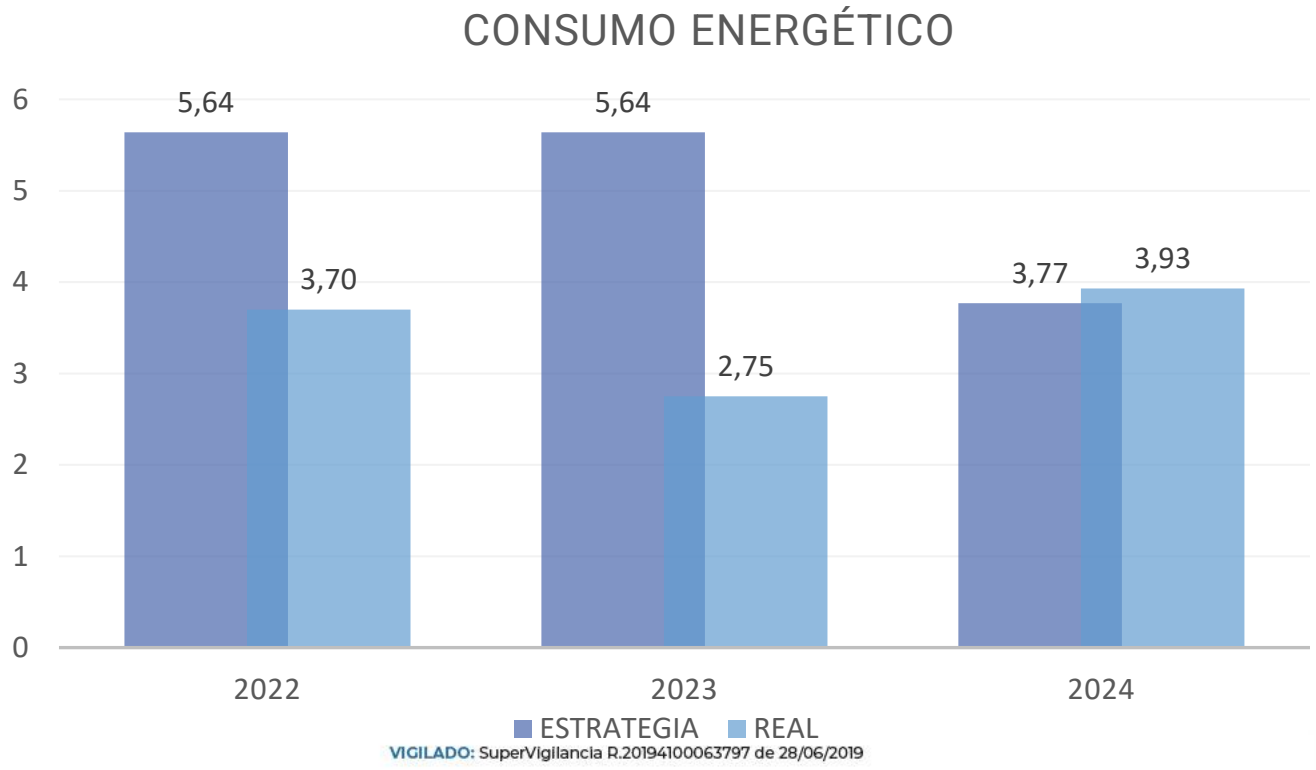
PROMEDIO DE COLABORADORES

3,93 GJ

CONSUMO ENERGÉTICO POR COLABORADOR

NUESTRA META 2024

Mantener el consumo energético per capíta en un promedio mensual del 3,77 Gj/ persona



En el año 2024, el consumo energético por trabajador fue de **3,93 GJ**, superando tanto la **meta establecida de 3,77 GJ** como el resultado del año anterior (**2,75 GJ en 2023**). Esto representa un **incremento del 42,9%** en comparación con el año anterior, así como el incumplimiento del 4,2% en la meta establecida. Este resultado se atribuye principalmente al aumento en el número de trabajadores y jornadas laborales extraordinarias debido a las contrataciones masivas que se dieron por la expansión operativa. Como medida de mejora, se implementarán acciones orientadas a la eficiencia energética, incluyendo sensibilizaciones, inspecciones y alternativas de trabajo, con el objetivo de alcanzar la meta propuesta para el próximo periodo.

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

www.seracis.com

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

CAMPAÑAS AMBIENTALES

Con el objetivo de cumplir las metas asociadas a los indicadores de impacto ambiental y cambio climático, la organización ha fortalecido la cultura de sostenibilidad entre sus colaboradores, sus familias, proveedores y clientes, en alianza de la **Fundación AIDA.** Durante el periodo, se implementaron campañas orientadas a la adecuada gestión de residuos, el uso eficiente de papel, energía y agua, así como a la reducción de emisiones de CO_2.

Entre las iniciativas más destacadas se encuentra la “Tiquetera de Reconocimientos”, que promueve el uso de medios de transporte sostenibles. Asimismo, se fomentó el uso de plataformas digitales para el monitoreo de consumos, se otorgaron incentivos al personal y se desarrollaron actividades como la Semana de la Salud y el Medio Ambiente, además de acciones enfocadas en la compensación de la huella de carbono.

PROYECTO CON COMUNIDADES “SEMBRANDO VIDA”

Como parte de las campañas ambientales desarrolladas durante 2024, la Fundación AIDA adelantó jornadas de sensibilización en el colegio La Salle, enfocadas en la siembra de árboles y la importancia de la reforestación como herramienta de protección ambiental.

Adicionalmente, se llevó a cabo una actividad de elaboración de terrarios dirigida a los colaboradores, en el marco de la Semana de la Salud. Esta iniciativa buscó fortalecer la conexión con la naturaleza mediante la creación de pequeños ecosistemas, sensibilizando al personal sobre el cuidado del medio ambiente desde su rol individual y laboral.

CONSUMO DE AGUA POR FUENTE

El agua es un recurso básico y esencial para la vida y el bienestar. En Seracis, somos conscientes del impacto que la falta de este recurso natural finito tiene en la salud y la calidad de vida de las personas. Utilizamos agua para el consumo de nuestros colaboradores y el aseo de equipos e instalaciones, obtenida a través del suministro de acueducto de las empresas de servicios públicos en cada ciudad donde se encuentran nuestras agencias.

La organización identifica y evalúa los aspectos e impactos ambientales significativos, incluidos los relacionados con el uso del agua, en todas sus sucursales mediante el análisis documentado en el formato F-MA-04. Los riesgos y oportunidades se priorizan a través de matrices especializadas y mapas de calor, permitiendo definir acciones de control, mitigación o eliminación.

Contamos con un programa ambiental del agua, gestionando estrategias para optimizar y reducir el consumo de este recurso, promoviendo entre nuestros colaboradores una cultura de ahorro y responsabilidad. Las metas de este programa están alineadas con nuestros objetivos estratégicos y los ODS. Nuestro objetivo es reducir el consumo de agua en un 3% .
Durante 2024, hemos llevado a cabo campañas para incentivar la protección del medio ambiente y el uso responsable de los recursos naturales, tanto en la organización como en los hogares de nuestros colaboradores. A través de la "Tiquetera de Reconocimientos", hemos premiado a los colaboradores que han demostrado excelentes prácticas de cuidado ambiental, incluyendo la reducción del consumo de agua y energía y el aprovechamiento de residuos. Estas acciones no solo impactan a los colaboradores, sino también a sus familias y comunidades.

Además, hemos promovido el consumo responsable del agua entre nuestros grupos de interés, como colaboradores, clientes y proveedores, a través de comunicados y artículos en nuestra revista SOY SERACIS, la cual distribuimos físicamente y publicamos en nuestra página web www.seracis.com.

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

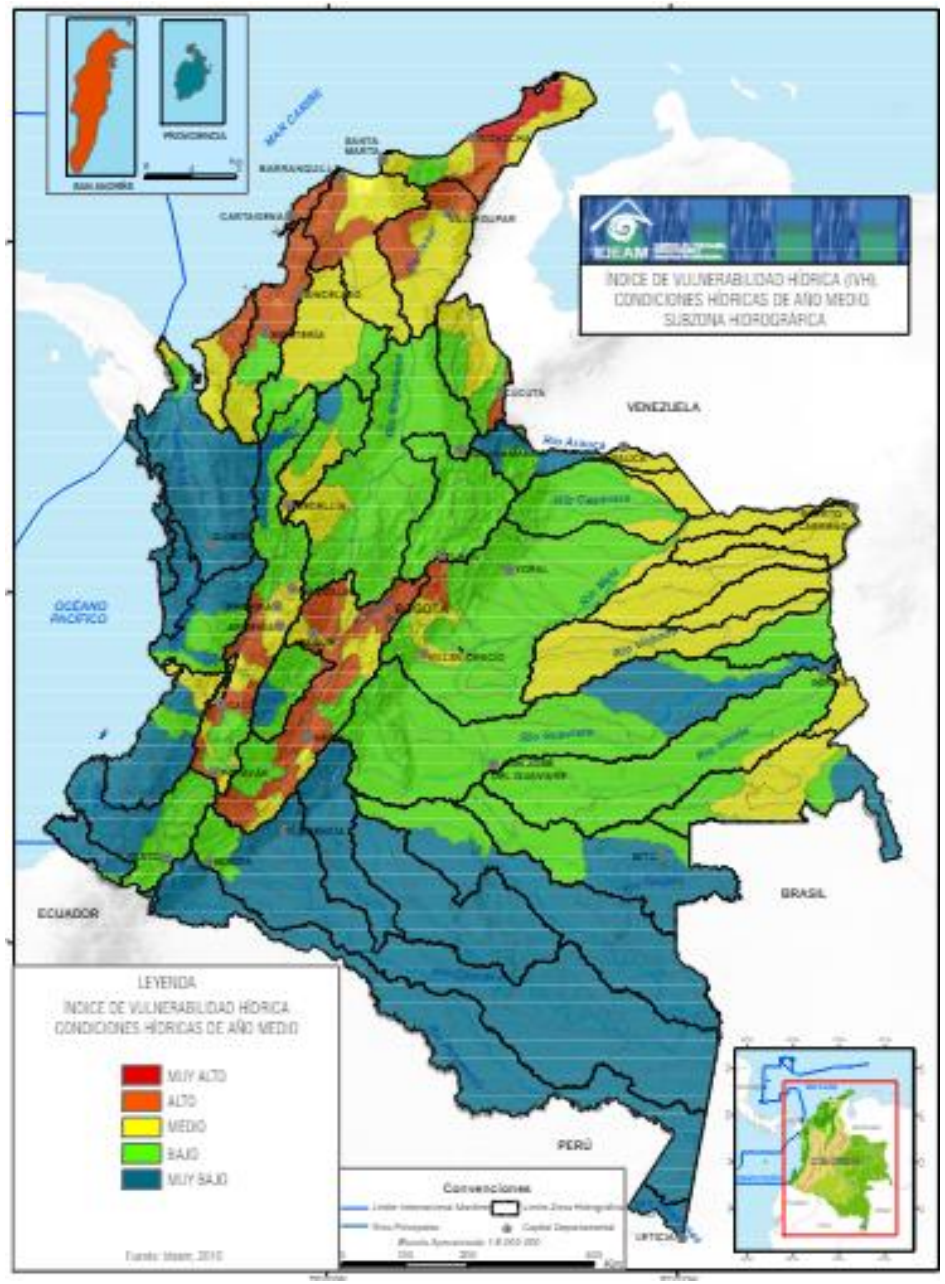


Imagen tomada del IDEAM (http:/http://www.ideam.gov.co/web/agua/ivh)

En Colombia, donde operamos en la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada, el IDEAM no reporta estrés hídrico a nivel nacional, aunque algunas regiones presentan vulnerabilidad al desabastecimiento.

La organización reconoce esta condición y promueve el uso responsable del recurso hídrico, especialmente en zonas con mayor riesgo, como parte de su compromiso con la sostenibilidad y la gestión eficiente del agua.

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

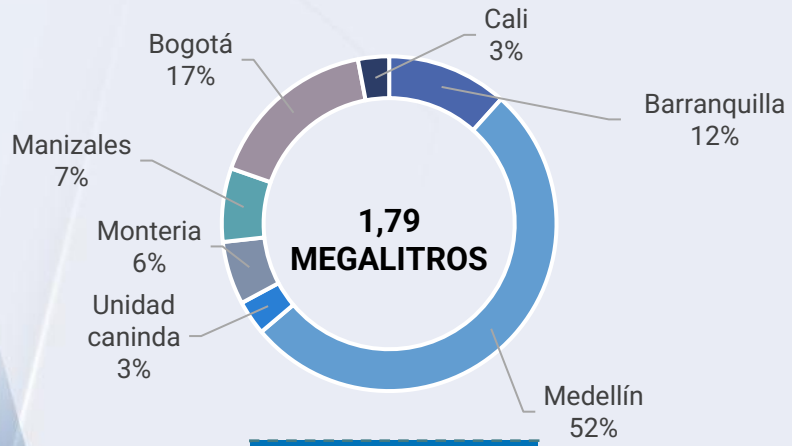
CONSUMO DE AGUA POR AGENCIA

En Seracis Ltda., el suministro de agua para nuestras sedes administrativas en ciudades como Medellín, Bogotá, Barranquilla, Manizales, Cali, Montería y la Unidad Canina proviene de fuentes externas gestionadas por empresas de servicios públicos domiciliarios. Es importante resaltar que el agua recibida es potable y cumple con los estándares de calidad establecidos.

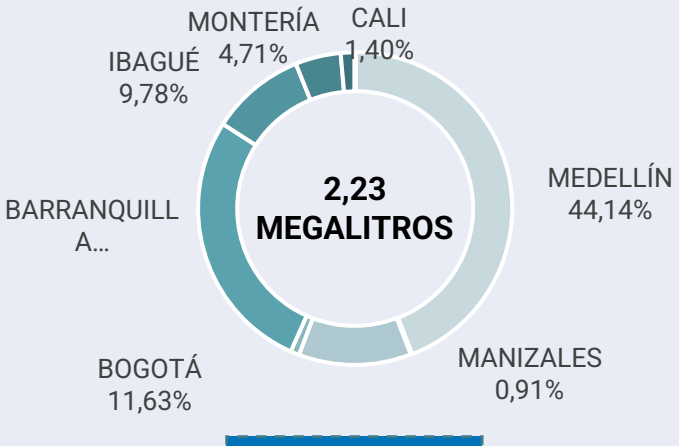
De acuerdo con el mapa de vulnerabilidad hídrica presentado previamente, se evidencia que algunas de estas ciudades, como Bogotá y Barranquilla, presentan un alto riesgo de desabastecimiento. Este contexto subraya la relevancia de implementar prácticas responsables y eficientes en el consumo de agua dentro de nuestras operaciones, con el fin de minimizar el impacto ambiental y contribuir a la conservación y sostenibilidad de este recurso vital.

En el año 2024, el consumo total de agua fue de 1,79 megalitros, lo que representa una reducción del 19,7% en comparación con el año 2023, cuando se registraron 2,23 megalitros.

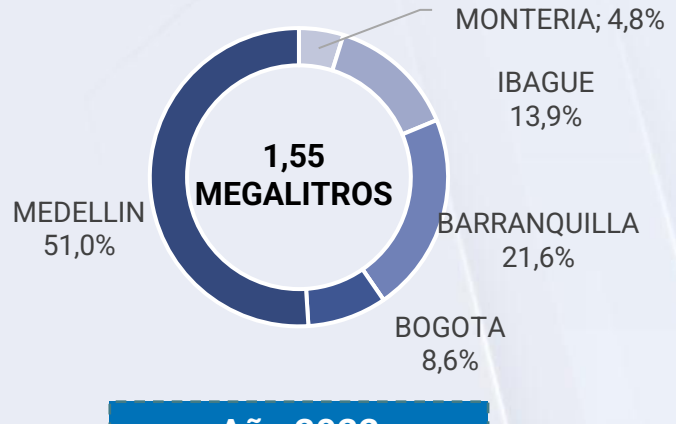
Esta disminución refleja un avance significativo en la gestión del recurso hídrico a nivel organizacional. Este resultado refuerza el compromiso de la organización con la sostenibilidad y el uso responsable del agua.



Año 2024



Año 2023



Año 2022

TOTAL CONSUMO DE AGUA EN ZONAS CON VULNERABILIDAD HÍDRICA	% de consumo de agua en zonas con vulnerabilidad hídrica.
0,51 ML	28,49%

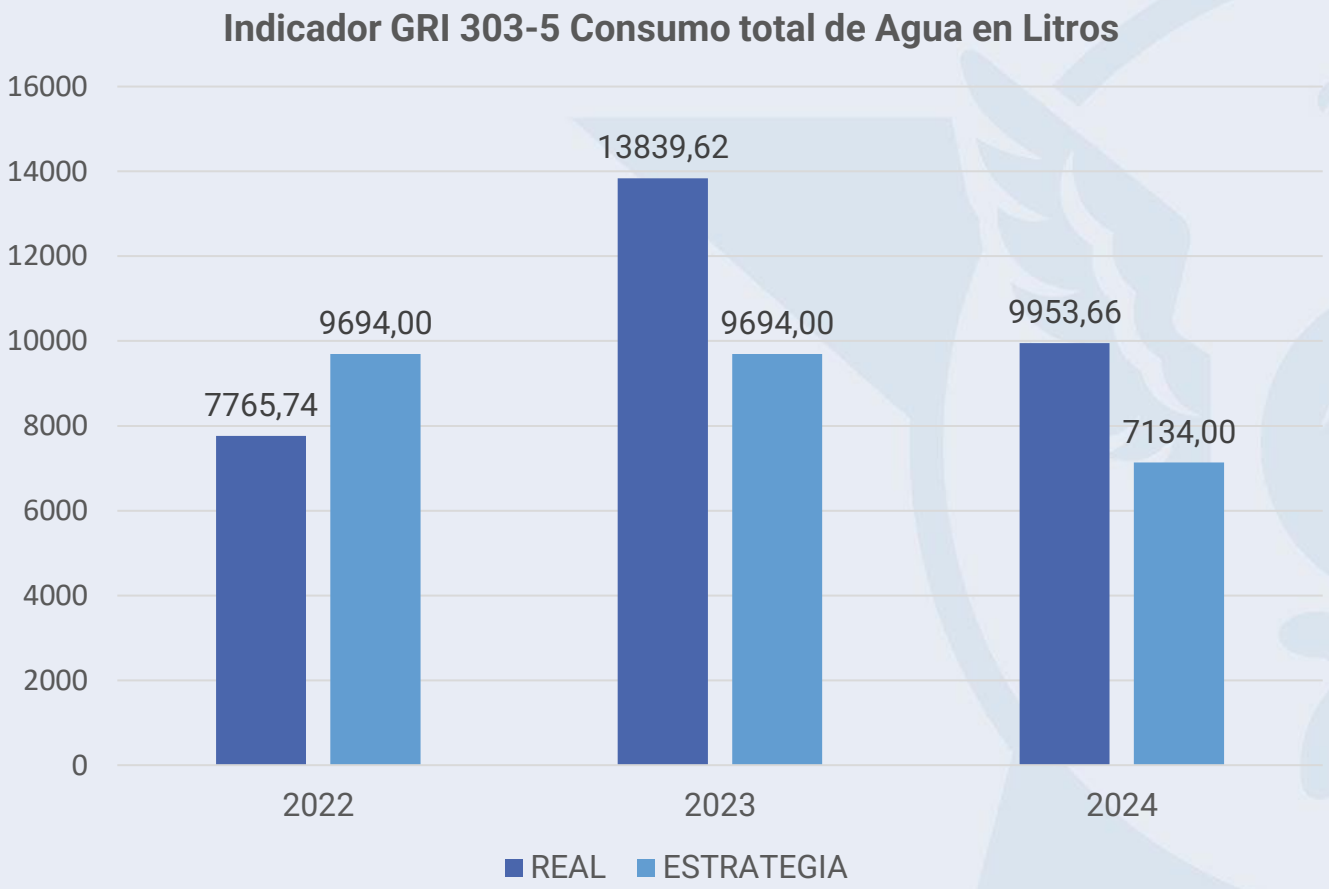
NUESTRA META 2024
Reducir un 3% el consumo de agua en la organización

En 2024, el consumo de agua fue de **9.953,66 litros/trabajador**, lo que representa una **reducción del 28,1%** respecto al año 2023, cuando se registraron **13.839,62 litros/trabajador**.

Esta disminución supera ampliamente la meta establecida de **reducir el consumo en un 3%**, lo que evidencia un avance significativo en la gestión eficiente del recurso hídrico.

Esta mejora puede atribuirse a las campañas de concientización, instalación de dispensadores de agua y utilización del tanque agua lluvia de la sede principal.

Se continuará fortaleciendo estas estrategias para mantener la tendencia positiva y asegurar un uso responsable del agua en la organización.



VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

RESIDUOS GENERADOS

En **Seracis**, reafirmamos nuestro compromiso con la adecuada gestión de los residuos generados, como parte de nuestro **objetivo estratégico de protección del medio ambiente**. Para ello, implementamos un **programa ambiental integral** que contempla **alianzas con gestores especializados** y **actividades de sensibilización ambiental dirigidas a nuestros colaboradores**.

Gestionamos residuos peligrosos, no peligrosos y, ocasionalmente, residuos especiales como mobiliario de oficina en desuso, con el propósito de **minimizar el impacto ambiental de nuestras operaciones** y **fomentar prácticas sostenibles en toda la cadena de gestión de residuos**.

Este tipo de residuos representa el mayor volumen generado, dado que contamos con **más de 4.000 colaboradores**. Su disposición se realiza en nuestras sedes de **Medellín y Bogotá**, a través de un **proveedor autorizado**, quien garantiza una **disposición final segura mediante el uso de celdas de seguridad**.

La disposición de **equipos electrónicos** también se realiza en Medellín y Bogotá. Antes de su gestión como residuo, los equipos son evaluados por el **equipo técnico de medios tecnológicos** para determinar su viabilidad de reparación. En caso de no ser recuperables, se clasifican como **residuos peligrosos** y se entregan a un proveedor autorizado, encargado tanto del **aprovechamiento de componentes útiles** como de su **disposición final segura**.

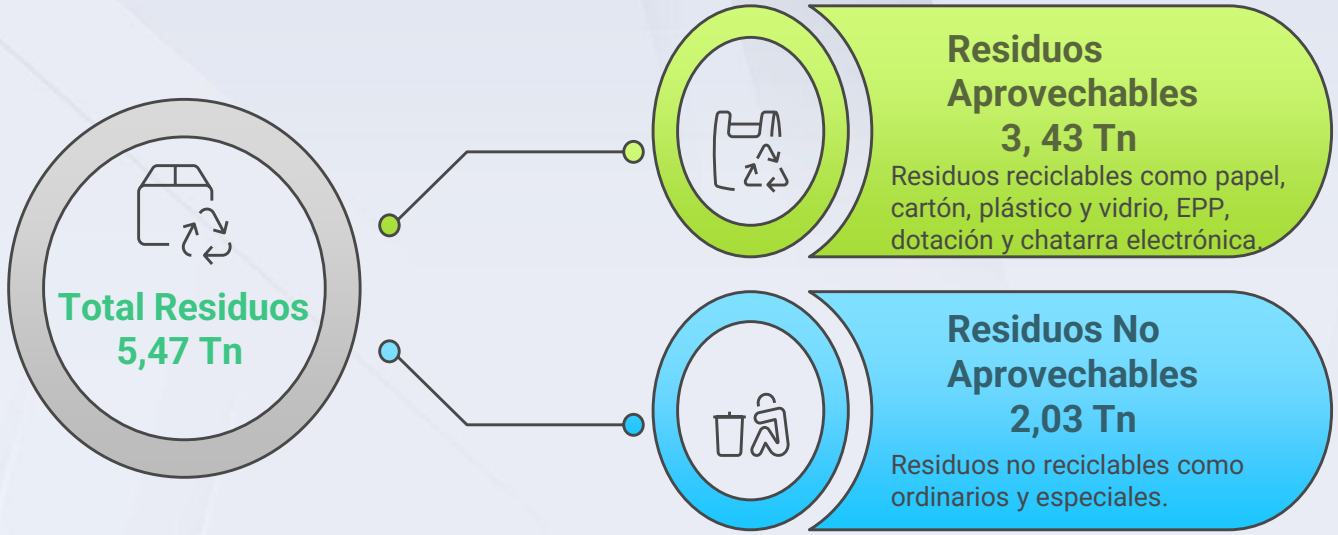
Los residuos reciclables como **papel, cartón, plástico y vidrio** son gestionados a través de convenios establecidos con **gestores de reciclaje en Medellín y Bogotá**, quienes se encargan del **aprovechamiento adecuado** de estos materiales, contribuyendo a la economía circular y a la reducción del volumen de residuos enviados a disposición final.

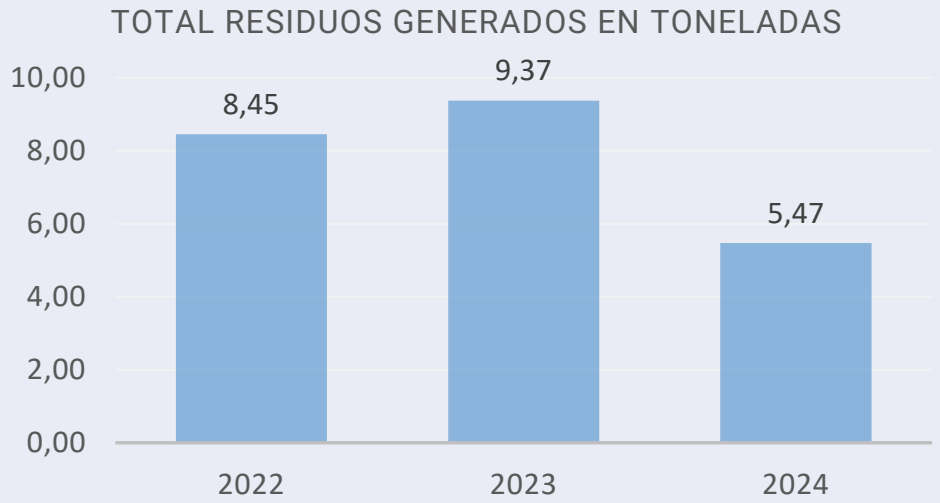
Incluyen elementos como **mobiliario en desuso** y **residuos biológicos** provenientes de los botiquines de la organización. Estos se almacenan de manera diferenciada y se gestionan a través del **gestor de residuos peligrosos correspondiente en cada sede** (Medellín y Bogotá), asegurando su manejo adecuado conforme a la normatividad vigente.

Los **residuos ordinarios** se entregan a las **empresas de aseo municipales** en cada una de nuestras sedes: Medellín, Bogotá, Cali, Manizales, Montería y Barranquilla, conforme a la regulación local.

A continuación, se presentan los residuos generados en 2024 en toneladas métricas

RESIDUOS GENERADOS 2024





En el periodo actual se generaron **5,47 Tn de residuos**, lo que representa una **reducción del 41,61 %** frente al periodo anterior (9,37 Tn). Esta disminución evidencia avances en las prácticas sostenibles de la organización y una gestión más eficiente de los residuos.

Entre las acciones que contribuyeron a este resultado se destacan:

•**Tiquetera de reconocimientos en SerApp**, que premia a los colaboradores por prácticas como la recolección de botellas plásticas y tapas, dentro de campañas como *Llena una Botella de Amor*.

•**Implementación de compras verdes**, priorizando materiales sostenibles y empaques ecológicos que reducen la generación de residuos desde el origen.
Estas estrategias han fortalecido la cultura ambiental interna y han contribuido significativamente al cumplimiento del objetivo de minimizar el impacto ambiental de nuestras operaciones.

RESIDUOS EN KG POR COLABORADOR

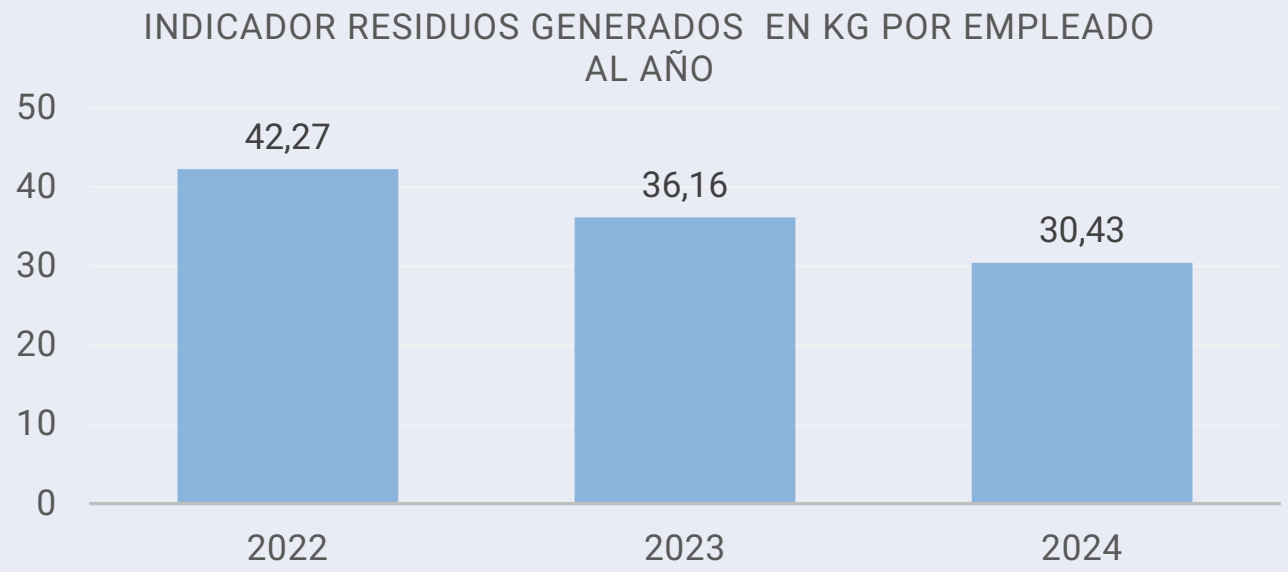
Meta: Mantener los residuos generados per capíta en un promedio anual de 22,32 Kg/usuario

Durante el periodo evaluado, el indicador de **kilogramos de residuos generados por trabajador** pasó de **36,13 kg** en el periodo anterior a **30,43 kg** en el periodo actual, lo que representa una **reducción del 15,76 %**.

Este resultado refleja un mejor desempeño en la gestión individual de residuos y una mayor efectividad de las estrategias implementadas para promover el consumo responsable, la separación adecuada y el aprovechamiento de materiales reciclables. Asimismo, evidencia un compromiso creciente por parte de los colaboradores en adoptar prácticas más sostenibles en sus actividades diarias.

Sin embargo, **no se alcanzó la meta establecida de mantener los residuos generados per cápita en un promedio anual de 22,32 kg/usuario**, lo que indica que aún existen oportunidades de mejora.

El avance logrado está asociado a iniciativas institucionales como la **tiquetera de reconocimientos en SerApp+**, las **campañas de reciclaje** y la **implementación de compras verdes**, que han contribuido a reforzar la cultura ambiental dentro de la organización.



ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO CLIMÁTICO

Para el cumplimiento de las estrategias ambientales, SERACIS cuenta con la alianza de **SAFETY FIRST**, con quienes trabajamos en coordinación para la medición de la huella de carbono.

El control de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) es esencial para enfrentar el cambio climático y sus efectos, como la escasez de agua, las inundaciones y la contaminación del aire. En Seracis, asumimos con responsabilidad nuestro papel en esta tarea, comprometiéndonos a medir, gestionar y reducir nuestras emisiones de GEI conforme a nuestra política de cambio climático. Asimismo, llevamos a cabo acciones orientadas a la adaptación frente a los impactos del cambio climático.
Nuestras principales fuentes de emisiones incluyen el uso de combustibles fósiles, el transporte del personal, el consumo energético y los viajes aéreos. Para abordarlas, contamos con un programa de Calidad del Aire enfocado en reducir y optimizar dichas emisiones.

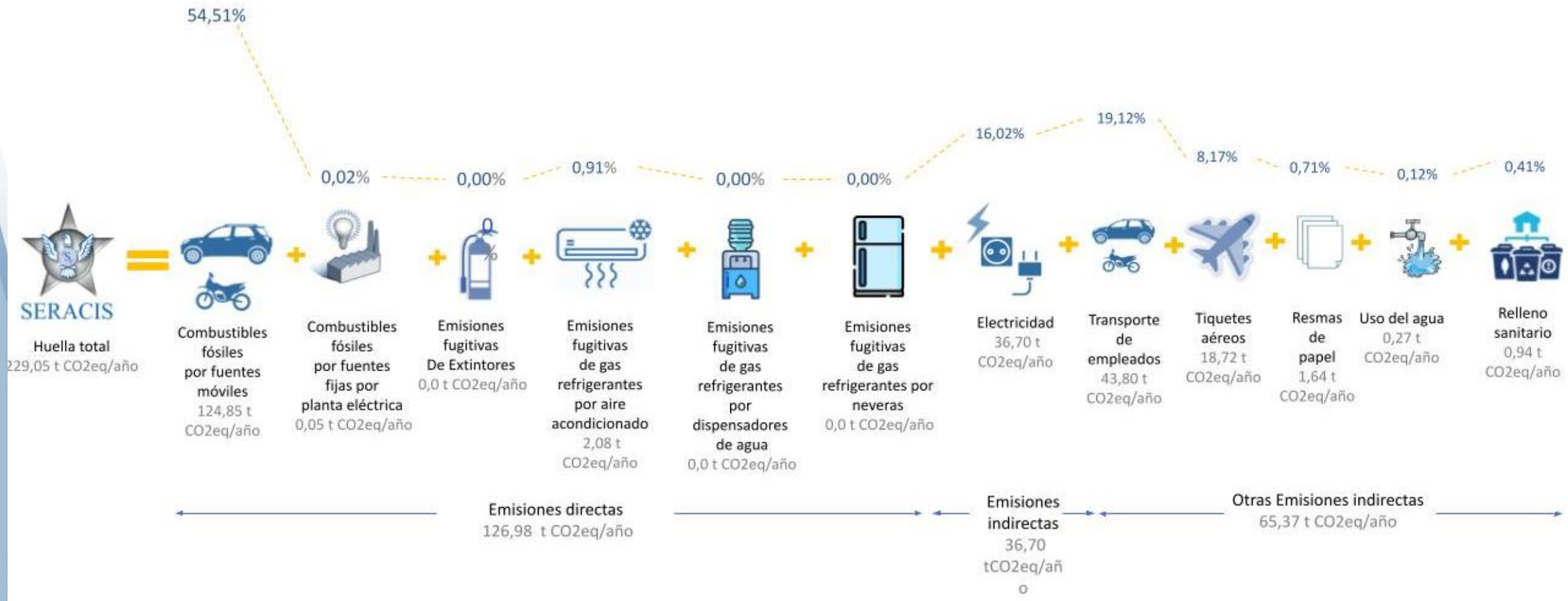
Durante 2024, implementamos diversas estrategias para mitigar nuestra huella de carbono y disminuir nuestro impacto ambiental. Estas incluyeron el monitoreo y control de las emisiones directas e indirectas; el establecimiento de alianzas con estaciones de servicio para gestionar el consumo de combustible del personal; la promoción de reuniones virtuales y modalidades de flexitrabajo; así como el control y la compra de tiquetes aéreos.

Adicionalmente, avanzamos hacia nuestra meta de ser carbono neutro. En 2024, realizamos la compensación voluntaria de nuestra huella de carbono a través de la adquisición de bonos en el proyecto REDD+ PAZcífico, gestionado por la entidad CO2CERO. Este proyecto contribuye a la reducción de GEI mediante la conservación y protección de los bosques en el Pacífico colombiano, al tiempo que fortalece la protección de los recursos naturales. Estas acciones reafirman nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental y la mitigación del cambio climático.

AÑO BASE:

Para el cálculo de las emisiones de GEI de Seracis Ltda., el año 2024 se ha establecido como el año base. Esta elección se realizó en coherencia con los principios de la guía ISO 14064 (pertinencia, cobertura total, coherencia, exactitud y transparencia), asegurando una representación precisa y de alta calidad de las emisiones de la organización. La recopilación de datos para el año base se llevó a cabo a partir de fuentes confiables y verificables, lo que permite una estimación con un menor grado de incertidumbre.

HUELLA DE CARBONO 2024



©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

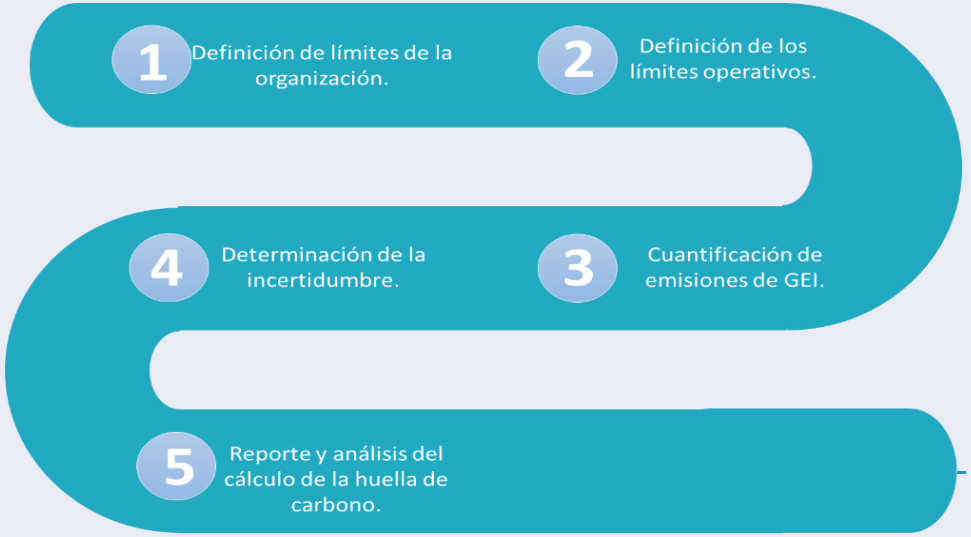
METODOLOGÍA PARA EL CÁLCULO DE HUELLA DE CARBONO

En Seracis Ltda., la medición de los gases de efecto invernadero (GEI) se realiza siguiendo los lineamientos de la norma ISO 14064-1:2020, aplicando una metodología basada en el uso de datos de actividad multiplicados por factores de emisión y potenciales de calentamiento global. Estos factores son seleccionados a partir de fuentes reconocidas como la UPME y el IPCC, permitiendo unificar los cálculos en todas las sedes y fuentes de emisión.

Para las emisiones por consumo de combustible (Categoría 1 y 3), se emplea una metodología basada en el gasto en combustible, en ausencia de datos directos en volumen. A partir de los registros financieros y precios promedio del galón, se estima el consumo y se aplica el factor de emisión correspondiente.

Las emisiones de fuentes fijas, móviles, fugitivas y por consumo de energía se cuantifican según los límites operacionales definidos. Para los vuelos aéreos, se utiliza la calculadora de emisiones de la OACI, que considera distancia de vuelo, eficiencia de aeronaves y factores de carga.

Los datos son recolectados conforme al procedimiento P-MA-07 “Gestión y Seguimiento de GEI”, con apoyo de los líderes de proceso y sedes. La fórmula base para el cálculo de emisiones es: Emisiones = Actividad × Factor de Emisión × GWP.



- Identificar las fuentes de emisión de GEI.
- Seleccionar la metodología de cuantificación.
- Seleccionar y recopilar datos de la actividad de GEI.
- Seleccionar los factores de emisión.
- Calcular las emisiones de CO2.

FACTORES DE EMISIÓN

Para la estimación de las emisiones de GEI, Seracis Ltda. utilizó factores de emisión actualizados y validados por entidades reconocidas, asegurando resultados consistentes y alineados con el contexto nacional. La medición se realizó a través de una herramienta desarrollada en Power BI, basada en la metodología del Proyecto MVC Colombia – CAEM, que relaciona los datos de actividad con factores de emisión y potencial de calentamiento global (PCG). Además, se emplearon fuentes adicionales como FECOC, IPCC, DEFRA y la calculadora de la OACI para categorías específicas como consumo de papel, agua, residuos y transporte aéreo.

EMISIONES DIRECTAS

Emisiones: Dato de actividad x Factor de emisión x PCG para emisiones directas.

- **Fuentes móviles**

Fuentes de emisión directa	Carga ambiental	CO2	Unidad	Fuente bibliográfica
Fuentes móviles	Gasolina motor (sin bioetanol)	8,8085	kgco2/gal	FECOC, 2016 Tabla 5. FE CO2 e incertidumbres en unidades IPCC y FE en unidades comunes, pág. 31
	Bioetanol	5,9201	kgco2/gal	FECOC, 2016 Tabla 5. FE CO2 e incertidumbres en unidades IPCC y FE en unidades comunes, pág. 31
	Diesel (sin biodiesel)	10,149	kgco2/gal	FECOC, 2016 Tabla 5. FE CO2 e incertidumbres en unidades IPCC y FE en unidades comunes, pág. 31
	Biodiesel	6,8823	kgco2/gal	FECOC, 2016 Tabla 5. FE CO2 e incertidumbres en unidades IPCC y FE en unidades comunes, pág. 30

FACTORES DE EMISIÓN

- **CH4 Fuentes móviles**

CH4	Unidad	Fuente bibliográfica
0,293	g ch4/gal	FECOC, 2016 Tabla 6. FE CH4 y N2O por defecto, por tipo de aplicación para los combustibles.
0,088	g ch4/gal	FECOC, 216 Tabla 6. FE CH4 y N2O por defecto, por tipo de aplicación para los combustibles. Pag 32
0,037	g ch4/gal	FECOC, 216 Tabla 6. FE CH4 y N2O por defecto, por tipo de aplicación para los combustibles. Pag 32
0,034	g ch4/gal	FECOC, 216 Tabla 6. FE CH4 y N2O por defecto, por tipo de aplicación para los combustibles. Pag 32

- **NO2 Fuentes móviles**

NO2	Unidad	Fuente bibliográfica
0,028	g no2/gal	FECOC, 216 Tabla 6. FE CH4 y N2O por defecto, por tipo de aplicación para los combustibles. Pag 32
0,2	g no2/gal	FECOC, 216 Tabla 6. FE CH4 y N2O por defecto, por tipo de aplicación para los combustibles. Pag 32
0,037	g no2/gal	FECOC, 216 Tabla 6. FE CH4 y N2O por defecto, por tipo de aplicación para los combustibles. Pag 32
0,034	g no2/gal	FECOC, 216 Tabla 6. FE CH4 y N2O por defecto, por tipo de aplicación para los combustibles. Pag 32

- **Fuentes fijas**

Fuentes de emisión directa	Carga ambiental	CO2	Unidad	Fuente bibliográfica
Fuentes fijas	Planta de emergencias Diesel (sin biodiesel)	10,149	kgco2/gal	FECOC, 2016 Tabla 5. FE CO2 e incertidumbres en unidades IPCC y FE en unidades comunes, pág. 31
	Biodiesel	6,8823	kgco2/gal	FECOC, 2016 Tabla 5. FE CO2 e incertidumbres en unidades IPCC y FE en unidades comunes, pág. 30
	Gasolina motor (sin bioetanol)	8,8085	kgco2/gal	FECOC, 2016 Tabla 5. FE CO2 e incertidumbres en unidades IPCC y FE en unidades comunes, pág. 31
	Bioetanol	5,9201	kgco2/gal	FECOC, 2016 Tabla 5. FE CO2 e incertidumbres en unidades IPCC y FE en unidades comunes, pág. 31

FACTORES DE EMISIÓN

- **CH4 Fuentes fijas**

CH4	Unidad	Fuente bibliográfica
0,01	g ch4/gal	FECOC, 216 Tabla 6. FE CH4 y N2O por defecto, por tipo de aplicación para los combustibles. Pag 32
0,026	g ch4/gal	FECOC, 216 Tabla 6. FE CH4 y N2O por defecto, por tipo de aplicación para los combustibles. Pag 32
0,027	g ch4/gal	FECOC, 216 Tabla 6. FE CH4 y N2O por defecto, por tipo de aplicación para los combustibles. Pag 32
0,015	g ch4/gal	FECOC, 216 Tabla 6. FE CH4 y N2O por defecto, por tipo de aplicación para los combustibles. Pag 32

- **NO2 Fuentes fijas**

NO2	Unidad	Fuente bibliográfica
0,006	g no2/ton	FECOC, 216 Tabla 6. FE CH4 y N2O por defecto, por tipo de aplicación para los combustibles. Pag 32
0,005	g no2/ton	FECOC, 216 Tabla 6. FE CH4 y N2O por defecto, por tipo de aplicación para los combustibles. Pag 32
0,005	g no2/ton	FECOC, 216 Tabla 6. FE CH4 y N2O por defecto, por tipo de aplicación para los combustibles. Pag 32
0,003	g no2/ton	FECOC, 216 Tabla 6. FE CH4 y N2O por defecto, por tipo de aplicación para los combustibles. Pag 32

- **Fuentes fugitivas y refrigerantes y Potencial de calentamiento global**

Carga ambiental	Factor de emisión	Unidad	Fuente bibliográfica
R-600 A	1	kgCO2 eq/kg	El Potencial de Calentamiento Global (GWP) del Isobutano (R-600A) utilizado para el cálculo de emisiones se tomó del Quinto Informe de Evaluación (AR5) del Panel Intergubernamental sobre el Cambio Climático (IPCC, 2014)
R-410 A	2255,5	kgCO2 eq/kg	7.SM.6 Tables of Greenhouse Gas Lifetimes, Radiative Efficiencies and Metrics Pag 17
R-22	1960	kgCO2 eq/kg	7.SM.6 Tables of Greenhouse Gas Lifetimes, Radiative Efficiencies and Metrics Pag 16
R-134 A	1530	kgCO2 eq/kg	7.SM.6 Tables of Greenhouse Gas Lifetimes, Radiative Efficiencies and Metrics Pag 17
Extintores CO2	1	kgCO2 eq/kg	GWP-AR6-IPCC
CO2	1	kgCO2 eq/kg	GWP-AR6-IPCC
CH4	27,9	kgCO2 eq/kg	GWP-AR6-IPCC
N2O	273	kgCO2 eq/kg	GWP-AR6-IPCC

FACTORES DE EMISIÓN

EMISIONES INDIRECTAS

El factor de emisión es tomado de la página de XM, que son una empresa del Grupo ISA especializada en la gestión de sistemas de tiempo real, la administración del mercado de energía mayorista y el desarrollo de soluciones y servicios de energía e información:

Factor Emisión** (ton/MWh): 0,21742

https://www.xm.com.co/noticias/7493-resultado-preliminar-del-calculo-de-factor-de-emision-del-sistema-interconectado

OTRAS EMISIONES INDIRECTAS

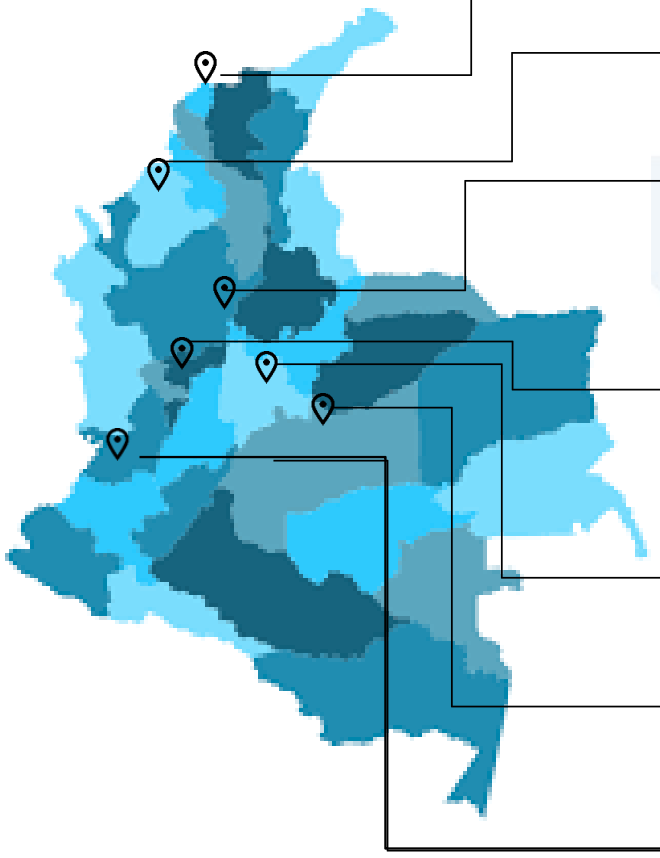
Fuente de emisión	Carga ambiental	CO2	Unidad	Fuente bibliográfica
Transportes empleados	Gasolina motor (sin bioetanol)	8,8085	kgco2/gal	FECOC, 2016
	Bioetanol	5,9201	kgco2/gal	FECOC, 2016
Viajes de negocios	Emisiones de CO2	-	kgco2/gal	https://www.icao.int/environmental-protection/CarbonOffset/Pages/default.aspx
Productos que usa la organización	Papel	1,28	kgCO2e/kg	Fuente: DEFRA Paper and board mixed: https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2024
Disposición de bienes adquiridos	Residuos sólidos a relleno sanitario anaeróbico	0,0497	kgch4/kg	Fuente: DEFRA Household residual waste: https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2024
Otros servicios	Agua potable	0,15	kgco2/m3	Fuente: DEFRA Water supply: https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2024

LÍMITES ORGANIZACIONALES

Para SERACIS Ltda., los límites organizacionales del inventario de Gases de Efecto Invernadero (GEI) incluyen todas las agencias a nivel nacional con datos verificables, un periodo de evaluación de un año calendario y los siete gases regulados por el Protocolo de Kioto. Las fuentes de emisión se identifican conforme al formato interno F-MA-08 "Inventario de Elementos y GEI"..

La organización adopta el enfoque de control operacional, considerando únicamente las emisiones derivadas de actividades bajo su control directo. El Coordinador SSTA es responsable de definir y actualizar estos límites anualmente, asegurando que reflejen fielmente la operación actual de la empresa.

Actualmente, el cálculo de la huella de carbono se realiza en la sede principal de Medellín y en sedes ubicadas en Bogotá, Barranquilla, Manizales, Montería, Cali y la Unidad Canina, donde se miden las emisiones generadas por actividades operativas relevantes.



Barranquilla (Zona 1)
País: Colombia
Departamento de: Atlántico
Dirección: Calle 84 # 42C – 383, Barrio Los Nogales

Montería (Zona 2)
País: Colombia
Departamento de: Córdoba
Dirección: Carrera 20 #27-133. Barrio Pasatiempo

Medellín (Zona 2)
SEDE PRINCIPAL
País: Colombia
Departamento: Antioquia
Dirección 1: Calle 47D No. 79 – 33. Barrio La Floresta
Dirección 2: Calle 47D No. 79-19. Barrio La Floresta
Dirección 3: Calle 47D No. 79-35. Barrio La Floresta

Manizales (Zona 3)
País: Colombia
Departamento: Caldas
Dirección: Calle 76 # 21-65. Barrio Milán

Sede Unidad Canina (Zona 2)
País: Colombia Departamento:
Antioquia
Dirección: Lote hojas anchas, El Pedrero. Sector Hipódromo, vereda Hojas Anchas, Guarne, Antioquia.

Bogotá (Zona 4)
País: Colombia
Departamento de: Cundinamarca
Dirección: Calle 56 #71- 37. Barrio Normandía

Cali (Zona 3)
País: Colombia
Departamento de: Tolima
Dirección: Av. Roosvelt # 27 -120 – 3er Piso

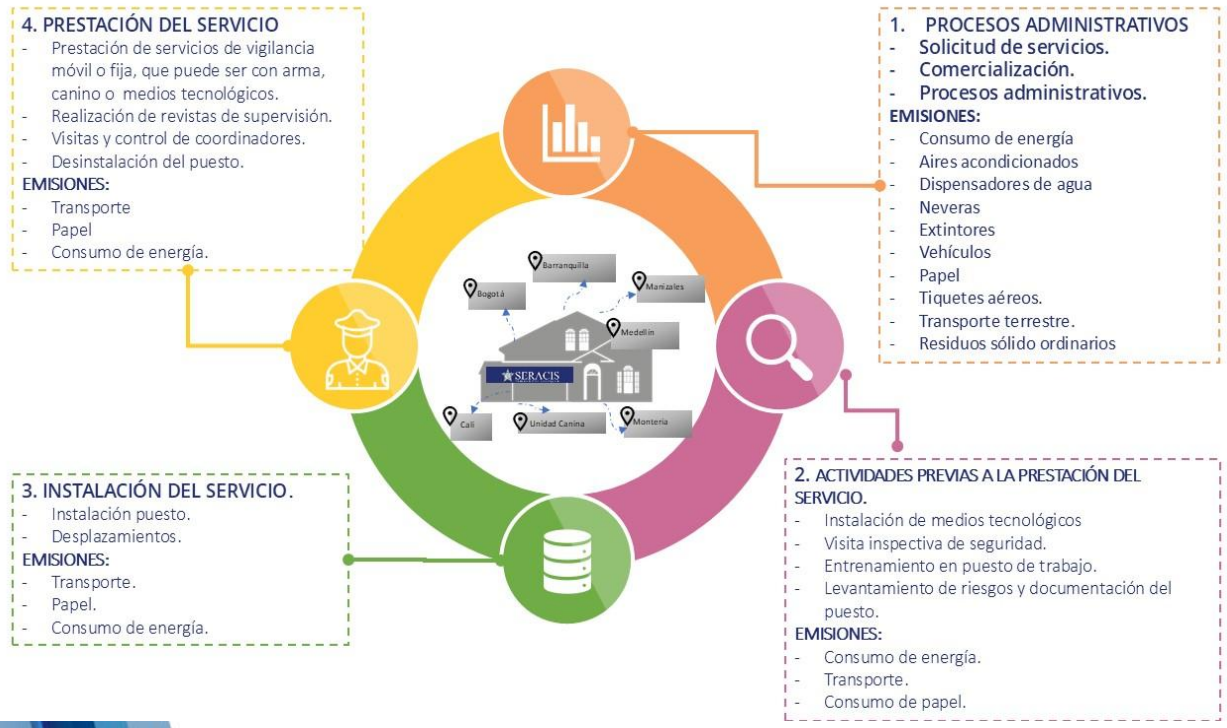
VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

LÍMITES OPERACIONALES

La participación de SERACIS Ltda. en el inventario de GEI corresponde al 100%, ya que la organización ejerce control financiero y operativo completo sobre las actividades evaluadas. Conforme a la norma ISO 14064-1, se establecieron límites operacionales que abarcan tanto emisiones directas como indirectas asociadas a los procesos de la compañía.

Con base en la estructura organizacional y los límites definidos, se identificaron las principales fuentes de emisión, clasificadas en emisiones directas, emisiones indirectas por consumo de energía y otras emisiones indirectas relacionadas con las operaciones de SERACIS Ltda.



Descripción	Ítems evaluados	Instalaciones
Emisiones directas generadas por fuentes fijas, móviles o subcontratadas y emisiones fugitivas. Categoría 1	Combustión fija: Uso de gasolina en plantas eléctricas. Combustión móvil: Uso de gasolina en vehículos propios y de terceros. Emisiones fugitivas: • Solkaflam por recarga de extintores. • Gases refrigerantes por aires acondicionados, neveras y dispensadores de agua.	Medellín, Bogotá, Barranquilla, Manizales, Cali, Montería.
Emisiones indirectas derivadas del consumo de energía comprada Categoría 2	Energía eléctrica utilizada para el funcionamiento de las sedes.	Medellín, Bogotá, Barranquilla, Manizales, Cali, Montería, Unidad canina
Otras emisiones indirectas generadas por la organización, pero que provienen de fuentes no controladas directamente Categoría 3	Consumo de combustibles fósiles por desplazamientos aéreos (Combustible de avión comercial) y terrestres	Medellín, Bogotá, Barranquilla, Manizales, Cali, Montería.
Otras emisiones indirectas generadas por la organización, controladas por la empresa, determinada por combustibles fósiles de Categoría 4	Consumo de agua Disposición de residuos ordinarios Consumo de papel	Medellín, Bogotá, Barranquilla, Manizales, Cali, Montería, unidad canina.

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

EMISIONES DIRECTAS DE GEI- CATEGORÍA 1

Las emisiones directas reportadas por SERACIS Ltda. corresponden a aquellas generadas dentro de los límites definidos en el presente informe. Estas incluyen emisiones por el uso de combustibles fósiles en fuentes móviles y fijas, así como emisiones fugitivas originadas por el uso de extintores y sistemas de aire acondicionado. A continuación, se detallan estas emisiones según su fuente específica.

Emisiones	TOTAL (tonCO2e)	CO2 (ton)	CH4 (ton)	N2O (ton)	HFCs (ton)	PFCs (ton)	SF6 (ton)
Emisiones directas	126,98	124,394	0.106	0.183	2,075	0,0	0,0

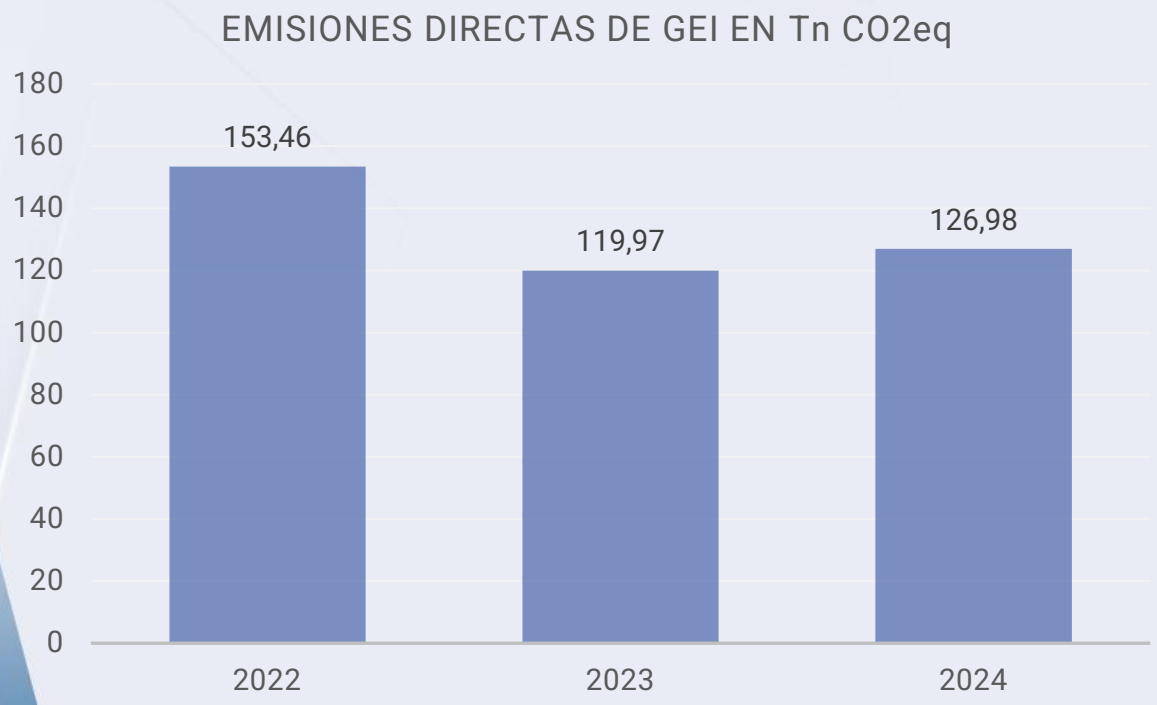
- **Emisiones directas por tipo de fuente**

Las emisiones desglosadas por tipos de fuentes	
Emisiones fuentes fijas	0,054 tonCO2e
Emisiones directas de fuentes fugitivas	2,075 tonCO2e
Emisiones directas de las fuentes móviles	124,849 ton CO2e

En el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, las emisiones por fuentes móviles alcanzaron las 124.849 toneladas, este consumo se da en un contexto de crecimiento exponencial de la organización, evidenciado en el aumento del número de clientes, los puestos a supervisar y la contratación de personal, para lo cual se han implementado controles y estrategias para la gestión de desplazamientos en vehículos y el uso de herramientas tecnológicas para su monitoreo. Adicionalmente, el uso de tecnologías como cámaras, alarmas, radios, celulares, avénteles y software para la supervisión del servicio, junto con las campañas ambientales que promueven la movilidad sostenible (bicicleta, desplazamientos a pie y vehículo compartido), buscan mitigar este impacto.

EMISIONES DIRECTAS DE GEI- CATEGORÍA 1

Durante el periodo evaluado, las emisiones directas de CO_2 presentaron un aumento del **5,84 %** en comparación con el periodo anterior. Este incremento está relacionado principalmente con **el crecimiento en el número de colaboradores** y **la expansión de las operaciones en el mercado nacional**, factores que han generado una mayor demanda de actividades logísticas y operativas



A pesar del aumento registrado, este resultado también pone de manifiesto la **efectividad de las medidas de control y monitoreo** implementadas por Seracis Ltda., enfocadas en la eficiencia operativa, el uso responsable de los recursos y el fortalecimiento de las prácticas sostenibles.

Durante el año 2024 se mantuvieron actividades que implican desplazamientos terrestres y aéreos, como visitas a puestos en diferentes sedes a nivel nacional, labores operativas y participación en eventos corporativos. Estas acciones, si bien necesarias para el cumplimiento de los objetivos misionales, también inciden directamente en el aumento de las emisiones.

Se continuó realizando el monitoreo del consumo de combustible a través de la plataforma del proveedor Distracom, herramienta clave para el seguimiento y análisis del comportamiento de las emisiones. Para el 2025, se proyecta **mantener e incluso fortalecer estos controles**, reafirmando el compromiso de Seracis Ltda. con la mitigación del cambio climático, la mejora de la calidad del aire y el cumplimiento de sus objetivos ambientales.

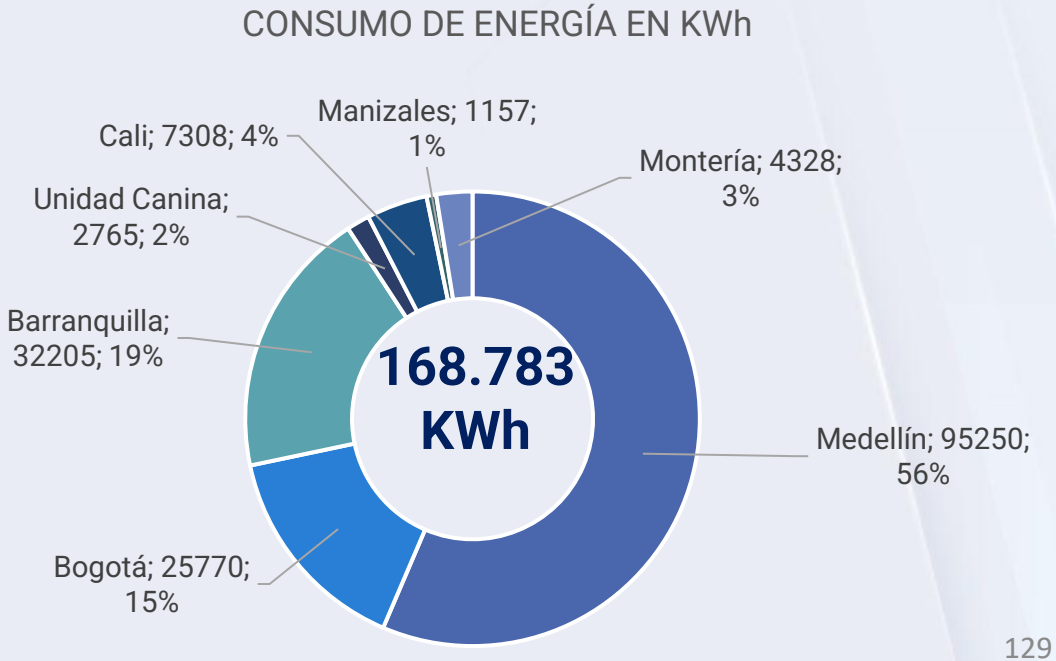
EMISIONES INDIRECTAS DE GEI- CATEGORÍA 2

Las emisiones indirectas de Seracis Ltda. se determinan a partir del consumo de energía eléctrica dentro de los límites operativos establecidos en este informe. Para su cálculo, se utiliza el **factor de emisión de 0.21742 ton CO_2/MWh**, publicado por **XM**, empresa del Grupo ISA especializada en la gestión de sistemas en tiempo real, la administración del mercado de energía mayorista y el desarrollo de soluciones en el sector energético.

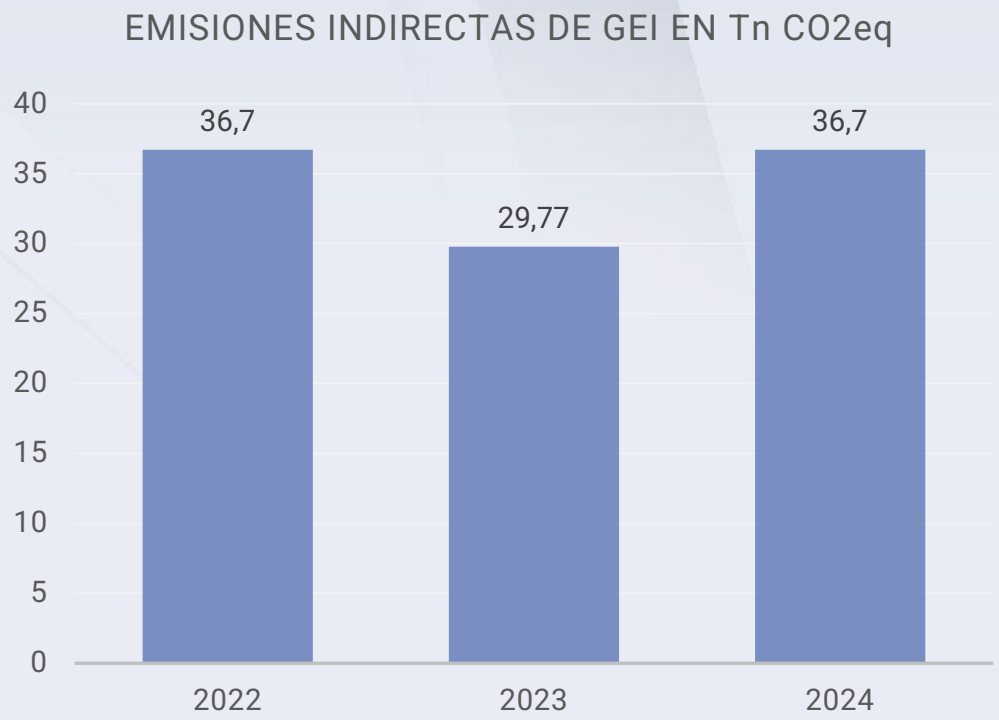
Durante el año 2024, los consumos de energía eléctrica generaron un total de **36,70 toneladas de CO_2 equivalentes**. Para contribuir a la reducción de este impacto, Seracis Ltda. ha implementado estrategias como **campañas de concientización**, **comunicaciones internas sobre el uso responsable de la energía** y la **adquisición de equipos eficientes mediante compras verdes**.

Es importante destacar que, aunque se han mantenido las acciones de reducción, el **factor de emisión para 2024 aumentó en comparación con años anteriores**, lo que influye en el cálculo de la huella de carbono, la cual se viene midiendo de manera continua como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad

Las emisiones indirectas desglosadas por tipos de fuentes	
Las emisiones indirectas por uso de la electricidad comprada, vapor, calefacción y refrigeración (método por ubicación)	
Emisiones indirectas por electricidad comprada/adquirida	36,70 ton CO2e
Emisiones indirectas por vapor comprado/adquirido	
Emisiones indirectas por calefacción comprada/adquirida	
Emisiones indirectas por refrigeración comprada/adquirida	
Emisiones indirectas por uso de la electricidad comprada, vapor, calefacción y refrigeración (método por mercados)	
Emisiones indirectas por electricidad comprada/adquirida	0 ton CO2



EMISIONES INDIRECTAS DE GEI- CATEGORÍA 2



Durante el periodo evaluado, las emisiones indirectas asociadas al consumo de energía eléctrica ascendieron a **36,7 toneladas de CO_2 equivalentes** lo que representa un incremento del **23,27 %** en comparación con el periodo anterior, en el que se reportaron **29,77 toneladas de CO_2 equivalentes**

Este aumento puede atribuirse, en parte, **al crecimiento de la operación**, que implicó una mayor demanda energética en las sedes administrativas y operativas de la organización. También influyeron factores como la **incorporación de nuevos colaboradores**, y el fortalecimiento de actividades que requieren soporte tecnológico continuo.

Como parte de las acciones para mitigar el impacto del consumo eléctrico, **se ha implementado el modelo de flexitrabajo**, permitiendo que parte del personal realice sus funciones de manera remota. Esta estrategia busca optimizar el uso de los recursos en las sedes físicas y promover una cultura organizacional más sostenible.

Seracis Ltda. continúa comprometida con la eficiencia energética. Para el año 2025 se contempla el fortalecimiento de estas acciones mediante el seguimiento continuo del consumo eléctrico, con el fin de **reducir el impacto ambiental** y avanzar en el cumplimiento de los compromisos de sostenibilidad.

OTRAS EMISIONES INDIRECTAS DE GEI- CATEGORÍA 3 Y CATEGORÍA 4

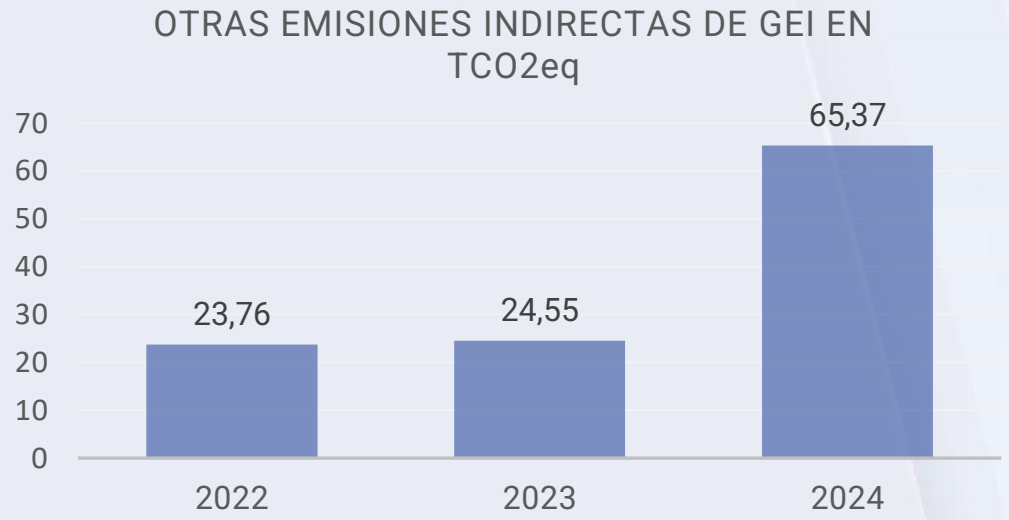
Otras emisiones indirectas asociadas a la compra de tiquetes aéreos y papel son **atribuidas a la sede Medellín**, dado que estos procesos están centralizados en el departamento Administrativo de dicha sede. Desde allí se gestionan y aprueban estas adquisiciones para todas las sedes a nivel nacional, concentrando así su impacto en esta ubicación.

Otras emisiones indirectas	
Emisiones de Otros Servicios Usados	0,269 ton CO2
Emisiones por Bienes Adquiridos	1,637 ton CO2
Emisiones Transporte Empleados Y Colaboradores (sin biogénicas)	43,804 ton CO2
Emisiones Viajes De Negocios	18,722 ton CO2
Disposición de bienes usados	0,938 ton CO2

Para la estimación de los kilómetros recorridos por trayecto y las emisiones de CO_2 equivalentes asociadas a los tiquetes aéreos, se utilizó como fuente la **Organización de Aviación Civil Internacional (ICAO)**. En cuanto al consumo de papel, el cálculo se basó en los factores establecidos por el **Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático (IPCC)**, conforme a lo descrito en el **numeral 16: Selección de los factores de emisión** de este informe.

Durante el periodo evaluado, las **otras emisiones indirectas** alcanzaron un total de **65,37 toneladas de CO_2 equivalente** , frente a las **24,55 toneladas de CO_2 equivalente** registradas en el periodo anterior.

El aumento se debe principalmente a las emisiones generadas por el **transporte de los empleados**, aspecto que tuvo un mayor peso durante el periodo actual debido a la expansión de las operaciones y el incremento en el número de colaboradores. Así mismo, para este ciclo se incorporó por primera vez en el cálculo la estimación de las emisiones asociadas a la **disposición de residuos ordinarios**, lo cual también contribuyó al incremento reportado.
Este resultado pone en evidencia la necesidad de continuar fortaleciendo las estrategias de movilidad sostenible y gestión integral de residuos, alineadas con los objetivos ambientales de Seracis Ltda. Para el año 2025, se proyecta avanzar en la implementación de medidas que promuevan medios de transporte más sostenibles y el fortalecimiento de campañas de reducción, reutilización y reciclaje de residuos en todas las sedes



INTENSIDAD DE LAS EMISIONES DE GEI

INTENSIDAD DE LA HUELLA DE CARBONO POR NÚMERO DE PROYECTOS DE SEGURIDAD DE SERACIS LTDA:

En Seracis Ltda., medimos la **intensidad de nuestra Huella de Carbono Corporativa** a través de la relación entre las **emisiones totales de Gases de Efecto Invernadero (GEI)** y el **número total de puestos operativos**. Esta metodología se basa en el hecho de que una parte significativa de los recursos consumidos —como el combustible— está directamente relacionada con el número de puestos en los que prestamos nuestros servicios de vigilancia y seguridad privada.

Para este cálculo, se consideran únicamente las **emisiones directas generadas por fuentes móviles**, ya que representan la única fuente de emisión asociada a la supervisión de los puestos de servicio que se encuentran ubicados en las instalaciones de los clientes.

Durante el año **2024**, la **intensidad de las emisiones directas** fue de **0,08 toneladas de CO_2 equivalente por puesto operativo**, lo que representa una **reducción del 12,5% %** frente al valor del periodo anterior, que fue de **0,07 toneladas de CO_2** . Esta disminución se debe, en gran parte, a la implementación de **estrategias de supervisión virtual**, las cuales permitieron reducir significativamente los desplazamientos físicos a los puestos de trabajo, disminuyendo así el consumo de combustible y las emisiones asociadas.

Este resultado reafirma el compromiso de Seracis Ltda. con la innovación operativa y la sostenibilidad ambiental, y fortalece la proyección de continuar optimizando procesos mediante el uso de tecnologías remotas.

- **Método de cálculo:**

Intensidad de emisiones directas por proyecto = **124,85 TnCO2eq** / **1.544 Puestos Operativos** = **0,08 TnCO2eq/Puestos Operativos**

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

INTENSIDAD DE LA HUELLA DE CARBONO POR PERSONAL ADMINISTRATIVO

Para el cálculo de la **intensidad de las emisiones directas e indirectas asociadas al personal administrativo y de alta gerencia**, se excluyen las **emisiones directas generadas por combustibles fósiles provenientes de fuentes móviles**, tales como los vehículos utilizados en la operación para realizar revistas de supervisión, visitas a clientes, servicios de escoltas y desplazamientos del personal operativo. Estas emisiones no están directamente relacionadas con las actividades del personal administrativo y de alta dirección que se desarrollan en las instalaciones de la organización. Este enfoque permite reflejar de manera más precisa el impacto ambiental correspondiente a las actividades administrativas, diferenciándolas de aquellas inherentes a la operación en campo.

Durante el periodo anterior, la intensidad de las emisiones en esta categoría fue de **0,19 toneladas de CO_2 equivalente por colaborador administrativo**. Para el periodo evaluado en 2024, este indicador presentó una leve disminución, ubicándose en **0,18 toneladas de CO_2 por colaborador**, lo cual refleja una gestión estable y controlada del impacto ambiental asociado a esta área de la organización.

- ## Método de cálculo:

$$\text{Intensidad de emisiones por personal administrativo} = \frac{\text{(Combustibles fósiles de fuentes fijas + Emisiones fugitivas+ Emisiones de energía eléctrica)}}{\text{\# de colaboradores administrativos y alta gerencia.}}$$

Intensidad de emisiones por personal administrativo =

Combustibles Fósiles Fuentes Fijas
0,05 TnCO2eq

+

Emisiones Fugitivas
2,13 TnCO2eq

+

Energía Eléctrica
36,70 TnCO2eq

= **38,83 TnCO2eq**

Intensidad de emisiones por personal administrativo =

38,83 TnCO2eq / **216 Colaboradores Administrativos y de Gerencia** = **0,18 TnCO2eq/ Colaboradores Administrativos**

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

INTENSIDAD DE LA HUELLA DE CARBONO POR PERSONAL ADMINISTRATIVO DE OTRAS EMISIONES INDIRECTAS:

Para el cálculo de la **intensidad de las otras emisiones indirectas** asociadas al personal administrativo y de alta gerencia, se consideran las emisiones derivadas de dos fuentes principales: los **tiquetes aéreos** utilizados en desplazamientos institucionales y el **consumo de papel** en las actividades administrativas de la organización.

Este indicador permite evaluar el impacto ambiental generado por actividades indirectas que, aunque no están directamente relacionadas con el núcleo operativo del servicio, son fundamentales para el funcionamiento diario de las áreas de apoyo y gestión.

Durante el periodo anterior, la intensidad de estas emisiones fue de **0,097 toneladas de CO_2 equivalente por colaborador administrativo y directivo**, mientras que en el año 2024 se redujo a **0,094 toneladas de CO_2 equivalente**, lo que representa una disminución del **3,09 %**.

Esta reducción se ha logrado gracias al **fortalecimiento de prácticas sostenibles**, como la gestión digital de la información, el uso responsable del papel y la racionalización de los viajes aéreos, priorizando reuniones virtuales o la consolidación de agendas para evitar desplazamientos innecesarios.

Seracis Ltda. continúa avanzando en la adopción de estrategias que reduzcan el impacto ambiental de sus operaciones administrativas, reafirmando su compromiso con una gestión corporativa más eficiente y sostenible.

Intensidad de otras emisiones indirectas por personal administrativo =

Otras emisiones indirectas **20,36 TnCO2eq**

/

216 Colaboradores Administrativos y de Gerencia

=

0,094 TnCO2eq/Colaboradores Administrativos

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

INVENTARIO DE GASES DE EFECTO INVERNADERO DE SERACIS 2024
TOTAL EMISIONES= 229,04 TCO2EQ

SERACIS
Seguridad más allá de la simple Vigilancia

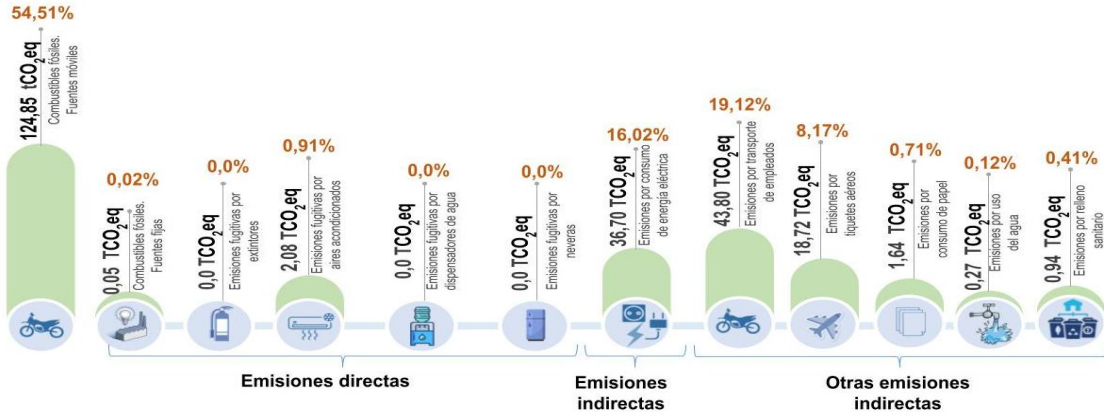
META: Generar un máximo de 230 Tn CO2 eq

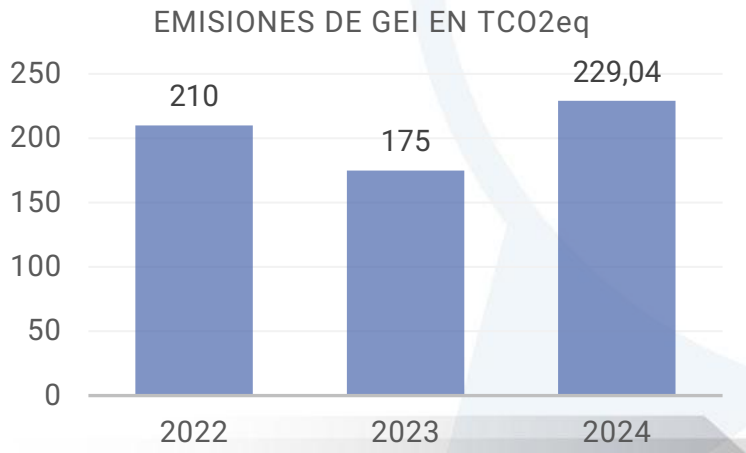
En el periodo evaluado, la huella de carbono fue de **229,04 tCO_2eq**, presentando un **incremento del 30,88 %** frente al periodo anterior (175 tCO_2eq). Este aumento está asociado principalmente al **crecimiento operativo de la empresa**, reflejado en la ampliación de servicios, infraestructura y personal. **Adicionalmente, en 2024 se incluyeron nuevas fuentes de emisión como los residuos y el consumo hídrico de la unidad canina**, lo que contribuyó a un mayor valor en el cálculo total de la huella.

A pesar del aumento, la organización logró cumplir la meta establecida para el periodo, que consistía en **no superar las 230 tCO_2eq**, evidenciando un control responsable de las emisiones en medio de un escenario de expansión. Para los próximos periodos, se continuará fortaleciendo la gestión ambiental, con acciones orientadas a la eficiencia operativa, la reducción del impacto de nuevas fuentes y el impulso de estrategias de compensación.

Las principales fuentes de emisión fueron:
•**Combustibles fósiles por fuentes móviles (54,51 %):** derivadas de las operaciones de transporte asociadas al servicio.
•**Transporte de empleados (19,13 %):** correspondiente a los desplazamientos diarios del personal.
•**Consumo de electricidad (16,02 %):** relacionado con la actividad en sedes administrativas y operativas.

Otras fuentes, como tiquetes aéreos y disposición de residuos, presentaron un impacto menor. La empresa continuará fortaleciendo su gestión ambiental, con acciones orientadas a la eficiencia y sostenibilidad en el marco de su crecimiento.





VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019
©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

www.seracis.com

RIESGOS Y OPORTUNIDADES ASOCIADOS

El análisis realizado por Seracis ha permitido identificar tanto riesgos como oportunidades relevantes para la entidad. Los riesgos ambientales representan posibles impactos negativos que la organización podría enfrentar debido a cambios adversos en variables ambientales, como la contaminación del aire, el agua o el suelo, la pérdida de biodiversidad, el cambio climático y la escasez de recursos naturales.

Estos riesgos abarcan diversas categorías, incluyendo riesgos de contaminación, riesgos de degradación del ecosistema, riesgos climáticos y riesgos relacionados con la escasez de recursos, y tienen el potencial de afectar la capacidad de la entidad para cumplir con sus compromisos ambientales y alcanzar sus objetivos de sostenibilidad.

La gestión efectiva de los riesgos ambientales implica un enfoque proactivo para identificar, evaluar y mitigar estos riesgos, con el objetivo de preservar la integridad ambiental y promover prácticas sostenibles. Este proceso de gestión de riesgos es fundamental para adaptarse a un entorno ambiental dinámico y garantizar la sostenibilidad a largo plazo de la entidad.

RIESGOS

- Naturales y ambientales: Contaminación al suelo, contaminación al aire, agotamiento de los recursos naturales.

OPORTUNIDADES

- Gestión eficiente de los residuos
- Innovación de productos con energías limpias
- Aprovechamiento de tecnologías para la disminución del consumo de papel

IMPACTOS

Negativos

- Degradación del suelo, impacto en la biodiversidad, Daño al medio ambiente, cambio climático, calidad de vida reducida.

Positivos

- Aumento en la confianza del cliente, mejora en la reputación de la empresa, mejora en la eficiencia operativa,

PLAN DE ACCIÓN

En el ámbito ambiental, se han establecido procedimientos y campañas integrales y efectivas para la identificación, evaluación, gestión y monitoreo de los riesgos ambientales que enfrenta la organización. Este plan tiene como objetivo primordial preservar la integridad ambiental, promover prácticas sostenibles y mitigar los impactos negativos en el entorno natural. Estas acciones se llevan a cabo en línea con los compromisos ambientales de Seracis Ltda. y buscan garantizar la sostenibilidad a largo plazo de la entidad.

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

Social

SERACIS

La gestión del clima laboral en SERACIS se centra en la satisfacción directa de nuestros colaboradores. Nos esforzamos constantemente por implementar estrategias que conviertan el entorno laboral en un factor relevante de felicidad para nuestro equipo. A través de programas como el plan Calidad de Vida, la Fundación AIDA y el Fondo de Empleados FESERACIS, buscamos ofrecer oportunidades beneficiosas para nuestros colaboradores y sus familias. Además, contamos con planes de incentivos y reconocimientos para mantener a nuestro talento humano satisfecho, ya que son el motor de nuestra organización.

Como ya se mencionó anteriormente, para nosotros la Fundación AIDA y FESERACIS son nuestras principales alianzas estratégicas, ya que trabajan en mejorar las condiciones y la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias. Estas entidades se enfocan en los ejes de vivienda, educación, recreación y bienestar.

Para identificar las necesidades y expectativas de nuestros colaboradores, utilizamos la encuesta de clima laboral. Esta herramienta nos permite tomar decisiones efectivas basadas en mejoras que contribuyan al desarrollo laboral de SERACIS y a la satisfacción de nuestro equipo. Gracias a esta gestión, hemos obtenido resultados positivos, con la mayoría de las variables que superan el 90% de satisfacción.

Nuestros colaboradores valoran que en SERACIS se les brinde espacios de confianza para expresar sus opiniones y sentimientos sobre las dinámicas organizacionales. Por eso, estamos siempre abiertos a recibir diferentes aportes que nos ayuden a construir un ambiente de alta calidad en nuestra empresa

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

ENFOQUES DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

Contexto del Empleado	Jefe Inmediato	Trabajo en Equipo	Aprendizaje y Desarrollo	Relaciones Interpersonales	Comunicaciones	Compensaciones y Beneficios	Imagen y Cambio de la Empresa	Organización y Calidad
Relación con los miembros de la organización	Relación con el Jefe Directo	Desarrollo de actividades enfocadas en el alcance de los objetivos	Apreciación del crecimiento profesional	Apreciación de habilidades sociales y empáticas	Apreciación de canales de comunicación ágiles y efectivos	Apreciación de la competitividad salarial	Apreciación de la visión de la empresa	Apreciación de la eficiencia organizacional

www.seracis.com

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

La encuesta de Clima Laboral, con corte a diciembre de 2024, fue aplicada a 2.797 colaboradores habilitados según el procedimiento interno de la organización, el cual establece que solo se incluirán a aquellos colaboradores con al menos 6 meses de antigüedad en la empresa, alcanzando un nivel de satisfacción del 85,80%

RESULTADOS GENERALES

% SI	% Parcial	% NO
85.80 %	9.18 %	5.02 %

NUESTRA META 2024:
Un clima laboral sobresaliente mayor al 80%

Los resultados de la encuesta de Clima Laboral muestran un 85,80% de respuestas positivas, superando la meta establecida para un desempeño sobresaliente (mayor al 80,01%). Este resultado refleja un entorno laboral generalmente favorable y coherente con los principios de sostenibilidad promovidos por la organización.
No obstante, el 9,18% de respuestas parciales indica la existencia de áreas con potencial de mejora, mientras que el 5,02% de respuestas negativas señala aspectos específicos que requieren atención para evitar posibles impactos futuros en el ambiente laboral.
Si bien los porcentajes de respuestas parciales y negativas son relativamente bajos, es fundamental abordarlos de manera proactiva para continuar fortaleciendo el clima organizacional y asegurar un entorno de trabajo cada vez más sostenible, inclusivo y satisfactorio para todos los colaboradores.

La encuesta de clima laboral evaluó aspectos clave como el contexto de los empleados, la relación con el jefe inmediato, el trabajo en equipo, el aprendizaje y desarrollo, las relaciones interpersonales, la comunicación, las compensaciones y beneficios, la imagen de la empresa frente al cambio y la calidad organizacional.

Este ejercicio permite identificar fortalezas y oportunidades de mejora, fortalecer el compromiso, orientar acciones para el bienestar del personal y alinear el ambiente laboral con los objetivos estratégicos de la organización.

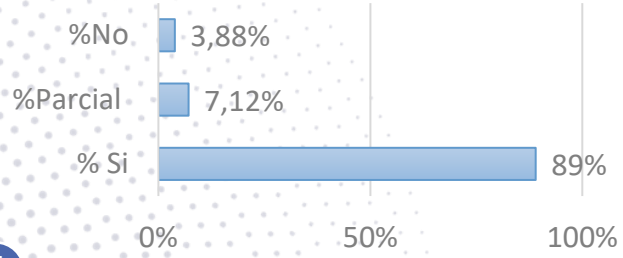
RESULTADOS SEGÚN CADA PREGUNTA

Categoría para la calificación :
Si: Si la afirmación siempre la percibe dentro de la empresa.
Parcial: Algunas veces esta situación se percibe dentro de la empresa.
No: Esta situación nunca se presenta ni se percibe dentro de la empresa

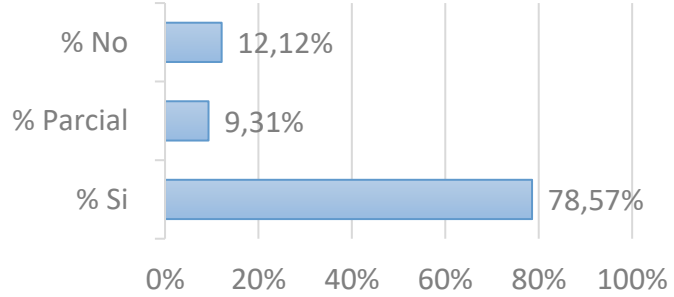
Para una comprensión completa de nuestro desempeño actual en el ámbito que estamos presentando, es importante contextualizarlo con datos históricos. Por ello, los animamos a explorar nuestra página web, donde encontrarán acceso a información detallada de periodos anteriores relacionada con los temas que estamos abordando en este informe. https://www.seracis.com/acerca-de-seracis-empresa-de-vigilancia-y-seguridad-privada/responsabilidad-social-empresarial/

RESULTADOS ENCUESTA

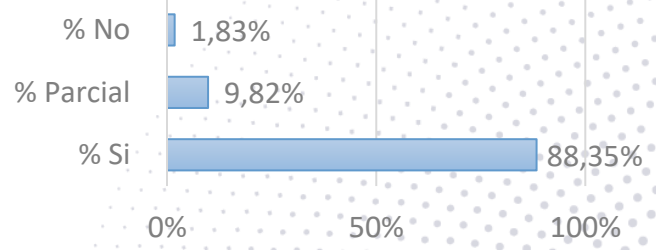
1 CONTEXTO DEL EMPLEADO: Con relación a los miembros de la organización se obtienen la siguiente respuesta por parte de los empleados que realizaron la encuesta.



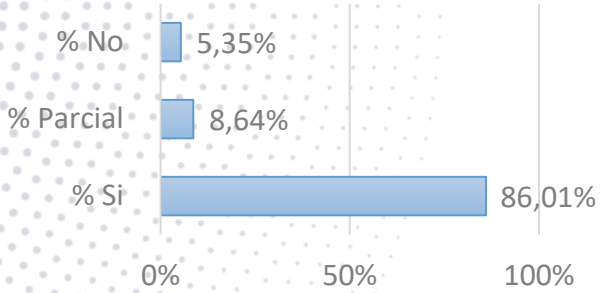
2 JEFE: En relación con el jefe Inmediato se obtienen la siguiente respuesta por parte de los empleados que realizaron la encuesta.



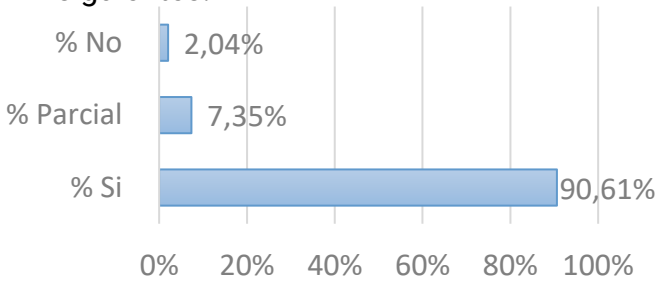
3 TRABAJO EN EQUIPO: En el desarrollo de actividades enfocadas en el alcance de los objetivos se obtienen los siguientes resultados



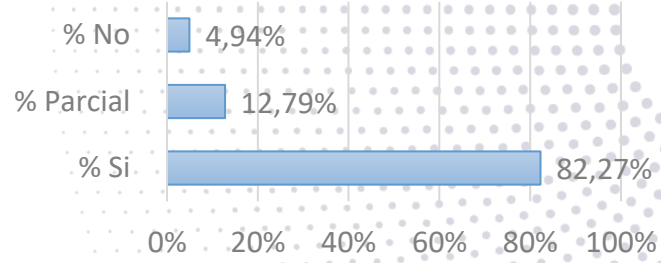
4 APRENDIZAJE Y DESARROLLO: En apreciación de crecimiento profesional se obtienen los siguientes resultados:



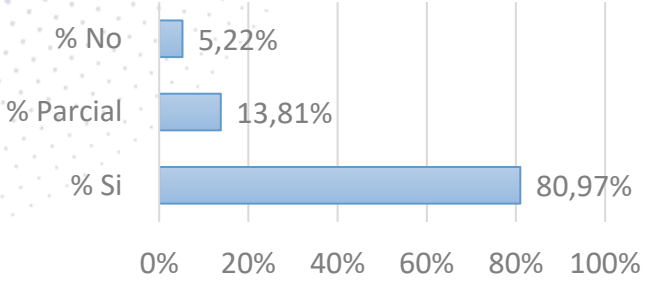
5 RELACIONES INTERPERSONALES: En apreciación de habilidades sociales y empáticas los resultados son los siguientes:



6 COMUNICACIONES: De la apreciación de canales de comunicación agiles y efectivos se obtienen los siguientes resultados por parte de los empleados encuestados:

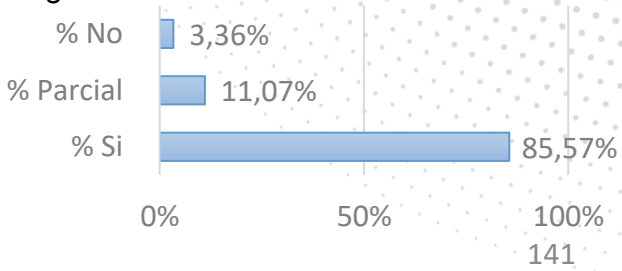


7 COMPENSACIONES Y BENEFICIOS: En la apreciación de la competitividad salarial se obtienen los siguientes resultados:



8 IMAGEN Y CAMBIOS DE LA EMPRESA: En apreciar la visión de la empresa los resultados fueron los siguientes:

9 ORGANIZACIÓN Y CALIDAD: La apreciación de la eficiencia organizacional que tienen los empleados que realizaron la encuesta es la siguiente:



PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES PERIÓDICAS DE DESEMPEÑO

El objetivo de la evaluación de desempeño es identificar las fortalezas y áreas de mejora de nuestros colaboradores, de acuerdo con las competencias exigidas por Seracis Ltda. para los cargos tanto administrativos como operativos.
Requisito para la evaluación: tener al menos un año de vinculación con la empresa hasta el 31 de diciembre de 2024.
En 2024, se mejoró el proceso de evaluación de desempeño mediante la implementación de una autoevaluación y una evaluación por parte del jefe inmediato, realizada en presencia del colaborador. Esta metodología es aplicable de manera uniforme a todos los cargos, sin variaciones en los porcentajes establecidos.

El 87% de los empleados realizo la Autoevaluación

El 63% de los jefes realizó las evaluaciones

EVALUACIONES DE DESEMPEÑO REALIZADAS POR GÉNERO

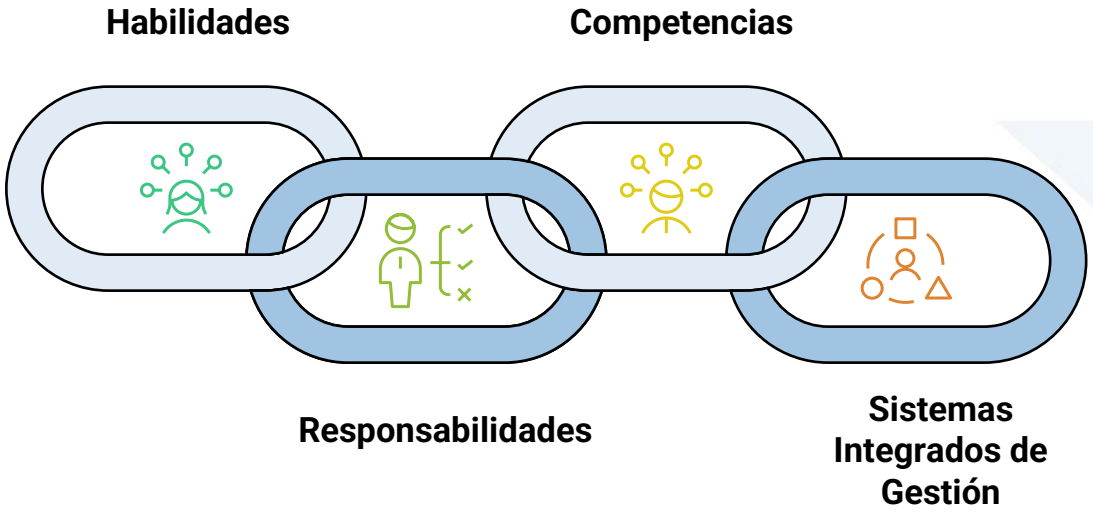
Categoría Laboral	Género	Total Empleados Activos	Evaluados	% Evaluado
Operativo	Femenino	480	433	90,2%
Operativo	Masculino	2.124	1.837	86,5%
Administrativo	Femenino	61	52	85,2%
Administrativo	Masculino	54	52	83,3%
Total		**2.719**	**2.374**	**87,3%**

Durante el periodo reportado, el 87,3% del total de empleados activos recibió evaluaciones periódicas de desempeño, ubicándose en un rango aceptable según nuestros estándares internos. Destaca la cobertura en el personal operativo femenino (90,2%) y masculino (86,5%). En el ámbito administrativo, las mujeres alcanzaron un 85,2% y los hombres un 83,3%. Estos resultados reflejan un compromiso sostenido con la evaluación del desempeño, aunque se identifican oportunidades de mejora para alcanzar la meta organizacional >95,01%

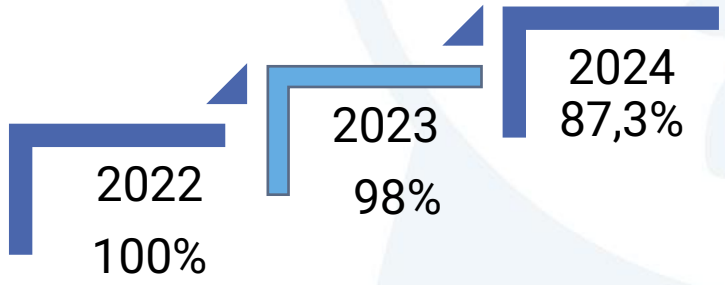
VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019
©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES PERIÓDICAS DE DESEMPEÑO

Factores Clave en la Evaluación del Desempeño



- ✓ La empresa alcanza un 99,7 % de idoneidad del personal en habilidades técnicas y un 97,9 % en competencias organizacionales, evidenciando un alto nivel de preparación y alineación con los requerimientos del cargo.
- ✓ Se implementan Planes Individuales de Desarrollo que definen acciones de mejora con compromisos claros y plazos específicos, enfocados en fortalecer las competencias requeridas.

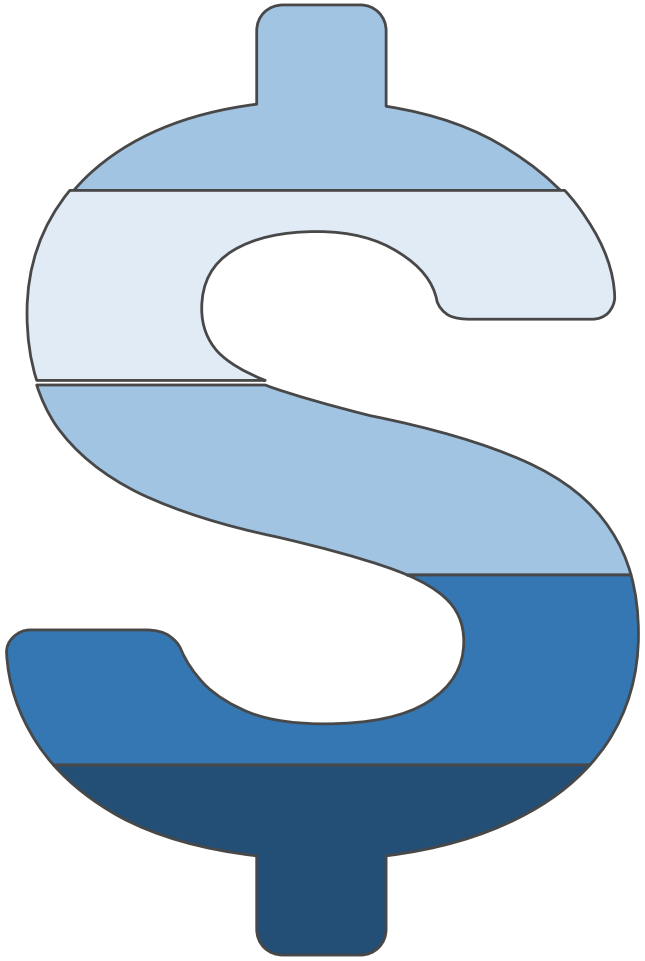


www.seracis.com

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

CUMPLIMIENTO PRESUPUESTO ASIGNADO PARA EL PLAN CALIDAD DE VIDA

Nuestra propuesta para el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias, se llama Plan Calidad de Vida, programa que contienes 5 pilares que son:



1. Progresando Juntos

Apoyamos con un subsidio para formación y se dan permisos para continuar los estudios en horarios laborales.

2. Promoción y Prevención para el empleado y su familia

A través de recursos para realizar la jornada de la salud y campañas ambientales llamadas Tiqueteras de reconocimientos, día de la familia, Happy Friday, carreras de ciudad, flexitrabajo y escuchaderos

3. Fortaleciendo el Vínculo y acercándonos a más familias

Otorgamos primas de antigüedad, aguinaldos, detalles de cumpleaños y apoyos económicos mediante visitas a operaciones nacionales

4. Construyendo Futuro con SERACIS

Acceso a programas como Mi Casa Propia, Sembrando Vida, Fondo FESERACIS, servicio exequial, Academia VIP SCHOOL y convenios con cajas de compensación

5. Hacer lo Mejor Vale

Acompañamiento hasta el retiro laboral, reconocimiento al profesionalismo con incentivo económico y publicación en la revista SOY SERACIS.

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

CUMPLIMIENTO PRESUPUESTO ASIGNADO PARA EL PLAN CALIDAD DE VIDA

El programa “Plan Calidad de Vida” es gestionado por el área de Bienestar en alianza con la Fundación AIDA y el Fondo de Empleados FESERACIS. Su objetivo es promover actividades orientadas a reducir el estrés laboral, fortalecer el sentido de pertenencia de los colaboradores y ofrecer alternativas de apoyo para el desarrollo de sus proyectos de vida, beneficiando también a sus familias.

Para garantizar la ejecución efectiva de las actividades programadas, se realiza un seguimiento continuo al cumplimiento del presupuesto asignado.

AÑO 2024			
Presupuesto Asignado	**Periodo**	**Presupuesto Ejecutado**	**Cumplimiento De Presupuesto**
$ 763.500.000	Semestre 1	$ 212.014.306	96%
	Semestre 2	$ 639.822.509	118%

Presupuesto Ejecutado 2024	**$ 851.836.815**
Cumplimiento del Presupuesto	**1,12**

NUESTRA META 2024 =1

Durante el año 2024, se logró un cumplimiento del 1,12 del presupuesto, con una inversión total de $851.836.815 lo cual refleja un cumplimiento aceptable. Este sobrecumplimiento fue posible gracias a una asignación adicional de recursos por parte de la compañía, lo que reafirma su compromiso con el bienestar y la mejora continua de la calidad de vida de los colaboradores de SERACIS.

Para el año 2025, se continuará fortaleciendo la planificación, ejecución y seguimiento de estas iniciativas, con el propósito de incrementar los niveles de satisfacción y bienestar del personal, en línea con los principios de sostenibilidad organizacional.

CUMPLIMIENTO ACTIVIDADES DEL PLAN CALIDAD DE VIDA

Durante el año 2024, el cumplimiento de las actividades del Plan de Calidad de Vida en SERACIS alcanzó un promedio anual de 94,61 %, superando la meta establecida del 87 %. Este resultado refleja una ejecución constante y efectiva a lo largo del año, con niveles de cumplimiento superiores al 92 % en todos los meses y un desempeño del 100 % en agosto, septiembre y noviembre. Estos logros evidencian una adecuada planificación, seguimiento y compromiso institucional, contribuyendo significativamente al bienestar de los colaboradores y al fortalecimiento del sentido de pertenencia dentro de la organización.

Resultados Mensuales

167

Actividades Planeadas

158

Actividades Ejecutadas

94,61%

Cumplimiento De Actividades

NUESTRA META 2024

Lograr un cumplimiento del 87% de las actividades planeadas en el Plan Calidad

Cumplimiento de Actividades

En el año 2024 se alcanzó un cumplimiento del 94,61%, superando en un 7,61% la meta establecida para ese año (87%) y reflejando un incremento del 5,61% en comparación con el resultado obtenido en 2023 (89%).

Las actividades que quedaron pendientes serán reprogramadas para el 2025, con el objetivo de asegurar su ejecución y dar continuidad al Plan de Calidad de Vida.

2022	2023	2024
84%	89%	94,61%

Buscamos asegurar que los beneficios del Plan de Calidad de Vida y las iniciativas del área de Bienestar lleguen al mayor número posible de colaboradores, reconociendo que ellos representan una parte fundamental y valiosa para nuestra organización.

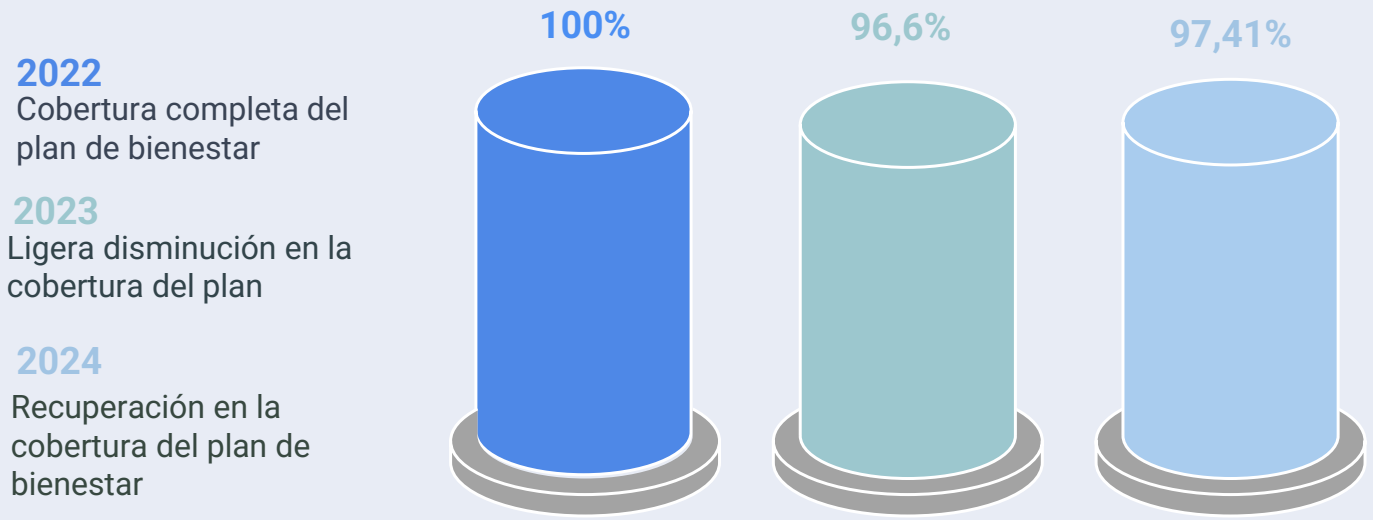
Cobertura Actividades de Bienestar

ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR EL ÁREA DE BIENESTAR

NUESTRA META PARA 2024: Superar el 90 % de cumplimiento.

En 2024 se alcanzó un nivel de cumplimiento sobresaliente del 97,41 % en las coberturas de actividades de bienestar, superando la meta establecida del 90 %. Este resultado no solo refleja el compromiso continuo con el fortalecimiento del bienestar institucional, sino que también evidencia una mejora respecto al desempeño de 2023, cuando se logró un 96,6 %. El incremento de 0,81 puntos porcentuales en un contexto de alta exigencia sugiere una consolidación de los procesos de planeación, seguimiento y ejecución de las acciones del área. Este progreso sostenido es indicativo de una gestión eficiente, orientada a resultados, y de una adecuada articulación entre los equipos responsables, lo que contribuye significativamente al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales en materia de bienestar.

Cobertura Actividades de Bienestar



VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

CONTEXTO LABORAL

En Seracis, nos esforzamos por garantizar la seguridad y bienestar de nuestros colaboradores en el entorno laboral, ofreciendo buenas condiciones salariales, contrataciones estables y ambientes seguros que reducen los riesgos laborales. Creemos que, al proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, no solo estamos protegiendo la integridad física de nuestros colaboradores, sino también fomentando su bienestar y productividad.

Además, en nuestra empresa nos comprometemos a proporcionar programas de formación y capacitación para nuestros colaboradores, con el objetivo de potenciar sus habilidades y mejorar su desempeño en sus funciones. Creemos en la importancia de invertir en el desarrollo profesional de nuestro equipo, para garantizar un ambiente laboral dinámico y competitivo.

Por medio de nuestro sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y ambiente (SG-SSTA), trabajamos en conjunto con nuestros colaboradores para implementar medidas de seguridad y salud en el trabajo, promoviendo el mejoramiento continuo de las condiciones laborales y el control efectivo de los riesgos y peligros en el lugar de trabajo.

Desde el área de Desarrollo Humano, gestionamos de manera proactiva la rotación del personal y los procesos de capacitación, con el fin de asegurar el crecimiento profesional de nuestros colaboradores y contribuir al éxito y estabilidad de la organización. En Seracis, nos comprometemos a crear un ambiente laboral seguro, saludable y en constante crecimiento, que haga de nuestra empresa un lugar atractivo para trabajar y construir una carrera profesional exitosa.

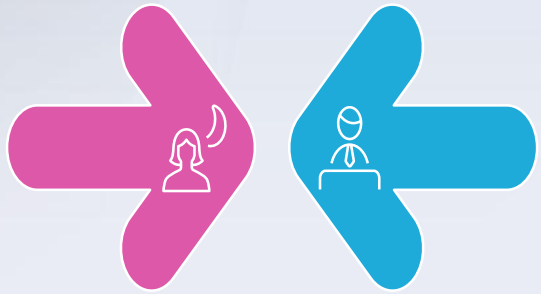
CONTRATACIONES DE EMPLEADOS

Durante el período objeto del informe, la organización registró un total de **3.449 contrataciones** de nuevos empleados.

Grupo Edad	Nuevas contrataciones	Porcentaje (%)
Menores de 30 años	1.229	35,6 %
Entre 30 y 50 años	1.864	54,0 %
Mayores de 50 años	356	10,3 %

Contrataciones de Mujeres

978 mujeres contratadas
28%



Contrataciones de Hombres

2471 hombres contratados
72%

La mayoría de las contrataciones se concentraron en el rango de edad de **30 a 50 años** (54%), seguido por los **menores de 30 años** (35,6%). Las contrataciones de **personas mayores de 50 años** representaron el 10,3%, lo que refleja una tendencia hacia la vinculación de personal en edad productiva intermedia.

En cuanto al género, **el 71,6%** de los nuevos empleados fueron hombres y el **28,4% mujeres**, lo cual puede estar relacionado con la naturaleza operativa de muchos de los cargos vinculados, que tradicionalmente tienen una mayor participación masculina. Sin embargo, la organización continúa promoviendo la inclusión y equidad en sus procesos de selección

Desde la perspectiva geográfica, las zonas con mayor volumen de contrataciones fueron **Zona 4** (51%) y **Zona 2** (38,2%), lo cual está alineado con la distribución operativa y contractual de la compañía en el territorio nacional. Zonas 1 y 3 registraron menores niveles de incorporación, con 3,8% y 7% respectivamente

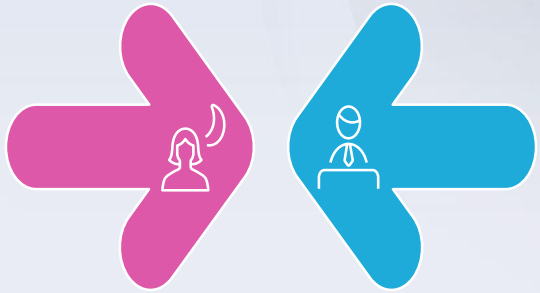
ROTACIÓN DE PERSONAL

NUESTRA META 2024

Reducir el índice de rotación de personal por debajo de 50,00%

Retiros de Mujeres

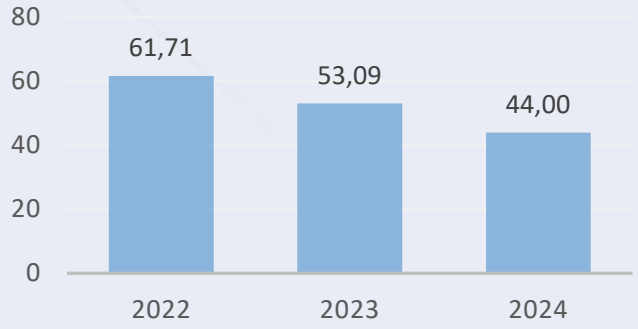
383 retiros mujeres
23,89%

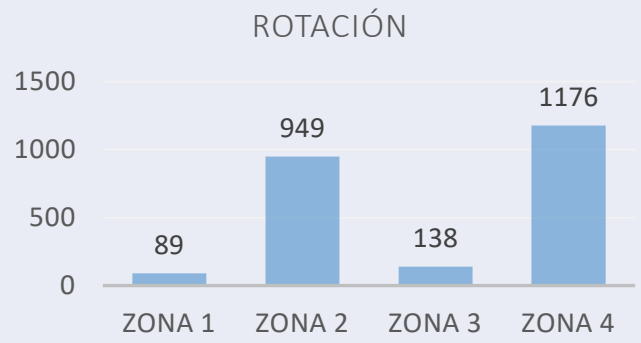


Retiros de Hombres

1220 retiros hombres
76,11%

Grupo Edad	Rotación	Porcentaje (%)
Menores de 30 años	539	33,62 %
Entre 30 y 50 años	940	58,64 %
Mayores de 50 años	124	7,74 %





Durante el período objeto del informe, se registraron un total de 1.603 retiros de personal, lo que equivale a una tasa de rotación acumulada anual del 44,0%, calculada con base en un promedio de 3.642,5 empleados. Esta cifra representa una mejora significativa frente al período anterior, en el cual la rotación fue del 53,09%, y se encuentra por debajo de la meta anual establecida en 50%. Este comportamiento evidencia avances en la gestión del talento humano y en las estrategias de fidelización del personal.

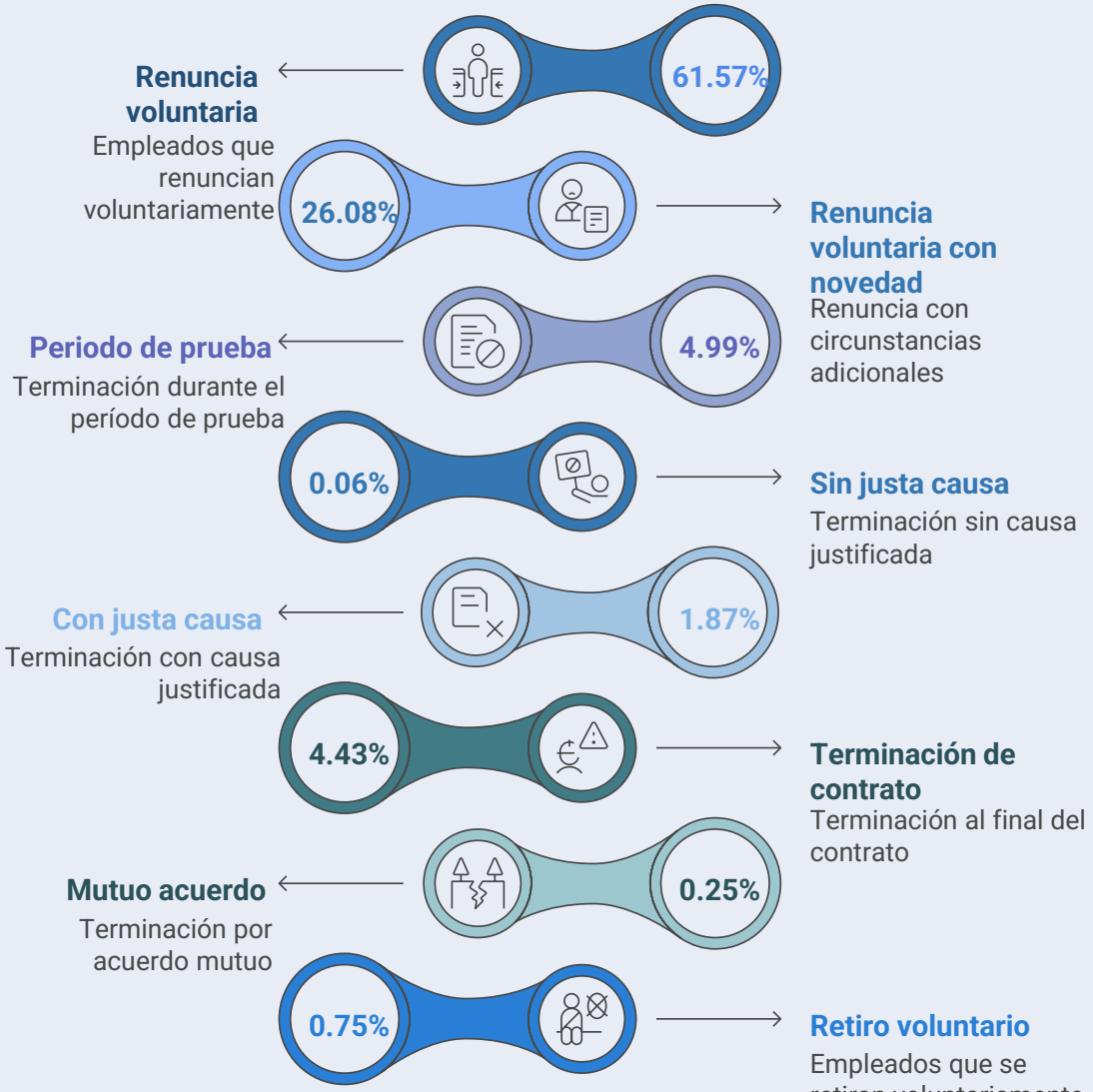
Método de cálculo:

*Índice de rotación (acumulada anual): (Numero de empleados que salieron durante el periodo/promedio de empleados en el periodo)*100*

** Promedio de empleados: Empleados al inicio del periodo (1 de enero 2024)+ Empleados al fin del periodo (31 de diciembre de 2024)*

Desde el punto de vista geográfico, la **Zona 4** concentró la mayor rotación (59,2%), seguida de la **Zona 2** (26,6%). Este comportamiento está relacionado con la distribución operativa de la empresa y la densidad de contratos en dichas zonas. Las Zonas 1 y 3 presentaron una menor rotación, lo cual puede reflejar mayor estabilidad en esas regiones o menor volumen de personal.

CAUSAS DE RETIROS



Durante el 2024, la mayoría de los retiros correspondieron a **decisiones voluntarias por parte de los colaboradores**, lo que representa una tendencia relevante para el análisis de clima organizacional y oportunidades de mejora en la retención del talento humano.

La suma de **renuncias voluntarias y sus variantes representa más del 88% del total de retiros**, lo que evidencia que la rotación en la organización está impulsada principalmente por decisiones del propio colaborador y no por procesos disciplinarios o decisiones administrativas unilaterales.

Este comportamiento sugiere la necesidad de continuar trabajando en estrategias de **compromiso**, bienestar, desarrollo profesional y comunicación interna, con el fin de **reducir las renuncias voluntarias** que puedan estar relacionadas con expectativas no cumplidas, percepción de clima laboral o condiciones externas que puedan ser mitigadas desde la gestión organizacional.

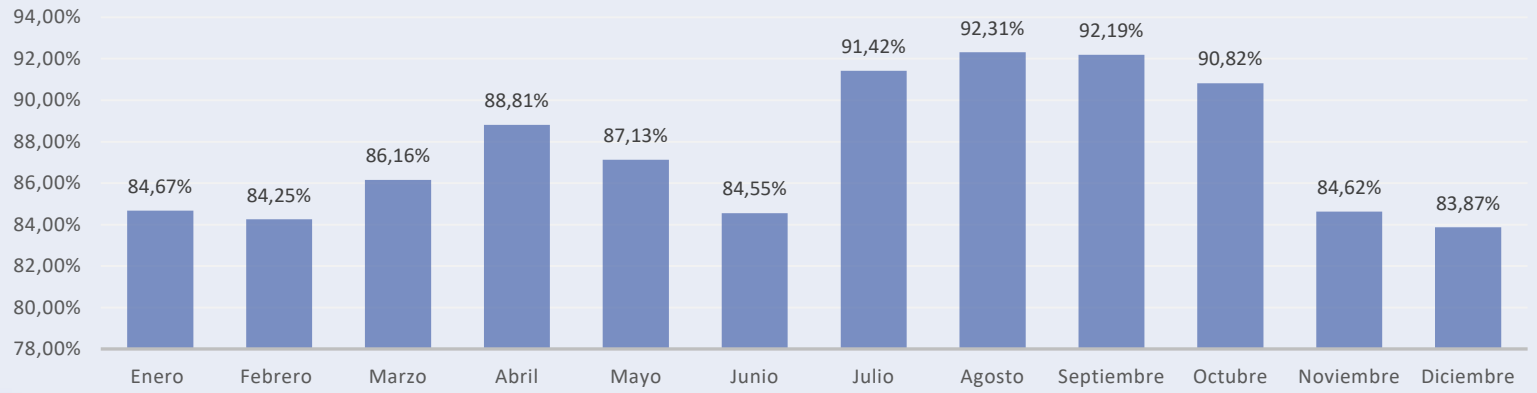
Por otra parte, el **bajo porcentaje de retiros con justa causa (1,87%) y sin justa causa (0,06%)** refleja una adecuada estabilidad en el cumplimiento de deberes contractuales tanto por parte de la empresa como de los empleados, así como la aplicación de procesos disciplinarios solo cuando es estrictamente necesario.

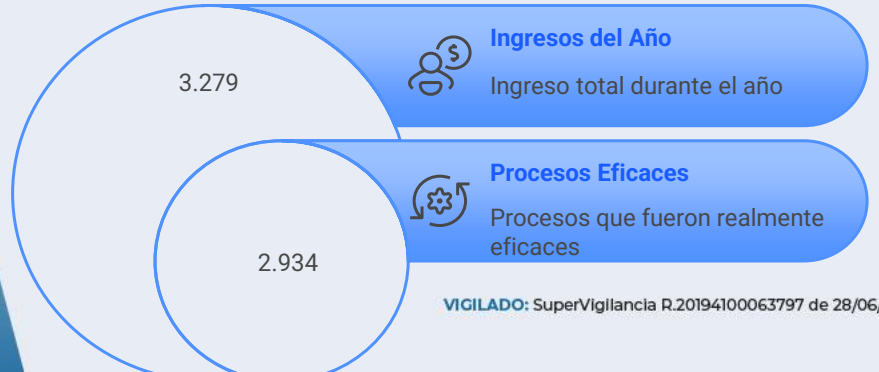
VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019
©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

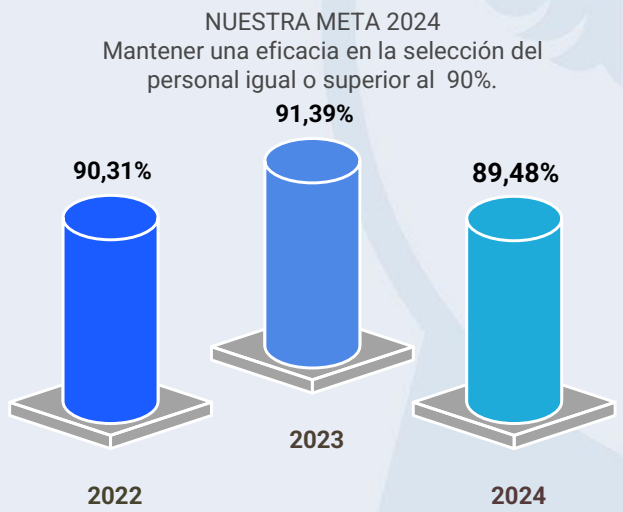
EFICACIA EN LA SELECCIÓN DEL PERSONAL

En Seracis Ltda. implementamos procesos de selección basados en un análisis riguroso de competencias, apoyados en perfiles definidos, pruebas psicotécnicas y entrevistas estructuradas.
Más allá de la contratación, acompañamos al nuevo colaborador en su proceso de adaptación, facilitando su integración, aclarando su rol y atendiendo de forma oportuna sus inquietudes.

A continuación, se presenta el resultado de la eficacia en la selección del personal durante el año 2024. Aunque se evidenció cierta variabilidad en el cumplimiento del indicador a lo largo del año, el resultado anual consolidado fue de 89,48%, lo que refleja una gestión generalmente efectiva del proceso de selección, con algunos periodos destacando por su alto desempeño personal, con algunos meses destacando por encima de otros.







VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

MEDIA HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO POR EMPLEADO

La capacitación y el desarrollo de habilidades de nuestros colaboradores son fundamentales para el crecimiento y éxito de nuestra organización. Estas iniciativas no solo impulsan la productividad y elevan la calidad del servicio que brindamos a nuestros clientes, sino que también fortalecen el sentido de pertenencia, el compromiso y el empoderamiento de nuestro talento humano.

A continuación, presentamos las horas de capacitación por sexo y por categoría laboral.

Total colaboradores mujeres: 992

Horas de capacitación mujeres **: 99.433**

Promedio Horas de formación: 100,2

Total colaboradores hombres: 3.224

Horas de capacitación hombres**: 170.727**

Promedio Horas de formación: 52,9

HORAS DE CAPACITACIÓN POR CATEGORIA LABORAL

Total colaboradores de Alta Gerencia: 12

Horas de capacitación:1.501

Promedio Horas de formación: 125,08

Total colaboradores Administrativos: 204

Horas de capacitación: 8.339

Promedio Horas de formación: 40,8

Total colaboradores Operativos: 4.000

Horas de capacitación: 260.320

Promedio Horas de formación: 65,08

www.seracis.com

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

NUESTRA META 2024

Dos (2) horas de formación por empleado

270.160 Total horas de formación Hombres y Mujeres

Durante el año 2024 se cumple la meta de horas de formación en promedio se destinaron 64,07 horas de formación por empleado, como parte del compromiso de SERACIS con el desarrollo profesional y el fortalecimiento de las competencias del personal. Esta inversión en capacitación no solo busca mejorar el desempeño individual, sino también aportar al crecimiento organizacional, fomentando una cultura de aprendizaje continuo y preparación para los desafíos del entorno laboral.

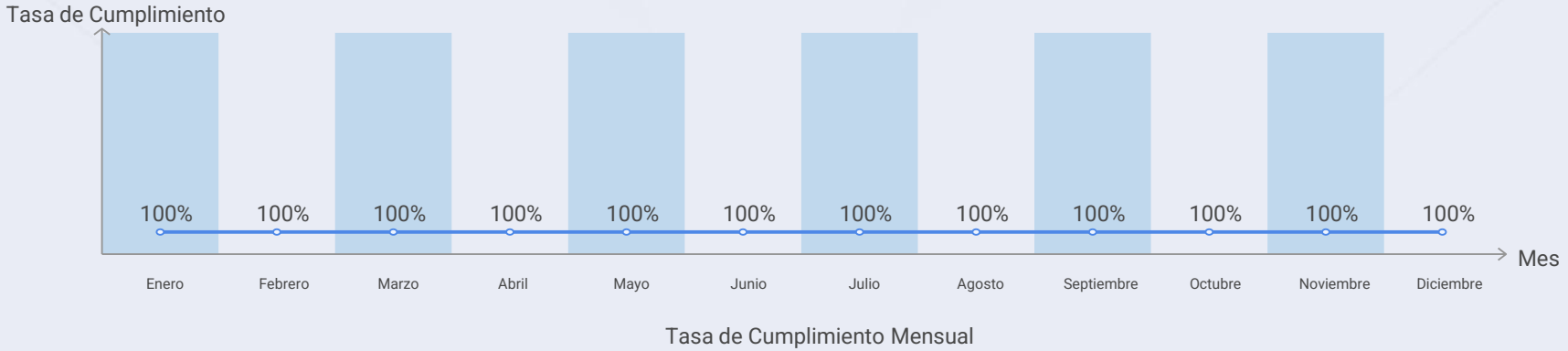
Para una comprensión completa de nuestro desempeño actual en el ámbito que estamos presentando, es importante contextualizarlo con datos históricos. Por ello, los animamos a explorar nuestra página web, donde encontrarán acceso a información detallada de periodos anteriores relacionada con los temas que estamos abordando en este informe.
https://www.seracis.com/acerca-de-seracis-empresa-de-vigilancia-y-seguridad-privada/responsabilidad-social-empresarial/

CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIONES

NUESTRA META 2024
90% del cumplimiento de las capacitaciones planeada

En el año 2024 se alcanzó un cumplimiento total del 100 % en las capacitaciones programadas, lo que evidencia una ejecución eficaz y oportuna del plan de formación establecido. Este resultado marca una mejora significativa respecto al año 2023, en el que se logró un cumplimiento del 92,98 %. El incremento de más de 7 puntos porcentuales refleja avances importantes en la planificación, seguimiento y coordinación de las actividades formativas, así como una mayor articulación entre las áreas responsables.

Este logro no solo pone de manifiesto el compromiso institucional con el fortalecimiento de las competencias del personal, sino que también contribuye al desarrollo organizacional al garantizar que los procesos de capacitación se lleven a cabo conforme a lo programado. La mejora sostenida entre ambos años sugiere una consolidación en las prácticas de gestión del conocimiento y una mayor eficiencia en la implementación de estrategias de formación continua.



Tasa de Cumplimiento Mensual

99
Capacitaciones Ejecutadas

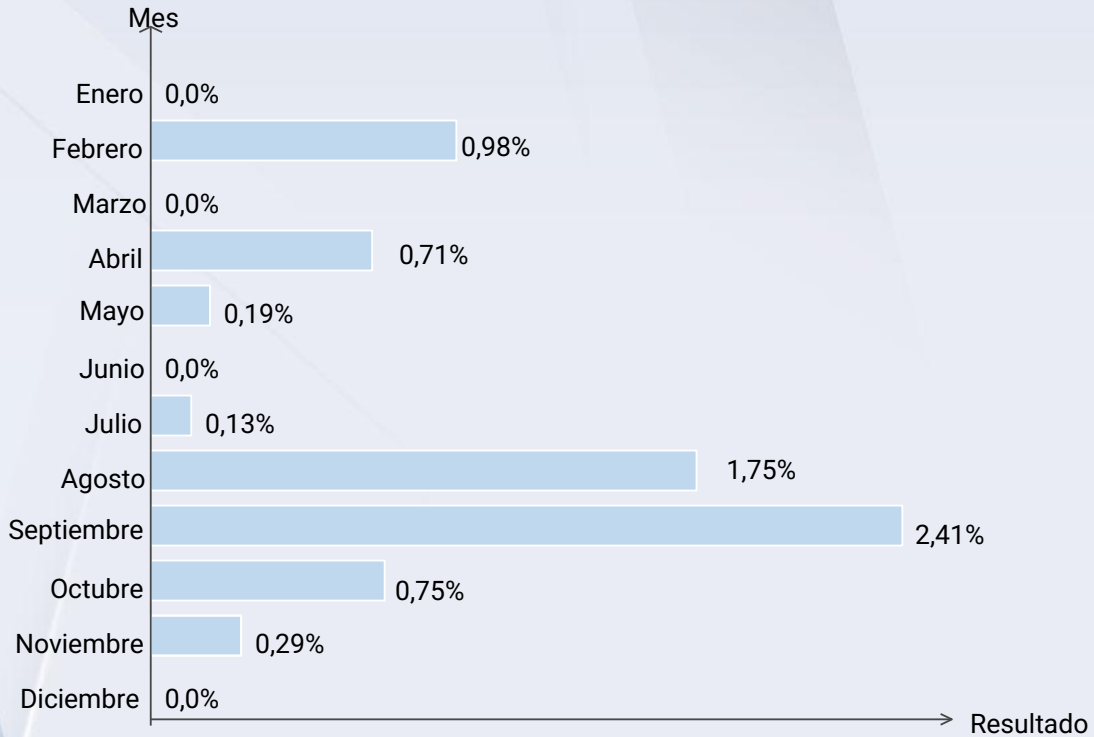
99
Capacitaciones Programadas

100%
Cumplimiento del plan de capacitaciones

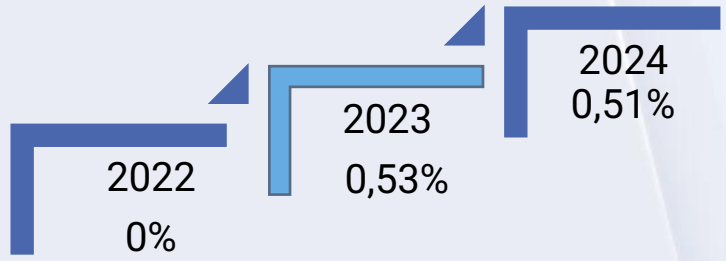
CONTROL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

NUESTRA META 2024

0% de trabajadores que consumen sustancias psicoactivas al ingreso, periódicos o aleatoriamente



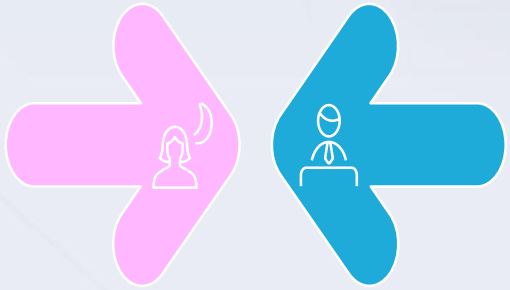
Durante el año 2024, se registró un resultado general de 0,51 %, correspondiente al promedio ponderado de los procesos de contratación, exámenes periódicos y muestras aleatorias. Aunque este valor es bajo, supera la meta establecida de 0 %, lo que indica que el objetivo de alcanzar un resultado nulo no se logró. Dado que se trata de un indicador decreciente, este resultado refleja la necesidad de fortalecer las estrategias de prevención y control. Como plan de acción, se propone actualizar y reforzar los protocolos de los tres procesos, capacitar al personal involucrado, establecer un seguimiento estricto de los casos positivos y consolidar un sistema de monitoreo continuo con evaluaciones periódicas que permitan intervenir de manera oportuna y reducir progresivamente este indicador.



RATIO DEL SALARIO BASE Y DE LA REMUNERACIÓN DE MUJERES A HOMBRES

En Seracis, garantizamos que la asignación salarial se base exclusivamente en el cargo que ocupa cada colaborador, sin considerar su género, en línea con nuestra política de responsabilidad social y nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión social.
El 95% de nuestra población es operativa, de la cual el ratio es 1.

Salario Promedio de Mujeres
$ **4.035.636**



Salario Promedio de Hombres
$ **4.035.636**

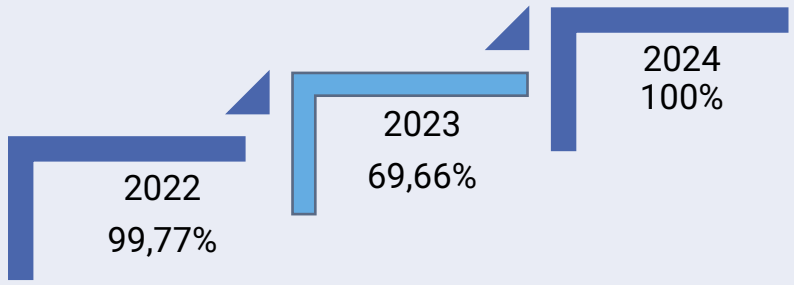
Igualdad Salarial entre Géneros

Todas las operaciones de SERACIS LTDA se desarrollan exclusivamente en Colombia. En cumplimiento de la normativa vigente, los salarios de nuestros colaboradores se determinan tomando como referencia el salario mínimo mensual legal vigente, aplicable por igual a hombres y mujeres.

En SERACIS LTDA promovemos la igualdad de género y garantizamos un entorno libre de discriminación por motivos de sexo, raza, religión, afiliación política u otras condiciones personales. Los salarios se establecen conforme al salario mínimo mensual legal vigente o por encima de este, considerando las funciones y responsabilidades específicas de cada cargo, así como el perfil de cada colaborador.

NUESTRA META 2024
El ratio de salario entre hombres y mujeres sea igual a 1

La estabilidad observada en el indicador refleja la existencia de equidad salarial entre géneros, lo que constituye un avance significativo en la promoción de la igualdad de oportunidades y el trato justo dentro de la organización. Este resultado evidencia que las políticas salariales aplicadas garantizan la remuneración basada en el cargo y las competencias, sin distinción de género, fortaleciendo así nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión.



Zona 1 Ratio:1 | Zona 2 Ratio:1 | Zona 3 Ratio:1 | Zona 4 Ratio:1

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES

PROCESO DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

Nuestra organización dispone del procedimiento P-ST-15 "Peligros y Riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo", destinado a la identificación de peligros y la evaluación de riesgos asociados a las actividades laborales. Este procedimiento aplica tanto a empleados como a contratistas que desempeñan sus funciones en instalaciones bajo nuestro control. La identificación y evaluación de peligros y riesgos se lleva a cabo de forma periódica (al menos una vez al año o cuando se presentan cambios significativos en procesos, maquinaria o normativas), así como de manera esporádica, en respuesta a incidentes o condiciones inseguras detectadas.

Método para la actualización de la matriz de riesgos y peligros:

Se verifica la eficacia de los planes de acción mediante el seguimiento periódico para el nivel de riesgo “importante” semestral y para nivel de “alerta y bajo” mínimo una vez al año a la **identificación de peligros, valoración y determinación de controles.**

Así mismo, esta matriz debe ser actualizada en los siguientes casos:

- Cuando se realicen modificaciones y/o cambios en los procesos y/o sus procesos sus actividades.
- Cuando se realicen modificaciones de la metería prima y/o insumos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos.
- También se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo leve, grave o mortal o un evento catastrófico en la empresa.
- En caso de que el riesgo residual sea mayor la primera evaluación se debe reevaluar los controles

Garantía de calidad del proceso y competencias: Los profesionales encargados de ejecutar estas actividades cuentan con formación certificada en Seguridad y Salud en el Trabajo, así como con experiencia comprobada en prevención de riesgos laborales. Además, participan activamente en auditorías internas y externas, lo que fortalece su capacidad para identificar y gestionar adecuadamente los peligros y riesgos en el entorno laboral.
La calidad del proceso se asegura mediante revisiones internas del Sistema Integrado de Gestión (SIG), auditorías cruzadas entre diferentes áreas y la retroalimentación proporcionada por los comités de seguridad. Estas acciones permiten mantener un enfoque de mejora continua y garantizan el cumplimiento de los estándares establecidos.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES

Uso de resultados para mejora continua:

Los resultados de las evaluaciones de riesgos son insumo clave para:

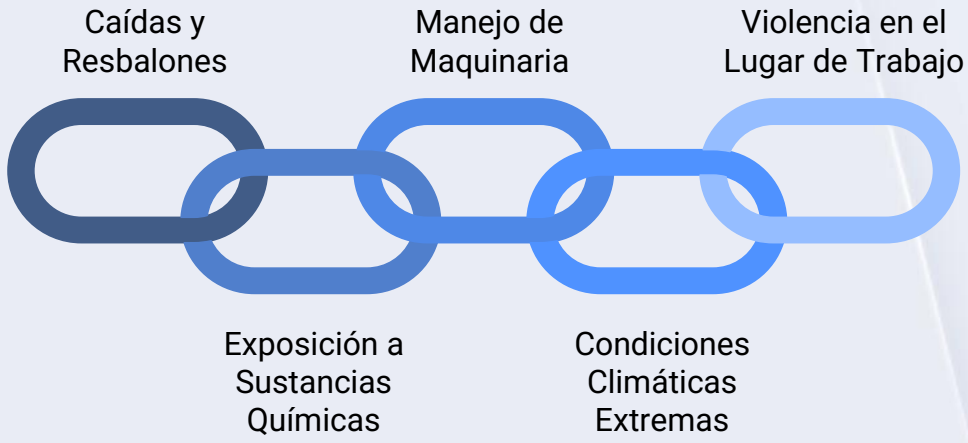
- La actualización de planes de acción preventivos. El ajuste de controles operacionales.
- La planificación de capacitaciones específicas y campañas de concientización.
- La revisión y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PROCESO PARA LA NOTIFICACIÓN DE PELIGROS

Nuestros colaboradores disponen de varios canales para reportar actos y condiciones inseguras en el entorno laboral, lo cual es clave para prevenir accidentes y proteger la integridad de las personas. Un acto inseguro es una conducta que pone en riesgo la seguridad, como no usar el EPP o no seguir los protocolos; una condición insegura es una situación peligrosa en el ambiente, como superficies resbaladizas o herramientas defectuosas.
Los reportes pueden realizarse mediante el formulario digital F-RS-10 "Alertas Tempranas", el kiosko en la opción "Empleado", a través del supervisor en turno o informando al encargado del cliente en el sitio de trabajo.

SITUACIONES PELIGROSAS

En nuestros Procedimientos Operativos Normalizados (PON) se reconoce el derecho de los trabajadores a suspender sus labores cuando identifiquen un peligro inminente que pueda afectar su salud o poner en riesgo su integridad física.
Este procedimiento se encuentra detallado en lo PON . Ante una situación de este tipo, el trabajador debe informar de inmediato a su supervisor, quien gestionará una evaluación urgente del riesgo reportado.
La organización garantiza la protección del trabajador frente a cualquier tipo de represalia. Para ello, se cuenta con un protocolo que contempla el seguimiento del caso y la aplicación de medidas disciplinarias a quienes incurran en actos de represalia.



INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES LABORALES

El equipo responsable de la investigación de incidentes y accidentes de trabajo está conformado por el jefe inmediato del trabajador afectado, un representante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el responsable del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSTA) y un analista del proceso.

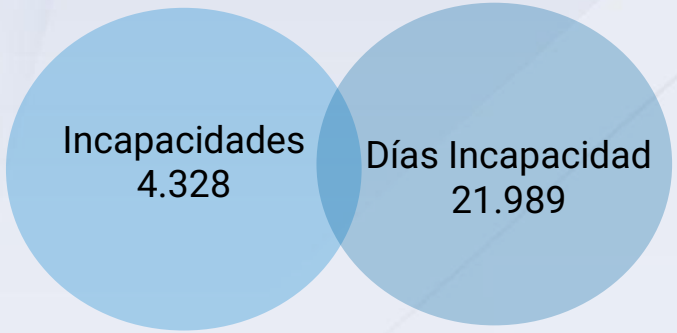
Según la normativa vigente, la investigación debe llevarse a cabo dentro de los 15 días siguientes al evento, con la correspondiente notificación a la EPS y ARL. El objetivo principal es identificar las causas y circunstancias del accidente, así como establecer medidas preventivas y recomendaciones prácticas para evitar su recurrencia.

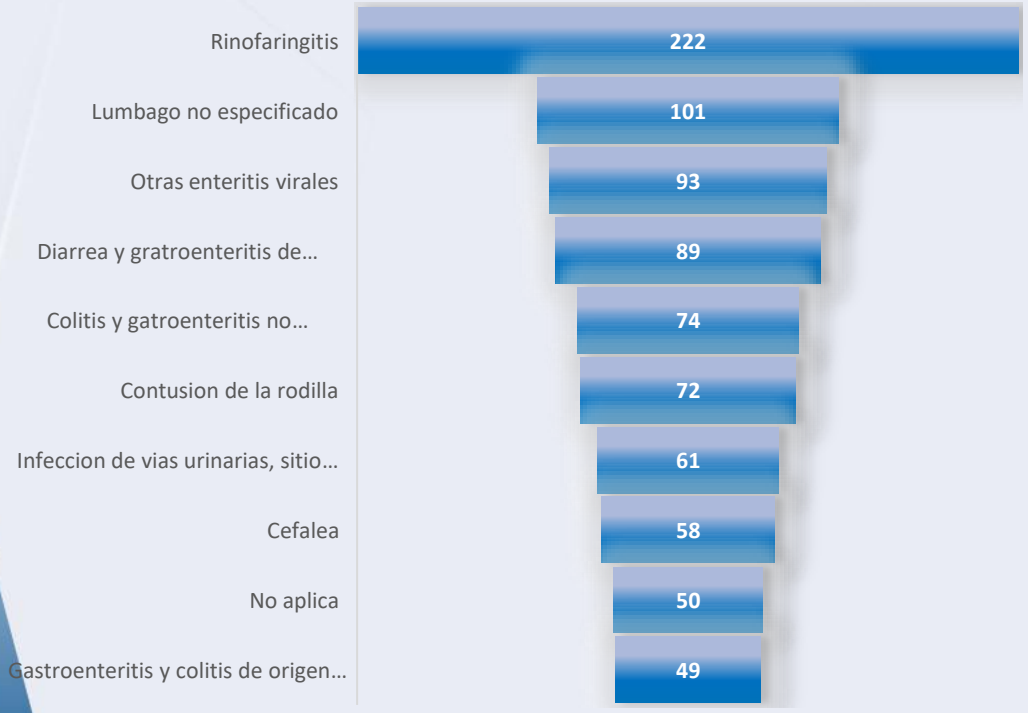
Tanto el área de SSTA como el COPASST definen y aplican controles y programas de prevención, y en casos de accidentes mortales, se activa de manera inmediata un proceso de investigación que incluye la convocatoria a reuniones con los actores pertinentes.

ENFERMEDAD GENERAL

Meta 2024: Reducir el ausentismo por causa médica al 2 %

Durante el año 2024, se estableció como meta mantener el ausentismo por causa médica en un valor igual o inferior al 2 %. El resultado obtenido fue de 1,78 %, lo que representa un cumplimiento positivo del indicador y evidencia un adecuado manejo de los factores que inciden en la salud y el bienestar del personal. Este logro sugiere la efectividad de las estrategias preventivas implementadas, tales como programas de promoción de la salud, seguimiento médico oportuno y condiciones laborales favorables. Asimismo, refleja el compromiso institucional con la mejora del clima organizacional y la productividad, al reducir la incidencia de ausencias por motivos médicos dentro de los límites establecidos.





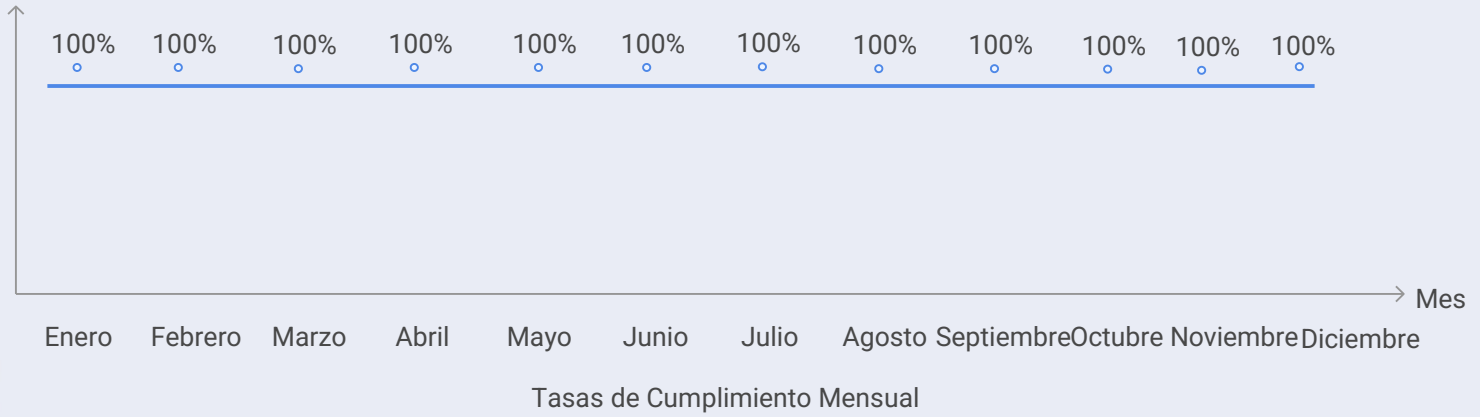
CUMPLIMIENTO DEL CRONOGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Meta 2024: 95% Cumplimiento del plan de Trabajo SST

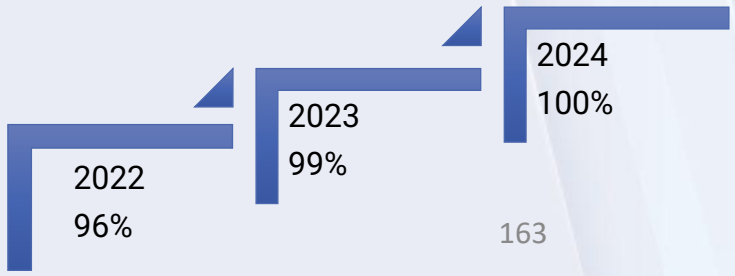
Durante el año 2024, el cumplimiento del cronograma de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) ha superado la meta establecida, la cual es del 95%. Este resultado refleja un alto nivel de compromiso por parte de las distintas áreas de la organización en la implementación efectiva de las acciones programadas en materia de SST.

El desempeño alcanzado evidencia no solo una adecuada planificación y coordinación, sino también una cultura organizacional enfocada en la prevención de riesgos laborales, el bienestar del personal y el cumplimiento de la normativa vigente. Entre las actividades ejecutadas se incluyen capacitaciones, inspecciones, evaluaciones de riesgos y campañas de concientización, todas orientadas a fortalecer el entorno laboral seguro y saludable.

Superar la meta propuesta demuestra que los mecanismos de seguimiento y control implementados han sido eficaces, y que existe un compromiso sostenido con la mejora continua del sistema de gestión. Este logro también representa una oportunidad para identificar y replicar buenas prácticas, así como para reforzar aquellas áreas donde aún se pueden lograr avances.



El resultado de la evaluación de la ARL Axa Colpatria fue del 99%



Datos tomados del indicador cumplimiento programa de SSTA 2024

IMPACTO ECONÓMICO DE ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRÁNSITO

Nuestra Meta 2024: Reducir la tasa de siniestros viales al 5%

Durante el año 2024, la organización logró una notable reducción en la tasa de siniestros viales, alcanzando un resultado del **0,55%**, muy por debajo de la meta establecida del **5%**. Este desempeño representa un avance significativo en materia de prevención de riesgos viales y tiene un impacto económico positivo para la organización.

La drástica disminución de la siniestralidad vial ha contribuido directamente a la reducción de costos asociados a accidentes e incidentes de tránsito, tales como reparaciones de vehículos, incapacidades laborales, costos médicos, ausentismo, sanciones legales y afectaciones en la continuidad operativa. Esta mejora también se traduce en un aumento de la productividad, mayor disponibilidad de recursos y una mejor percepción del compromiso institucional con la seguridad vial.

Este resultado es el reflejo de la implementación efectiva de estrategias preventivas, tales como la formación en conducción segura, mantenimiento periódico de vehículos, controles operacionales, sensibilización constante y un sólido sistema de reporte y análisis de incidentes. Además, demuestra que la cultura de autocuidado y responsabilidad vial ha sido interiorizada por los colaboradores.

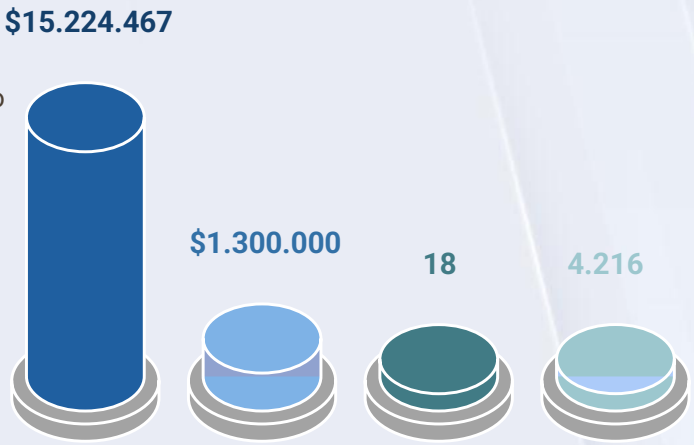
En conclusión, el cumplimiento ampliamente superado de la meta no solo evidencia una gestión eficaz de la seguridad vial, sino que también genera un retorno económico tangible para la organización, fortaleciendo su sostenibilidad y posicionándola como referente en la gestión responsable del riesgo en el transporte laboral.

Costo de Días de Incapacidad
Costo total de 327 días de incapacidad

Costo de Daño a Vehículos
Costo de daño a un vehículo

Accidentes de Tráfico
Número de eventos de accidentes de tráfico

Promedio de Personal Expuesto
Número promedio de Empleados expuestos



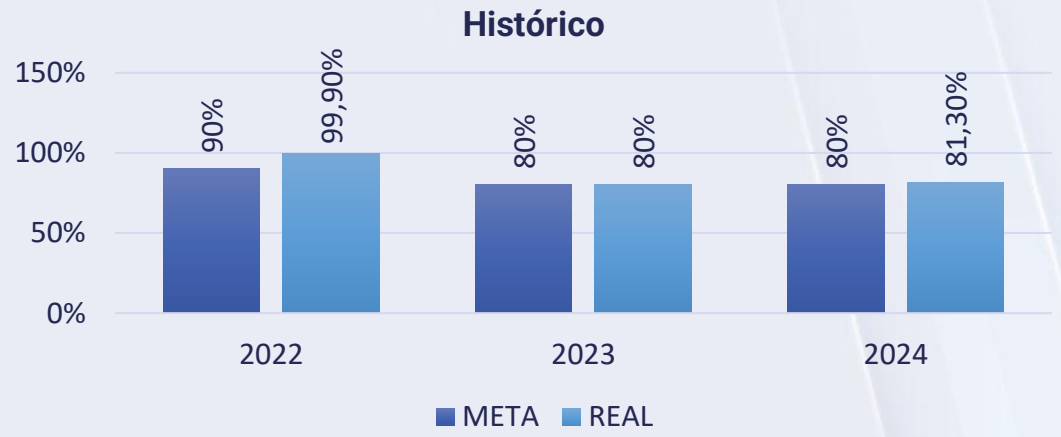
FORMACIÓN EN SEGURIDAD VÍAL

NUESTRA META 80%

Durante el año 2024, la organización capacitó en promedio a 2,875 colaboradores en temas de Seguridad Vial, alcanzando un cumplimiento del 81.30%, lo que supera ligeramente la meta establecida del 80%. Este resultado refleja un compromiso constante con la formación y sensibilización del personal en aspectos fundamentales para la prevención de accidentes y la promoción de conductas responsables en la vía. Superar la meta establecida no solo indica la efectividad de los programas de capacitación implementados, sino que también contribuye directamente a fortalecer la cultura organizacional en torno a la seguridad vial.

Al contar con un mayor número de colaboradores formados, la empresa aumenta la probabilidad de reducir incidentes y siniestros, minimizando así los riesgos tanto para el personal como para la organización.

Este logro debe ser considerado como una base sólida para continuar promoviendo iniciativas de formación, mejorar continuamente los contenidos y métodos pedagógicos, y mantener un seguimiento constante para asegurar que cada vez más colaboradores internalicen prácticas seguras en sus desplazamientos.



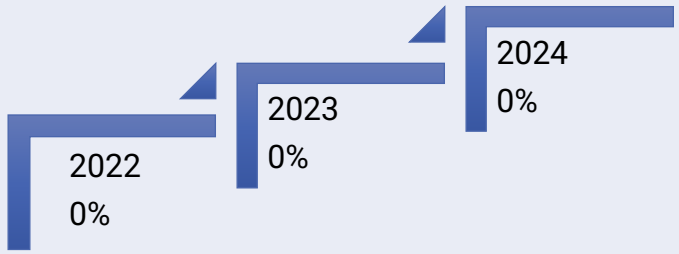
CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACCIONES EMPRENDIDAS

En SERACIS LTDA promovemos la igualdad y el respeto por los derechos humanos, garantizando un entorno libre de discriminación. Para ello, contamos con mecanismos claros y efectivos que permiten prevenir, atender y dar seguimiento a cualquier situación que vulnere estos principios.
Disponemos de una Línea Ética, confidencial y accesible, a través de la cual nuestros colaboradores pueden reportar de forma segura cualquier hecho que afecte sus derechos, incluida la discriminación.
Asimismo, ofrecemos canales de PQRSF (Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicitaciones), gestionados por el área de Experiencia del Servicio, que permiten atender oportunamente las inquietudes y necesidades de nuestros colaboradores.
Adicionalmente, contamos con un Comité de Convivencia Laboral, Ética y Conducta, encargado de realizar el seguimiento, investigación y cierre de los casos relacionados con posibles vulneraciones a los derechos humanos dentro de la organización.

NUESTRA META 2024
Reducir los incidentes de discriminación en un 2%

0%
Casos de discriminación

Durante el año 2024, no se registraron casos de discriminación en la organización, lo que refleja el firme compromiso de SERACIS LTDA. con la construcción de un entorno laboral respetuoso, inclusivo y equitativo para todos sus colaboradores.
Con el objetivo de mantener y fortalecer estos resultados positivos, continuaremos implementando actividades de sensibilización y programas de capacitación dirigidos tanto a nuestros colaboradores como a los grupos de interés.
Estas acciones buscan consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos humanos en todos los niveles de la empresa.



FORMACIÓN DE EMPLEADOS EN POLÍTICAS O PROCEDIMIENTOS SOBRE DERECHOS HUMANOS

En nuestra organización, el respeto y cumplimiento de los derechos humanos, así como el compromiso con nuestras políticas, principios y valores institucionales, son fundamentales. Estas directrices orientan el actuar de nuestros colaboradores y fortalecen la construcción de relaciones responsables con nuestras partes interesadas externas.

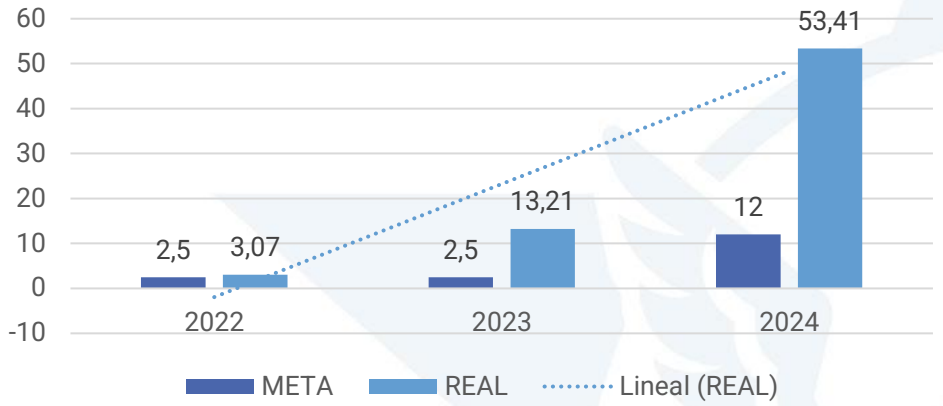
Este compromiso se encuentra consignado en nuestra Política de Derechos Humanos y en la Política de Responsabilidad Social, que integran lineamientos clave sobre formación, diversidad e inclusión social.

El indicador asociado a este proceso nos permite evaluar la cobertura de las capacitaciones dirigidas a nuestros colaboradores en estos temas, así como validar la efectividad de la inversión realizada en su formación. Nuestro objetivo es garantizar que la información llegue a todos los niveles de la organización, fomentando una cultura de respeto a los derechos humanos que se refleje tanto en el entorno laboral como en la vida personal de cada empleado

164.744	92%
Horas de capacitación en temas relacionados con los derechos humanos	Porcentaje de colaboradores capacitados en temas de derechos humanos. Total de colaboradores: 2.823

Datos tomados del indicador de horas de capacitación en DDHH de Desarrollo Humano

NUESTRA META 2024
12 horas de formación por colaborador en DDHH



Durante el año 2024, se logró el **cumplimiento de la meta de cobertura** en formación en derechos humanos, con un resultado del **92%**, que coincide con la **meta establecida** del mismo valor.

Adicionalmente, se alcanzó un **promedio de 53,41 horas de formación por colaborador**, frente a una **meta de 12 horas**, lo que representa un **sobrecumplimiento destacado** del indicador.

Estos resultados reflejan el compromiso de la empresa con capacitaciones continuas en derechos humanos y el fortalecimiento de las competencias del personal en esta materia.

Para el año 2025, se continuará fortaleciendo el programa de capacitaciones en materia de derechos humanos, con un enfoque central en el respeto a los derechos humanos en las operaciones de seguridad, el conocimiento de nuestra política institucional sobre el tema y otros contenidos relevantes.

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019
©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

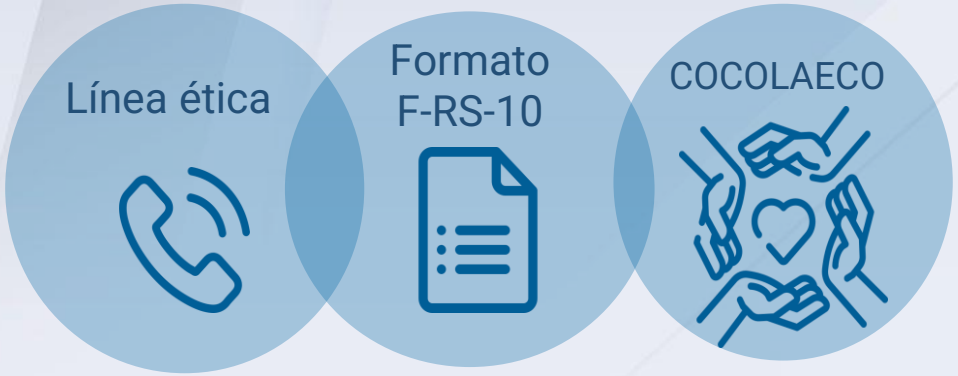
CASOS DE VIOLACIONES DE LOS DERECHOS HUMANOS

Contamos con mecanismos para detectar eventos que puedan afectar los derechos humanos dentro de nuestra empresa. Cuando se presentan estos casos, actuamos de manera oportuna para mitigar sus efectos. A través de este indicador, verificamos que todas las reclamaciones recibidas han sido debidamente atendidas y gestionadas hasta su resolución

NUESTRA META 2024

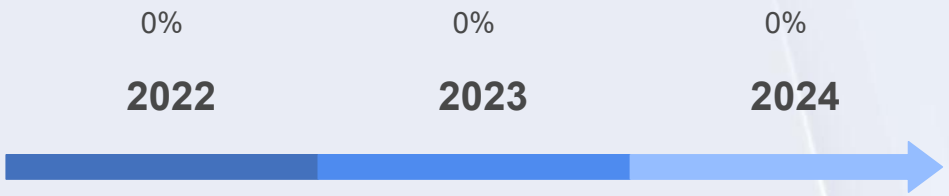
Disminuir el número total de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado a través de los mecanismos formales de reclamación en el periodo objeto de la memoria.

Durante el año 2024, se cumplió la meta del indicador, registrándose cero casos de violación a los derechos humanos. Para el año 2025, se continuará promoviendo entre los colaboradores la importancia de reportar cualquier situación relevante y se reforzará la difusión de los canales de denuncia disponibles, garantizando su accesibilidad, confidencialidad y adecuada gestión, tanto al interior de la organización como con nuestros grupos de interés. Los canales disponibles son:



Violaciones a los derechos humanos

Nuestro Comité de Convivencia Laboral, Ética y Conducta se encargará de analizar y dar solución a todas las reclamaciones



Datos tomados del indicador de reclamaciones en DDHH de Desarrollo Humano

RIESGOS Y OPORTUNIDADES ASOCIADOS

El análisis realizado por Seracis ha permitido identificar tanto riesgos como oportunidades sociales relevantes para la entidad. Los riesgos sociales representan posibles impactos negativos que podrían surgir en el ámbito de las relaciones laborales, los derechos humanos, la salud y seguridad en el trabajo, y la operación de los procesos en los que intervienen personas.

Estos riesgos abarcan diversas tipologías, como los riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), los riesgos asociados a derechos humanos, y los riesgos operativos relacionados con procesos que involucran el talento humano. Dichos riesgos tienen el potencial de afectar la integridad física y emocional de los empleados, la eficiencia operativa, el clima laboral y la reputación corporativa, así como el cumplimiento de compromisos sociales, normativos y contractuales.

La gestión efectiva de los riesgos sociales implica un enfoque proactivo orientado a identificar, prevenir y mitigar los impactos negativos, al tiempo que se promueven condiciones laborales justas, seguras e inclusivas. Este proceso es clave para fortalecer el tejido social dentro de la organización y en sus áreas de influencia, y resulta fundamental para garantizar la sostenibilidad social de Seracis a largo plazo.

RIESGOS

- Desigualdad
- Accidente de trabajo
- Condición de salud repentina

OPORTUNIDADES

- Identificación de sustancias psicoactivas
- Profesionalización del personal
- Fortalecer el conocimiento en Derechos humanos de las partes interesadas

IMPACTOS

Negativos

- Rotación de personal
- Mala prestación del servicio
- Ausentismo laboral
- Interrupción de las operaciones

Positivos

- Previene accidentes laborales
- Apoya una cultura de cuidado y responsabilidad mutua
- Desempeño laboral superior
- Buena prestación del servicio y manejo de situaciones de crisis con criterios de derechos humanos.

PLAN DE ACCIÓN

Como parte del plan de acción para gestionar los riesgos sociales, Seracis cuenta con protocolos claros, programas de capacitación, y estrategias de comunicación y sensibilización dirigidas a todos los niveles de la organización. Estas acciones buscan fortalecer la prevención, el conocimiento y el compromiso de los empleados frente a los riesgos identificados, promoviendo un ambiente laboral seguro, inclusivo y respetuoso.

www.seracis.com

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

Anexos

RETOS

2025

SERACIS
Seguridad más allá de la simple Vigilancia

7 Aumentar el Impacto Social
Desarrollar proyectos comunitarios para el valor compartido.

6 Fortalecer las Alianzas
Colaborar con asociaciones para el desarrollo del sector.

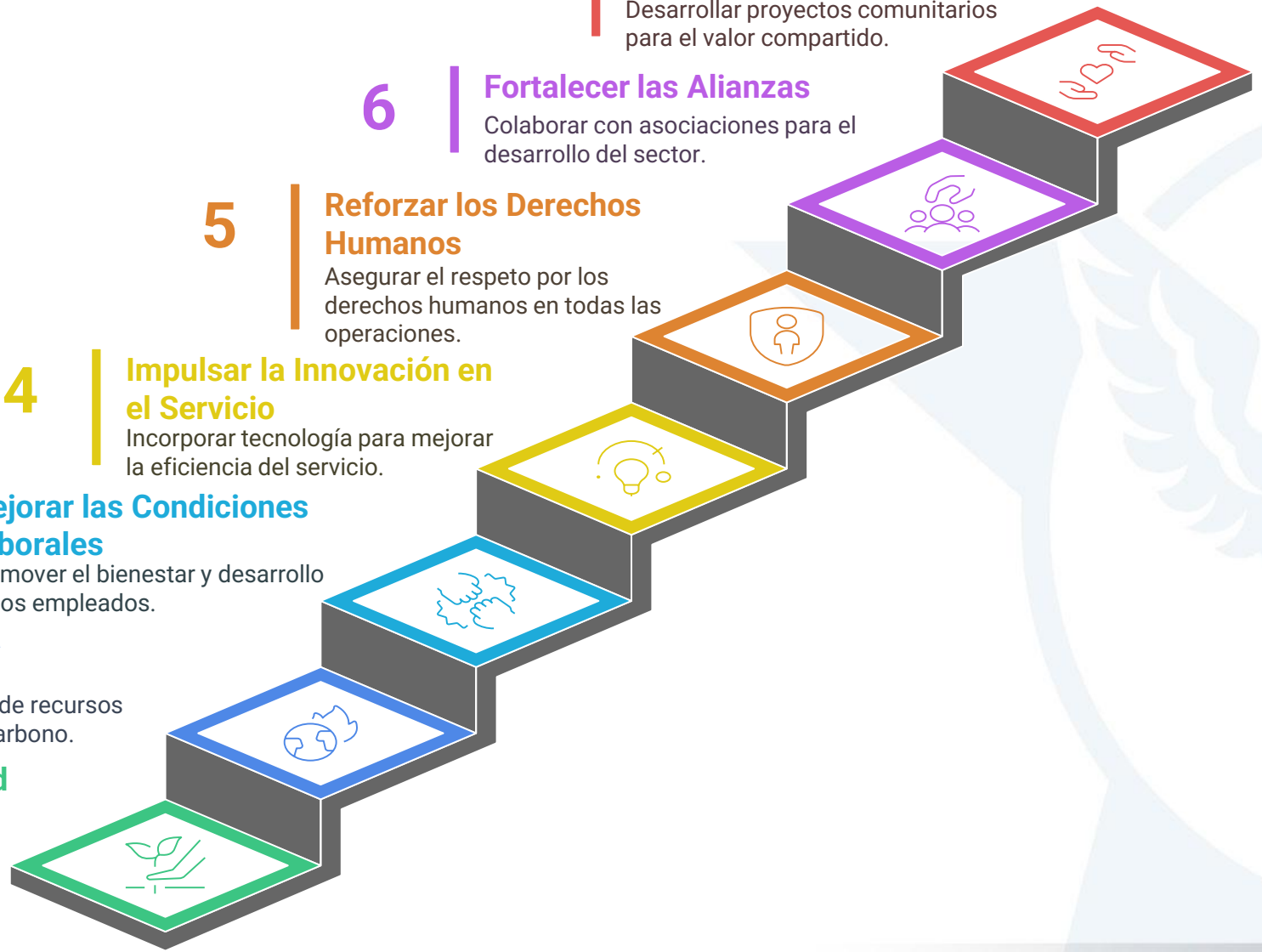
5 Reforzar los Derechos Humanos
Asegurar el respeto por los derechos humanos en todas las operaciones.

4 Impulsar la Innovación en el Servicio
Incorporar tecnología para mejorar la eficiencia del servicio.

3 Mejorar las Condiciones Laborales
Promover el bienestar y desarrollo de los empleados.

2 Reducir la Huella Ambiental
Minimizar el consumo de recursos y reducir la huella de carbono.

1 Cultura de Sostenibilidad
Integrar prácticas sostenibles en todos los niveles de la organización.



www.seracis.com

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD ICONTEC

SERACIS
Seguridad más allá de la simple Vigilancia

icontec

DECLARACIÓN DE REPORTE ELABORADO "DE CONFORMIDAD" CON LA GUÍA

Informe de Sostenibilidad 2024
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 **Informe de Sostenibilidad 2024** de la empresa **SERACIS LTDA** de acuerdo con lo señalado en la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative – Estándar GRI Universal y el procedimiento para la verificación de informes de sostenibilidad elaborada por **Icontec,** usando además la norma ISAE 3000 (International Standard on Assurance Engagements) estándar internacional emitido por el International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) que establece lineamientos para llevar a cabo compromisos de aseguramiento distintos de auditorías o revisiones históricas de información financiera.

La preparación, el contenido y la declaración de modalidad "De Conformidad" 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 2024-01-01 al 2024-12-31.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión y verificación de la información presentada en el **Informe de Sostenibilidad 2024**, que nos permite emitir una conclusión sobre la naturaleza y alcance del cumplimiento de los principios de transparencia por parte de la organización y una conclusión sobre la fiabilidad de sus estándares generales.

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

La verificación externa fue conducida por el equipo de Icontec el 2025-05-26 al 2025-05-27 de forma presencial.

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

- Lectura y revisión previa del **Informe de Sostenibilidad 2024** terminado; para la revisión de las actividades realizadas por **SERACIS LTDA.** con relación y consideración de sus partes

icontec

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 2025-05-06.
- Análisis de la adaptación de los contenidos del Informe usando como referencia la "Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad" del *Global Reporting Initiative* – Estándar GRI Universal.
- Reuniones con el personal responsable de los diferentes contenidos que integran el Informe, para conocer los enfoques de gestión aplicados y obtener la información necesaria para la verificación externa. Se desarrollaron 6 entrevistas con cada uno de los procesos responsables de las actividades, seleccionados en nuestro ejercicio de verificación el día 2025-05-26 al 2025-05-27.
- Análisis del proceso de diseño del Informe de Gestión y de los procesos para recopilar y validar los datos, así como revisión de la información relativa a los enfoques de gestión aplicados a los contenidos reportados, realizado el día 2025-05-06.
- Comprobación, mediante la selección de una muestra, de la información cuantitativa y cualitativa de los contenidos básicos incluidos en el Informe, y comprobación de que los que corresponden con los criterios establecidos en la Guía. Dicha comprobación incluyó:
    - Principios para la elaboración de informes
    - Contenidos generales GRI 2
    - Temas materiales GRI 3
    - Indicadores temáticos:
        - ✓ Económicos: 201-1, 201-2, 202-1, 204-1, 205-1, 205-2
        - ✓ Ambientales: 301-1, 301-2, 302-3, 303-5, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 306-3
        - ✓ Sociales: 401-1, 401-4, 403-2, 404-3, 405-2, 406-1
        - ✓ Indicadores Propios: A1-1, A1-2, A1-3, A2-1, A2-2, A2-3, A2-4, A2-5, A2-6, A2-7, A3-1, A3-2, A7-1, A8-1, A10-1, A10-2, A10-3, A10-4, A10-5, A10-6, A11-3, A11-4, A12-1, A12-2
- Contraste de que el contenido del Informe no contradice ninguna información relevante suministrada por la empresa en la documentación analizada.
- No se verificaron grupos de interés.

Conclusión:

Como resultado de nuestra revisión limitada se concluye que el **Informe de Sostenibilidad 2024** de la empresa **SERACIS LTDA** ha sido preparado en la modalidad "De Conformidad", en todos sus aspectos significativos de acuerdo con la "Guía Para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad" del *Global Reporting Initiative* – Estándar GRI Universal, cumple con los principios para su elaboración, y es fiable de acuerdo con los procedimientos realizados. No existe información que nos haga creer que los aspectos revisados descritos contienen errores significativos.

El alcance de una revisión limitada es substancialmente inferior a una auditoría. Por lo tanto, no proporcionamos opinión de auditoría sobre el **Informe de Sostenibilidad 2024.**

icontec

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 del **Informe de Sostenibilidad 2024** de la empresa **SERACIS LTDA**, para el ejercicio anual terminado 2024-12-31; de acuerdo con lo señalado en el procedimiento para la verificación de informes de sostenibilidad elaborado por **Icontec** y no puede ser destinado para ningún otro propósito.

Nuestro informe se realiza única y exclusivamente para su presentación ante las partes interesadas lectores del **Informe de Sostenibilidad 2024** y no debe ser distribuido o utilizado por otras partes.

ICONTEC Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación

Juan Felipe Mora Arroyave
Director Regional
Fecha 2025-06-18

CCG

VIGILADO: SuperVigilancia R.20194100063797 de 28/06/2019

©2023 SERACIS. Todos los derechos reservados.

Declaración de uso	Seracis Ltda. ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024 utilizado como referencia los Estándares GRI
GRI 1 utilizado	GRI 1: Fundamentos 2021 . **Estándar GRI de conformidad**
Estándares sectoriales de GRI aplicables	N/A

ESTÁNDAR GRI/ OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN	Pacto global	ODS
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021	**1. La organización y sus prácticas de presentación de informes**			
	2-1 Detalles organizacionales	8		
	2-2 Entidades incluidas en el informe de sostenibilidad de la organización	14		
	2-3 Periodo de notificación, frecuencia y punto de contacto	7		
	2-4 Actualización de la información	11		
	2-5 Verificación externa Política a.	13		
	2-5 2-5 Verificación externa b.			
	2. Actividades y trabajadores			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	17		
	2-7 Empleados	26		5, 8, 10
	2-8 Trabajadores que no son empleados	30		8
	3. Gobernanza			
	2-9 Estructura y composición de la gobernanza	32		5-16
	2-10 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	32		5-16
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	32		16
	2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	35		16
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	36		
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	7; 13		
	2-15 Conflictos de interés	37		16
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	7; 49		
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	38		
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	38		
	2-19 Políticas de remuneración	39		
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	39		
	2-21 Ratio de compensación total anual	39		

ESTÁNDAR GRI/ OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN	Pacto global	ODS
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021	**4. Estrategia, políticas y prácticas**			
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	5		
	2-23 Compromisos y políticas	41		
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	41		
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	49		
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	49		16
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	54		
	2-28 Afiliación a asociaciones	54		
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021	**5. Participación de los grupos de interés**			
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	57		
	2-30 Convenios de negociación colectiva	60	Principio 3	8
GRI 3: TEMAS MATERIALES	**Materialidad**			
	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	63		
	3-2 Lista de temas materiales	64		
	3-3 Gestión de los temas materiales	65		
DIMENSIÓN ECONÓMICA				
GRI 201	Desempeño Económico	67		
GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	68		8, 9
GRI 202-1	Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	70	Principio 7, Principio 8, Principio 9	1, 5, 8
PROPIO	EBITDA	71		

ESTÁNDAR GRI/ OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN	Pacto global	ODS
DIMENSIÓN ECONÓMICA				
GRI 201-2	Impacto financiero y oportunidades del cambio climático	72		13
PROPIO	Revistas de supervisión	76		
PROPIO	Aseo armamento	79		
PROPIO	Siniestros	80		
PROPIO	Evaluaciones caninas	82		
PROPIO	Gestión de medios tecnológicos	83		
PROPIO	Incidentes o alertas tempranas generadas por cliente	84		
204	Contratación responsable	85	Principio 1, Principio 2	8
PROPIO	Desempeño de los proveedores	86		
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	85; 87		8
PROPIO	Cumplimiento en el pago oportuno a proveedores	88		
PROPIO	Transparencia de la organización	89		
GRI 205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	91	Principio 10	16
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	93	Principio 10	16
PROPIO	Confiabilidad de asociados	95	Principio 1, Principio 2	
DIMENSIÓN AMBIENTAL				
PROPIO	Educación y comunicación ambiental	99	Principio 8	
PROPIO	Gestión del riesgo ambiental	100	Principio 7, Principio 8, Principio 9	
PROPIO	Protección de los recursos naturales	102		

ESTÁNDAR GRI/ OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN	Pacto global	ODS
DIMENSIÓN AMBIENTAL				
GRI 301-1	Materiales usados por peso y volumen	103	Principio 7, Principio 8, Principio 9	8, 12
GRI 301-2	Insumos reciclados	107	Principio 7, Principio 8, Principio 9	8, 12
GRI 302-3	Consumo de energía	108	Principio 7, Principio 8, Principio 9	7, 8, 12, 13
PROPIO	Compañas ambientales	110	Principio 7, Principio 8, Principio 9	
GRI 303-5	Consumo de agua	111	Principio 7, Principio 8, Principio 9	6, 12
GRI 306-3	Residuos por tipo y método de eliminación	115	Principio 7, Principio 8, Principio 9	3, 6, 8, 11, 12
PROPIO	Residuos por colaborador	117		
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI- Categoría 1	118, 128	Principio 7, Principio 8, Principio 9	3, 12, 13, 14, 15
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI- Categoría 2	118, 129	Principio 7, Principio 8, Principio 9	3, 12, 13, 14, 15
GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI- Categoría 3 y Categoría 4	118, 121	Principio 7, Principio 8, Principio 9	3, 12, 13, 14, 15
GRI 305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	132		13, 14, 15
DIMENSIÓN SOCIAL				
PROPIO	Encuesta de clima laboral	139		
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño	142		5, 8, 10
PROPIO	Cumplimiento presupuesto asignado para el plan calidad de vida	144		
PROPIO	Ccumplimiento actividades del plan calidad d evida	146		
PROPIO	Actividades desarrolladas por el área de bienestar	148		
GRI 401-1	Contexto laboral	149		5, 8, 10

ESTÁNDAR GRI/ OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN	Pacto global	ODS
DIMENSIÓN SOCIAL				
GRI 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	149		5, 8, 10
PROPIO	Eficacia en la selección del personal	153		
GRI 401-4	Media horas de formación al año por empleado	154		4, 5, 8, 10
PROPIO	Cumplimiento plan de capacitaciones	156		
PROPIO	Control consumo de sustancias psicoactivas	157		
GRI 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres a hombres	149; 158		5, 8, 10
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	149; 159		8, 5
PROPIO	Investigación de incidentes laborales	159		
PROPIO	Enfermedad general	162		
PROPIO	Cumplimiento del cronograma de seguridad y salud en el trabajo	163		
PROPIO	Impacto económico de accidentes e incidentes de tránsito	164		
PROPIO	Formación en seguridad vial	165		
GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones emprendidas	166		5, 8
PROPIO	Formación de empleados en política o procedimientos sobre los derechos humanos	167	Principio 1, Principio 2	
RETOS				
RETOS		171		
GRI 2- CONTENIDOS GENERALES 2021	2-5 Verificación externa	172		

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2024

SERACIS
Seguridad más allá de la simple Vigilancia

Seracis Ltda

@seracisseguridadprivada

www.seracis.com