

(Seracis LTDA, 2016)

DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD CON LA GUÍA GRI VERSIÓN G.4



Declaración “De Conformidad” con la Guía

**Reporte de Sostenibilidad 2016
SERACIS LTDA.**

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

Se ha realizado la revisión de la adaptación de los contenidos del Reporte de Sostenibilidad 2016 de la empresa SERACIS LTDA. de acuerdo a lo señalado en la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) versión G4) versión G4 y el procedimiento para la verificación de informes de sostenibilidad elaborada por Icontec.

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

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

El alcance del compromiso de aseguramiento se desarrolló según lo acordado con **Icontec**. Incluyó la verificación de una muestra de las actividades descritas en el reporte y, una revisión de la aplicación de los principios y los contenidos básicos generales y específicos que presentan el desempeño en sostenibilidad del periodo 2016-01-01 y 2016-12-31.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión y verificación de la información presentada en el Reporte de Sostenibilidad 2016, que nos permite emitir una conclusión sobre la naturaleza y alcance del cumplimiento de los principios de transparencia por parte de la organización y una conclusión sobre la fiabilidad de sus contenidos básicos.

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

La verificación externa fue conducida por el equipo de Icontec entre el 2017-05-02 al 2017-05-03 en la ciudad de Medellín.

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

- Lectura y revisión previa del Reporte de Sostenibilidad 2016 terminado; para la revisión de las actividades realizadas por SERACIS LTDA. con relación y consideración de sus

ES-P-CC-16- F-004
Versión: 0

Página 1 de 3

DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD CON LA GUÍA GRI VERSIÓN G.4



- partes interesadas, así como la cobertura, relevancia e integridad de la información en función del entendimiento de la empresa de los requerimientos de sus grupos de interés.
- Elaboración del plan de verificación, enviado a la empresa el 2017-04-12, al cual no se le hicieron ajustes.
 - Análisis de la adaptación de los contenidos del Informe a los criterios “de conformidad” con la “Guía Para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad” del *Global Reporting Initiative* –GRI- en su versión G4.
 - Reuniones con el personal responsable de los diferentes contenidos que integran el Informe, para conocer los enfoques de gestión aplicados y obtener la información necesaria para la verificación externa. Se desarrollaron seis (6) entrevistas con cada uno de los procesos responsables de las actividades, seleccionados en nuestro ejercicio de verificación los días 2017-05-02 y 2017-05-03.
 - Análisis del proceso de diseño del Reporte de Sostenibilidad y de los procesos para recopilar y validar los datos así como revisión de la información relativa a los enfoques de gestión aplicados a los contenidos reportados, realizado el 2017-04-12.
 - Comprobación, mediante la selección de una muestra, de la información cuantitativa y cualitativa de los contenidos básicos incluidos en el Informe, y comprobación de que los que corresponden con los criterios establecidos en la Guía. Dicha comprobación incluyó 34 indicadores correspondientes a los contenidos básicos generales y 17 indicadores correspondientes a los contenidos básicos específicos en las siguientes categorías: Económicos: G4 – EC1, G4 – EC5; Ambientales: G4 – EN1, G4 – EN3, G4 – EN8, G4 – EN15, G4 – EN29; Sociales: G4 – LA1, G4 – LA6, G4 – LA9, G4 – HR2, G4 – HR3, G4 – HR5, G4 – HR9, G4 – HR10, G4 – HR12 y G4 – SO3.
 - Contraste de que el contenido del Informe no contradice ninguna información relevante suministrada por la empresa en la documentación analizada.

Conclusión:

Como resultado de nuestra revisión limitada se concluye que el Reporte de Sostenibilidad 2016 de la empresa SERACIS LTDA. ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con la “Guía Para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad” del *Global Reporting Initiative* –GRI- en su versión G4, cumple con los principios para su elaboración, y es fiable de acuerdo a los procedimientos realizados. No existe información que nos haga creer que los aspectos revisados descritos contienen errores significativos.

El alcance de una revisión limitada es substancialmente inferior a una auditoría. Por lo tanto, no proporcionamos opinión de auditoría sobre el Reporte de Sostenibilidad 2016.

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

ES-P-CC-16- F-004
Versión: 0

Página 2 de 3

DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD CON LA GUÍA GRI VERSIÓN G.4



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

Restricciones de uso y distribución:

El presente informe ha sido preparado exclusivamente para efectos de **dar aseguramiento** sobre el contenido de la memoria Reporte de Sostenibilidad 2016 de la empresa SERACIS LTDA., para el ejercicio anual terminado 2016-12-31; de acuerdo a lo señalado en el procedimiento para la verificación de informes de sostenibilidad elaborado por Icontec Internacional y no puede ser destinado para ningún otro propósito.

Nuestro informe se realiza única y exclusivamente para su presentación ante las partes interesadas lectores del Reporte de Sostenibilidad 2016 y no debe ser distribuido o utilizado por otras partes.

ICONTEC Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación

ADRIANA MARÍA ALONSO ROZO
Director(a) Regional Antioquia
Fecha 2017-05-03

CCG.

CO+A1:G20TENIDOS BASICOS GENERALES

ESTRATEGIA Y ANÁLISIS		Página
G4-1	Declaración del máximo órgano de gobierno	7
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		Página
G4-3	Nombre de la organización	9
G4-4	Servicios: SERVICIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA	10
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede principal de la organización	11
G4-6	Número de países en los que opera la organización Países de operación	12
G4-7	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	13
G4-8	Mercados servidos	13
G4-9	Escala de la organización informante	13
G4-10	Dimensiones de la organización	14
G4-11	Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos	16
G4-12	Descripción la cadena de suministros de la organización	17
G4-13	Cambios significativos durante el periodo objeto de análisis de la memoria en 2015	17
G4-14	Como aborda la organización el principio de precaución	19
G4-15	Lista de cartas, principios, u otras iniciativas	19
G4-16	Lista de asociaciones	20

GOBIERNO		Página
G4-34	Estructura de gobierno de la organización	34
ETICA E INTEGRIDAD		Página
G4-56	Los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos	35
ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES DE DESEMPEÑO		Página
DIMENSIÓN SOCIAL		Página
G4-LA1	Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por edad, sexo y región	47
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, ausentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo	52
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	57
G4-HR2	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados	60
G4-HR3	Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas	62
G4-HR5	Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil	63
G4-HR9	Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos	65
G4 - HR10	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos	66
G4-HR12	Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	67
G4-SO3	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados	68

ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA		Página
G4-17	Lista de entidades que figuran en los estados financieros	21
G4-18	Proceso para determinar contenido de la memoria, principios para la elaboración de la memoria	21
G4-19	Lista de aspectos materiales identificados en el proceso de definición de contenido	23
G4-20	Coertura de cada aspecto material dentro de la organización	24
G4-21	Coertura de cada aspecto material al exterior de la organización	25
G4-22	Consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores	26
G4-23	Cambios significativos en el avance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores	26
PARTICIPACION DE LOS GRUPOS DE INTERES		Página
G4-24	lista de grupos de interés vinculados a la organización	27
G4-25	Metodología de elección los grupos de interés	27
G4-26	Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés	29
G4-27	Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de los grupos de interés	30
PERFIL DE LA MEMORIA		Página
G4-28	Periodo objeto de la memoria	31
G4-29	Fecha de la última Memoria	31
G4-30	Ciclo de presentación de la memoria	31
G4-31	Contacto para resolver dudas que puedan surgir en relación con el contenido de La Memoria	31
G4-32	Índice del contenido del GRI	31
G4-33	Verificación	33

DIMENSIÓN AMBIENTAL		69
G4-EN1	Materiales utilizados por peso o volumen	69
G4-EN3	Consumo energético interno	71
G4-EN8	Captación total de agua por fuentes	74
G4-EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero	76
G4-EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	79
DIMENSIÓN ECONÓMICA		80
G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido	80
G4-EC5	Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	83
RESULTADO GLOBALES 2016 Y RETOS 2017		Página
DIMENSIÓN SOCIAL		85
DIMENSIÓN AMBIENTAL		86
DIMENSIÓN ECONÓMICA		87
RESPUESTA A NUESTROS RETOS 2015		87
NUESTROS RETOS 2017		88
CONTENIDOS BASICOS ESPECIFICOS		89



(Seracis LTDA, 2016)

G4.1 Declaración del máximo órgano de gobierno

A través de la historia, sin importar la cultura que se analice, en los registros siempre encontramos aspectos en común: el dolor, el abuso de confianza y el crimen, los cuales en general están presentes en todas sus formas a pesar que las sociedades hayan constituido instituciones para la defensa de la honra y bienes de los ciudadanos, pero siempre hay una rendija por la cual se cuelan los malintencionados.

Es en esa brecha en la que las compañías de seguridad privada entran a proveer soluciones, pues más allá del simple vigilante del pasado, en la actualidad este servicio ha evolucionado y especializado según el tipo de riesgo que se quiera cubrir.

El concepto de seguridad evoluciona y se va adaptando según las necesidades tanto de la persona como del contexto. Hoy por hoy se trata de la prestación de servicios encaminados a la protección de la vida de las personas, sus instalaciones y sus contenidos e incluso de intangibles.

En SERACIS LTDA, se tienen en cuenta cuatro conceptos que comprenden la seguridad: i) el gerenciamiento de los riesgos, enfocados en aquello que pueda afectar la integridad física de nuestros clientes y sus activos; ii) la seguridad física, visto como las medidas necesarias para asegurar la integridad de los bienes materiales; iii) la protección personal, entendida como la visualización estratégica de los hábitos de nuestros clientes y de su entorno con miras a asegurar su integridad; y iv)

La seguridad de la información, muy de moda actualmente por los escándalos de espionajes digitales y protección de la información de personas e instituciones.

Además de lo anterior, somos conscientes de la trascendencia del enfoque y ejercicio de la Responsabilidad Social Empresarial. Nos hemos comprometido con la calidad de los servicios que ofrecemos y con el desarrollo sostenible en cada uno de nuestros procesos, como estrategias para lograr: la permanencia en el mercado, el crecimiento y el logro de los objetivos trazados. Es por esto que nos hemos comprometido en ser socialmente responsables, cumplir con las expectativas económicas de los socios, contribuir con la protección del medio ambiente y prevención de la contaminación y a contribuir en el crecimiento de nuestra sociedad.

En 2016 mantuvimos nuestro propósito de generar valor mediante el uso responsable de los recursos y del continuo esfuerzo por ser un referente nacional de la industria que aporta a la generación de empleo y al desarrollo del país.

En el último año, SERACIS LTDA ha dado continuidad a la implementación de la norma NTC ISO 26000, Responsabilidad Social Empresarial, con lo cual buscamos demostrar que podemos seguir optimizando y apoyando los procesos para continuar con el mejoramiento de cada uno de los requerimientos exógenos de la empresa.

En materia económica, los resultados han sido positivos ya que se ha mantenido una tendencia en el crecimiento de la compañía, reflejado en sus ingresos, así como en sus utilidades, situación que nos da la confianza para seguir incursionando en nuevos mercados y nuevos clientes. En materia ambiental, hemos logrado reducir nuestros consumos de materiales y recursos naturales, creando una cultura de responsabilidad ambiental entre todos nuestros colaboradores y la parte social, nuestras estrategias se han enfocado en beneficiar a nuestros colaboradores y sus familias.

Nuestra proyección hacia el futuro se enfoca en posicionarnos como líderes en el sector de la Seguridad Privada. Para el logro de esto, nuestros objetivos estarán orientados hacia los siguientes principios:

- 1) Los clientes son principio y fin de la estrategia.
- 2) Mejorar la rentabilidad y la competitividad.
- 3) Atraer y retener el mejor talento.
- 4) Optimizar la cobertura y la prestación de los servicios.
- 5) Desarrollar planes al interior de la organización que nos permitan ofrecer nuevos servicios en materia tecnológica, así como innovar en la prestación de los servicios actuales.
- 6) Los proveedores serán socios estratégicos.
- 7) Contribuir al bienestar de nuestros empleados y comunidades.
- 8) Optimizar el uso de los recursos naturales y materiales, para mitigar nuestros impactos ambientales.

Para el fortalecimiento de la estrategia, continuamos trabajando en alianza con la fundación AIDA y FESERACIS para mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias.

Respaldamos nuestra gestión con los sistemas de: OHSAS 18001 Seguridad y Salud en el trabajo, ISO 9001 Calidad, y la norma ISO 28000 Seguridad para la Cadena de Suministro, RUC y BASC alianza empresarial para un comercio seguro, todo ello enmarcado en una política integral, valores y cultura organizacional.

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

- El 70% de nuestro personal estará formado en competencias con el SENA en cinco años.
- 200 de nuestros colaboradores tendrán vivienda propia en cinco años.
- La organización tiene un principal objetivo para el año 2020, el cual es formar personas responsables en cuanto al cuidado del medio ambiente, es por esto, que la empresa priorizará las

actividades relacionadas con la Responsabilidad Social Empresarial y se esforzará por tener una empresa comprometida con el ambiente y con el desarrollo sostenible, a través de la reducción del 5% en el consumo de materiales, agua, energía y emisiones de CO2.

- Estar dentro de las 30 primeras empresas del sector en 3 años con unas ventas aproximadas de 90 mil millones.
- Obtener la evaluación del sistema de Responsabilidad Social Empresarial, con el fin de conocer nuestro desempeño bajo la calificación por un ente independiente.

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

Se ha logrado el cumplimiento de los objetivos, sin embargo, siempre será posible mejorarlo de una u otra forma, trabajando todos unidos para brindar el mejor servicio de vigilancia y seguridad privada.

Nuestras políticas, nuestros valores, principios y objetivos específicos, están alineados con la filosofía empresarial de Responsabilidad Social Empresarial, con compromisos en la gestión de Calidad, la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Gestión Ambiental, cumpliendo con la normatividad vigente y proyectando nuevos compromisos con todos nuestros grupos de interés.

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

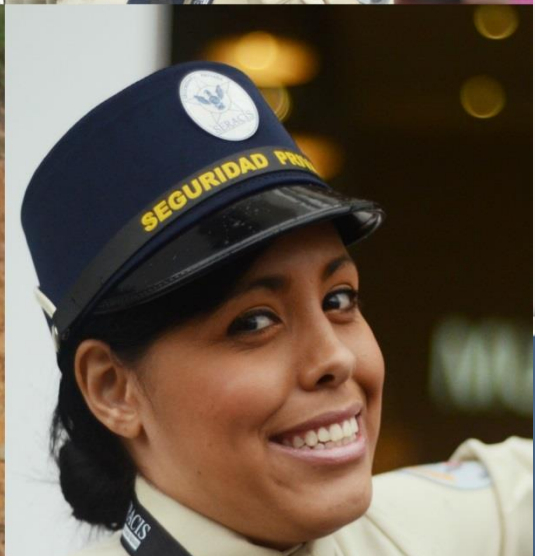
Jorge Iván Santander Sierra.
Gerente SERACIS LTDA.

(Seracis LTDA, 2016)



SEARCIS LTDA

Servicios de asesoría,
consultoría e
investigaciones en
seguridad



QUIENES SOMOS

Somos una empresa especializada en la prestación de servicios de Seguridad privada (en el sector de la infraestructura) orientados a la disminución del riesgo, cubriendo las necesidades de Seguridad a nuestras partes interesadas en todos los sectores, fue constituida en 1996 convirtiéndose en una excelente opción en el mercado. Ofrecemos servicios de vigilancia humana con o sin arma; escolta de personas, productos y vehículos; Sistemas de seguridad apoyados con medios tecnológicos y consultoría en investigaciones en seguridad privada, buscando una sostenibilidad en el negocio.

(Seracis LTDA, 2016)

G4-5 Nuestras sedes:

SEDE PRINCIPAL:

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

OTRAS SEDES:

- País: Colombia
 Departamento de: Caldas
 Municipio de: Manizales
 Dirección: Calle 76 # 21-65 Barrio Milán
- País: Colombia
 Departamento de: Cundinamarca
 Municipio de: Bogotá
 Dirección: Calle 56 #71- 37 Barrio Normandía
- País: Colombia
 Departamento de: Tolima
 Municipio de: Ibagué
 Dirección: Manzana M Casa #10. Barrio Andalucía
- País: Colombia
 Departamento de: Atlántico
 Municipio de: Barranquilla
 Dirección: Carrera 54 # 64-245 Of. 3C Edificio Camacol

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



(Seracis LTDA, 2016)

G4-7 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.

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

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

Objeto social: La sociedad tendrá como objeto social la presentación remunerada de protección a personas naturales o jurídicas, de derecho público o privado, con medios y modalidades (vigilancia fija, móvil y escoltas, seguridad con medios tecnológicos a personas, vehículos, mercancías, cualquier otro objeto durante su desplazamiento) la presentación del servicio remunerado en consultoría, asesoría e investigaciones y funciones conexas, estudios de seguridad en el tema de análisis de riesgos de investigaciones de seguridad, diseño de esquemas de seguridad, servicios de poligrafía, la exportación e importación de equipos de seguridad y comunicaciones y proveer enseñanza, capacitación, entrenamiento y actualización en conocimientos relacionados con vigilancia y seguridad privada autorizados por la superintendencia de seguridad privada.

G4-8 Mercados servidos

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

- Sector de la construcción
- Sector Minero
- Sector Comercial
- Sector Residencial
- Sector Industrial
- Servicios en asesoría y consultoría
 - Análisis de riesgos
 - estudios de confiabilidad.
 - Investigaciones de seguridad
- Servicios con apoyos tecnológicos tales como:
 - Monitoreo de alarmas
 - Circuitos cerrados de televisión
 - Rastreo satelital
 - Controles de acceso
 - Sistemas de seguridad perimetral
 - Domótica y proyectos tecnológico

G4-9 Escala de la organización informante

- Número de empleados: 1924 administrativos y operativos a diciembre de 2016
- Número de operaciones: 210
- Ventas netas: 47.573.669.000Millones
- Capitalización total, desglosada en términos de:
 - ❖ Pasivo: \$5.556.339.000
 - ❖ Patrimonio neto: \$8.464.203.000
 - ❖ Activo: \$14.020.542.000
 - ❖ Cantidad de productos o servicios prestados: SERACIS LTDA presta (5) servicios de seguridad privada, asesorías y consultorías, servicios de verificaciones, servicios de poligrafías, servicios de monitoreo.
 - ❖

G4-10 Dimensiones de la organización

a. Número de empleados por contrato laboral y sexo

MASCULINO	1637
FEMENINO	287
TOTAL	1924

TIPO DE CONTRATO	TOTAL
Contrato indefinido	188
Fijo a un año	811
Aprendiz	3
Obra labor.	922
Total	1924

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

MASCULINO	CONTRATO INDEFINIDO (admon y oper)	140
	FIJO A UN AÑO (operativos)	788
	APRENDIZ	1
	OBRA O LABOR	708
FEMENINO	CONTRATO DE PRACTICANTE	2
	CONTRATO INDEFINIDO	48
	FIJO A UN AÑO	23
	OBRA O LABOR	214
	TOTAL	1924



(Seracis LTDA, 2016)

c. Empleados por región y sexo

	BOGOTA		IBAGUE		BUENAVENTURA		PITALITO	
HOMBRES	adtivos y oper	526	adtivos y oper	10	Operativo	41	Operativo	7
MUJERES	adtivos y oper	212			Operativo	6		0
TOTAL		738		10		47		7
	MEDELLIN		ITUANGO		CALI		PUERTO LIBERTADOR	
HOMBRES	adtivos y oper	340	Operativo	61	Operativo	2	Operativo	31
MUJERES	adtivos y oper	48	Operativo	4		0		0
TOTAL		388		65		2		31
	ALEJANDRIA		IPIALES		CARTAGENA		PUERTO TEJADA	
HOMBRES	Operativo	1	Operativo	14	Operativo	23	Operativo	4
MUJERES		0	Operativo	1		0		0
TOTAL		1		15		23		4
	AMAGA		LA LINEA		CAUCASIA		PUERTO VALDIVIA	
HOMBRES	Operativo	1	Operativo	25	Operativo	9	Operativo	23
MUJERES		0		0		0		0
TOTAL		1		25		9		23
	AMALFI		LOBOGUERRERO		CESAR		SAN CARLOS	
HOMBRES	Operativo	15	Operativo	33	Operativo	8	Operativo	5
MUJERES		0	Operativo	3		0		0
TOTAL		15		36		8		5
	ARROYO DE PIEDRA		MACEO		CHIGORODO		SAN MARCOS	
HOMBRES	Operativo	3	Operativo	3	Operativo	7	Operativo	3
MUJERES		0		0		0		0
TOTAL		3		3		7		3
	BAJIRA		MANIZALES		CIUDAD BOLIVAR		SAN MARTIN CESAR	
HOMBRES	Operativo	3	Operativo	33	Operativo	27	Operativo	1
MUJERES		0	adtivos	1		2		0
TOTAL		3		34		29		1
	BARRANCABERMEJA		MANZANARES		COCORNA		SANTA BARBARA	
HOMBRES	Operativo	1	Operativo	11	Operativo	2	Operativo	2
MUJERES		0		0		0	Operativo	1
TOTAL		1		11		2		3
	BARRANQUILLA		MONTERIA		COCORNA		SOLEDAD ATLANTICO	
HOMBRES	adtivos y oper	181	Operativo	40	Operativo	2	Operativo	13
MUJERES	adtivos y oper	4		0		0	Operativo	3
TOTAL		185		40		2		16
	BECERRIL		NEIVA		GUAJIRA		TUTUNENDO	
HOMBRES	Operativo	3	Operativo	6	Operativo	25	Operativo	3
MUJERES		0		0	Operativo	1		0
TOTAL		3		6		26		3
	BOLOMBOLO		LA PINTADA		CUCUTA		VALLEDUPAR	
HOMBRES	Operativo	1	Operativo	14	Operativo	6	Operativo	8
MUJERES		0		0		0		0
TOTAL		1		14		6		8
	BOSCONIA		LA VIRGINIA		DABEIBA		VILLAVICENCIO	
HOMBRES	Operativo	11	Operativo	16	Operativo	3	Operativo	1
MUJERES		0		0		0		0
TOTAL		11		16		3		1
1924		1350		275		164		105

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

Todos los empleados son contratados con contratos formales

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

AÑOS	TOTAL VIGILANTES
2008	575
2009	807
2010	803
2011	981
2012	1003
2013	1015
2014	1166
2015	1255
2016	1659

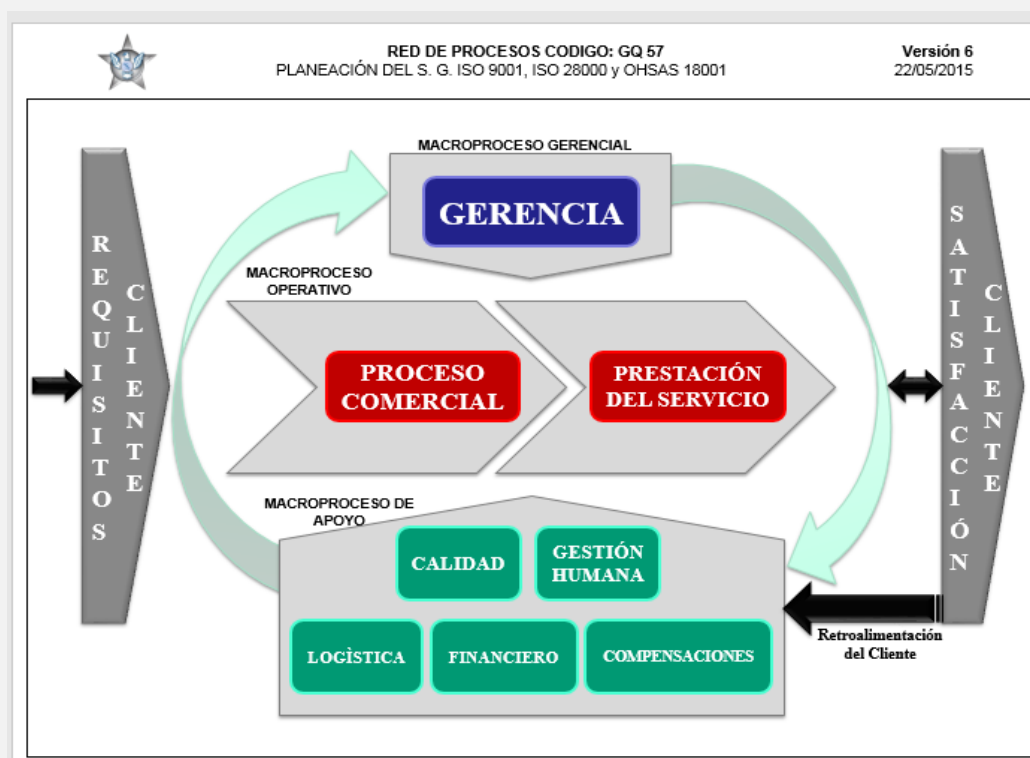


Nuestra empresa tuvo un incremento del 32.2% de vigilantes del 2015 al 2016.

G4-11 Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos

En la historia de la empresa no se ha presentado ningún convenio colectivo ni sindicato ni de base, ni de industria. La empresa es respetuosa del derecho de asociación de nuestros empleados.

G4-12 Descripción la cadena de suministros de la organización

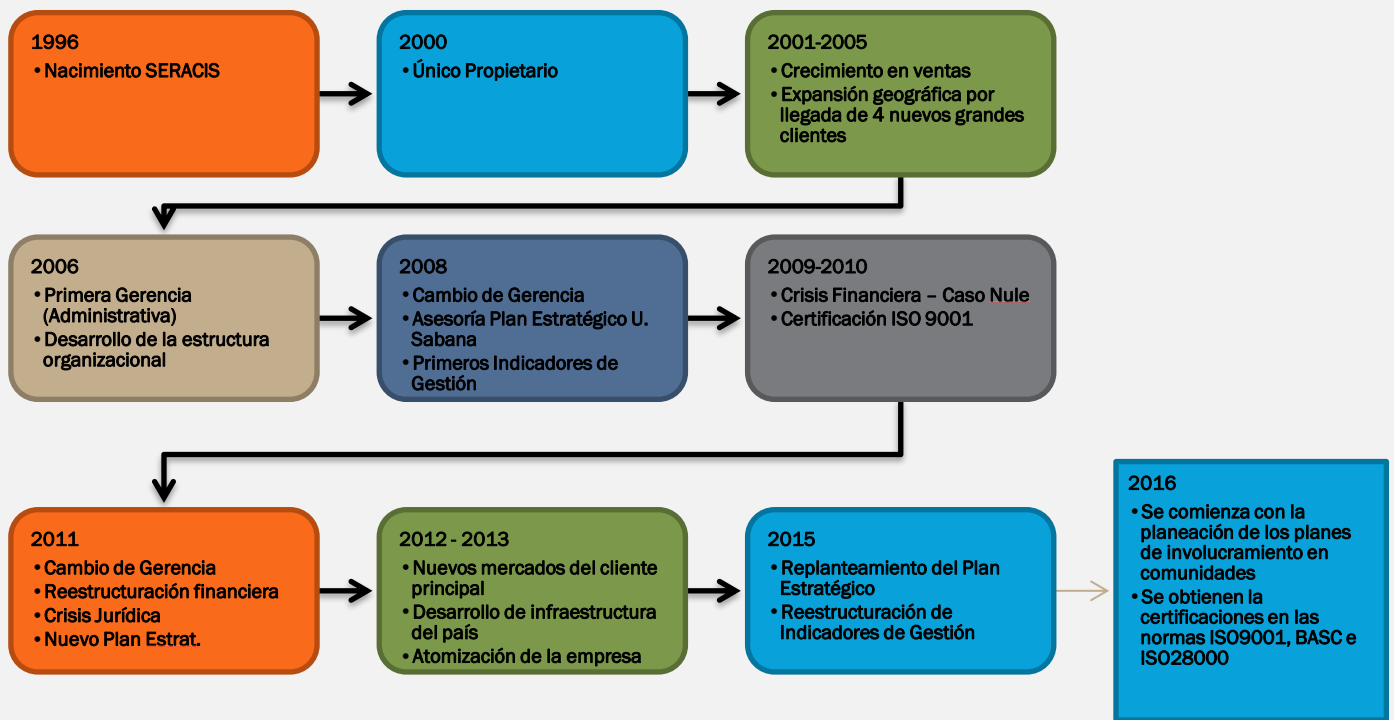


Dentro del macroproceso de Gerencia, se encuentra Responsabilidad social empresarial.

G4-13 Cambios significativos durante el periodo objeto de análisis de la memoria en 2016

- **El tamaño:** La organización ha incrementado considerablemente, pues al 2016 cuenta con cinco (5) agencias o sedes en el país. Adicional el mismo año se inicio con 1592 trabajadores entre operativos y administrativos y se finalizó el año con 1988 trabajadores, teniendo un incremento del 24,87%.

Evolución de SERACIS LTDA



- **Estructura organizacional:** La empresa en cuanto a la estructura organizacional para el año 2016 cambió considerablemente, ya que,
 - ❖ Nuevo cargo: Asistencia de Presidencia, quien depende directamente de la junta de socios
 - ❖ En la Agencia de Bogotá, se crea nuevo cargo: Asistente de Bienestar Laboral, quien depende directamente de la Subdirección de Gestión Humana.
 - ❖ La Dirección Electrónica con todo su equipo de trabajo se modifica, dependiendo directamente del Director Nacional de Operaciones, con el cargo: Director de Medios tecnológicos, de quien depende el Coordinador de Ingeniería y el Coordinador Logístico, de este último cargo, depende directamente el jefe técnico y por último de éste cargo, depende el técnico eléctrico.
 - ❖ Se crea el nuevo cargo: Asistente de Formación, quien depende directamente del Director de Formación.
 - ❖ Se elimina el cargo aprendiz de proyectos y calidad
 - ❖ La analista de archivo pasa a depender directamente del Director de Proyectos y Calidad, y por tanto la auxiliar de archivo, que depende de la Analista de archivo, pasa a ser parte de la misma Dirección.
 - ❖ Se divide la Dirección Administrativa de la Financiera, quedando la Dirección financiera independiente con su equipo: Contador nacional, Asistente Contable, Auxiliar Contable, Auxiliar de Cartera, Coordinador de Compensaciones, Auxiliar de Facturación, Auxiliar Nómina, Coordinador de Programación, Auxiliar de Compensaciones, Auxiliar Cartera de Incapacidades.

ANEXO: [GQ08 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.V12](#)

- **Propiedad de la Organización:** La organización cuenta con los siguientes socios:
 - ✓ Gema Esperanza Abondano Mikan con el 0.61% de derechos o cuotas sociales
 - ✓ Gloria Patricia Velasco Tulcanaza con el 99.39% de derechos o cuotas sociales
- **La localización de las actividades:** SERACIS LTDA presta los servicios a nivel nacional, de los 32 departamentos de Colombia tenemos presencia en 23.
 - **Cambios producidos en las instalaciones:** Se cuenta con 5 agencias o sedes:
 - Medellín: Calle 47 D No. 79 – 33. Barrio La Floresta
 - Bogotá: Calle 56 No. 71 – 37. Barrio Normandía.
 - Barranquilla: Carrera 54 No. 64 – 245 Of 3C. Edificio Comacol
 - Ibagué: Manzana M casa No. 10. Barrio Arkalucia
 - Manizales: Calle 76 No. 21 – 65. Barrio Milán.
 - **Cambios en la estructura del capital social y de otros tipos de capital, mantenimiento del mismo y operaciones de modificación del capital (para organizaciones del sector privado):** SERACIS LTDA es una sociedad privada de responsabilidad limitada, y no ha presentado cambios en el tipo de sociedad.
 - **Cambios en la ubicación de los proveedores:** Proveedores en Colombia, ninguno fuera del país y especialmente en Antioquia.
 - **la estructura de la cadena de suministro:** Es la muestra del G4-12 Red de Procesos para prestar el servicio de vigilancia y seguridad privada.

G4-14 Como aborda la organización el principio de precaución

SERACIS LTDA aborda el principio de precaución a través de Gestión del Riesgo a procesos, personas y cargos, en: seguridad, derechos humanos y continuidad de negocio, siguiendo la metodología de norma ISO 31000. Se han evaluado riesgos en derechos humanos, SST, cadena de suministros y de gestión ambiental. Con esto se busca atender de manera adecuada las necesidades de nuestras partes interesadas.

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

- Fundación AIDA
- Fondo de Empleados FESERACIS
- Programas de involucramiento
- Pacto global.

La fundación AIDA y FESERACIS son entidades sin ánimo de lucro, orientadas en esta alianza estratégica, a mejorar las condiciones y calidad de vida de los trabajadores de SERACIS LTDA, en los ejes de: vivienda, recreación, educación y por la licencia emanada de la Secretaría de Salud de Antioquia en Salud Ocupacional, la fundación AIDA, presta los servicios de: asesoría, asistencia, consultoría y diseño de programas en Salud Ocupacional y Riesgos Laborales. También ha realizado eventos que han podido fortalecer el espíritu deportivo, la brigada de emergencias y la jornada de la salud, la recreación de la familia, gestión para la adquisición de subsidios de viviendas, actividades de clima organizacional, gestión para la adquisición de becas de estudio, entrega de Kit escolares, entre otros.

G4-16 Lista de asociaciones



Afiliación a Corporación Fenalco Solidario

- La corporación Fenalco Solidario está comprometida a promover en las organizaciones los objetivos de Desarrollo Sostenible, con esta afiliación, SERACIS LTDA aporta y une esfuerzos para poner un grano de arena en estos objetivos.

• Fecha de la afiliación: Noviembre 12 de 2009



CAMACOL

- CAMACOL ofrece a las empresas, organizaciones y personas vinculadas a la cadena productiva de la construcción en Colombia importantes valores agregados. Son las empresas constructoras, entidades financieras, industriales, fabricantes, comercializadores y distribuidores de insumos, materiales y servicios para la construcción, ofrece espacios de encuentro, estudios e investigaciones, información sobre licitaciones, implementación de Planes de Desarrollo, Foros Económicos Sectoriales al año., entre otros.



ANDEVIP

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

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



CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD

- El CCS brinda soporte técnico-científico de vanguardia para contribuir a: la preservación de la salud de la población trabajadora y de la comunidad, el mejoramiento de la seguridad, la conservación del medio ambiente, propendiendo por la continuidad del negocio de nuestros clientes, con un enfoque socialmente responsable. Con la afiliación SERACIS LTDA obtiene beneficios como: actualización técnica, normativa y legislativa permanente en prevención de riesgos laborales y ambientales, desarrollo de las competencias a través de la capacitación y acompañamiento técnico para la mejora continua. SERACIS LTDA cuenta con la inscripción al RUC, Registro Uniforme de Evaluación del Sistema de Gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente para Contratistas.

- Fecha de la afiliación: 16 de mayo de 2014



CAMARA COLOMBIANA DE INFRAESTRUCTURA

- La CCI es el resultado de la fusión de cuatro gremios tradicionales en el país relacionados con el sector: la Asociación Colombiana de Ingenieros Constructores (ACIC), la Asociación Colombiana de Empresas de Ingeniería y Consultoría (AICO), la Asociación de Consultores de Colombia (ASCOL) y la Asociación Colombiana de Concesionarios de Infraestructura y Servicios (CONCESIA), con el fin de unir sus fuerzas para consolidar un sector integrado por las empresas vinculadas a la cadena de valor de la infraestructura colombiana, y tener un mayor reconocimiento en el ámbito nacional. De esta manera, además, 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

3. ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA



(Seracis LTDA, 2016)

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

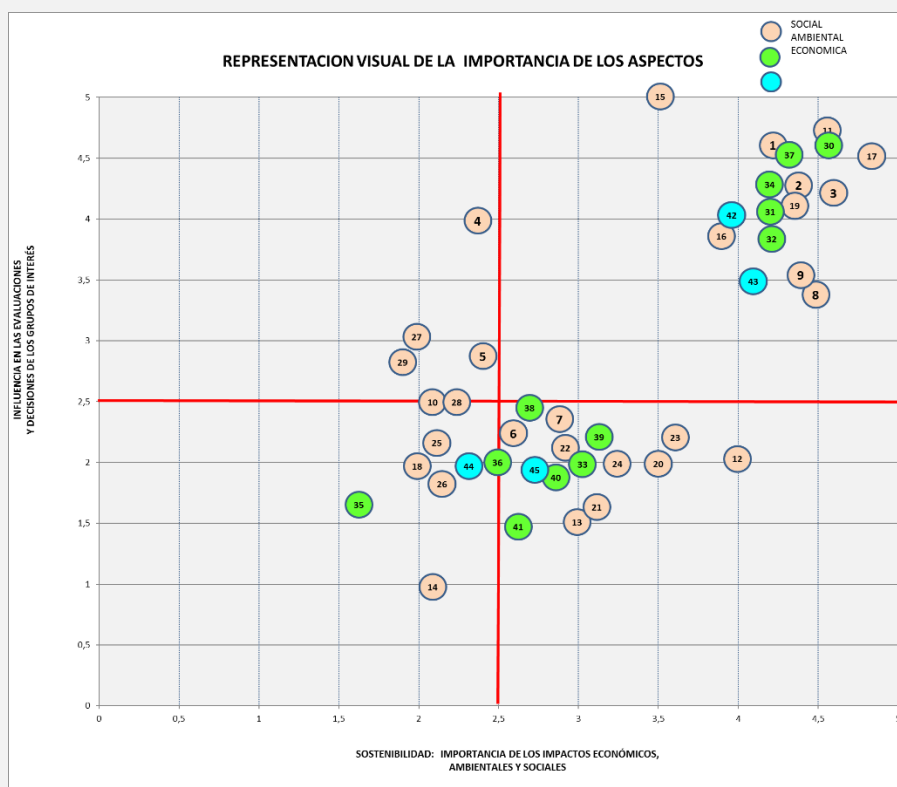
Los estados financieros de la organización solo representan la situación de SERACIS LTDA. Todos los resultados son revisados y auditados por el revisor fiscal de la empresa. Adicionalmente son enviados a la DIAN, Superintendencia de vigilancia, DANE y cámara de comercio.

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

La identificación (sostenibilidad y participación de los grupos de interés) y cobertura (dentro y fuera de la organización) de los aspectos que se tendrán en cuenta para el reporte, se lleva a cabo mediante el análisis cuantitativo de la aplicación de la herramienta propia de la organización, considerando todos los aspectos de la guía Gri G4 (45 aspectos) y a cada uno se califica de 1 a 5.

A continuación, materialidad:

	CATEGORIA DESEMPEÑO SOCIAL	PROMEDIO SOSTENIBILIDAD	PROMEDIO PARTICIPACION DE GI	% EN CRITERIOS DE IDENTIFICACION Y PRIORIZACION
	SUBCATEGORIA PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO			
1	EMPLEO	4,3	4,6	79
2	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	4,4	4,3	74
3	CAPACITACION Y EDUCACION	4,6	4,3	79
4	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	2,4	4,0	38
5	IGUALDAD DE RETRIBUCION ENTRE HOMBRES Y MUJERES	2,4	2,9	27
6	EVALUACION DE PRACTICAS LABORALES PROVEEDORES	2,6	2,3	24
7	MECANISMOS DE RECLAMACION SOBRE PRACTICAS LABORALES	2,9	2,4	27
	SUBCATEGORIA DERECHOS HUMANOS			
8	INVERSION FORMACION DDHH	4,5	3,4	61
9	NO DISCRIMINACION	4,4	3,5	61
10	LIBERTAD DE ASOCIACION	2,1	2,5	21
11	TRABAJO INFANTIL	4,6	4,6	86
12	TRABAJO FORZOSO	4,0	2,0	32
13	MEDIDAS DE SEGURIDAD	3,0	1,5	18
14	POBLACION INDIGENA	2,1	1,0	9
15	EVALUACION IMPACTOS DDHH (G RIESGO)	3,5	5,0	70
16	EVALUACION DE LOS PROVEEDORES EN DDHH	3,9	3,9	60
17	MECANISMO DE RECLAMACION EN DDHH	4,8	4,5	86
	SUBCATEGORIA SOCIEDAD			
18	COMUNIDADES LOCALES	2,0	2,0	16
19	LUCHA CONTRA LA CORRUPCION	4,4	4,1	72
20	POLITICA PUBLICA	3,5	2,0	28
21	PRACTICAS DE COMPETENCIA DES LEAL	3,1	1,6	20
22	CUMPLIMIENTO	2,8	2,1	23
23	EVALUACION DE LA REPERCUSSION SOCIAL DE LOS PROVEEDORES	3,6	2,1	31
24	MECANISMOS DE RECLAMACION POR IMPACTO SOCIAL	3,5	2,0	28
	SUBCATEGORIA RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS			
25	SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES	2,1	2,1	18
26	ETIQUETADO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS	2,1	1,8	15
27	COMUNICACIONES DE MERCADOTECNIA	2,0	3,0	24
28	PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES	2,1	2,5	21
29	CUMPLIMIENTO REGULATORIOS	1,9	2,9	22
	CATEGORIA DESEMPEÑO AMBIENTAL	PROMEDIO SOSTENIBILIDAD	PROMEDIO PARTICIPACION DE GI	% EN CRITERIOS DE IDENTIFICACION Y PRIORIZACION
30	MATERIALES	4,6	4,6	86
31	ENERGIA	4,3	4,0	68
32	AGUA	4,3	3,9	66
33	BIODIVERSIDAD	3,0	2,0	24
34	EMISIONES	4,3	4,3	72
35	EFLUENTES Y RESIDUOS	1,6	1,6	11
36	PRODUCTOS Y SERVICIOS	2,5	2,0	20
37	CUMPLIMIENTO REGULATORIO	4,4	4,5	79
38	TRANSPORTE	2,6	2,5	26
39	GENERAL gastos e inversion	3,0	2,0	24
40	EVALUACION AMBIENTAL DE PROVEEDORES	3,0	2,0	24
41	MECANISMOS DE RECLAMACION AMBIENTAL	2,6	1,5	16
	CATEGORIA ECONOMICA	PROMEDIO SOSTENIBILIDAD	PROMEDIO PARTICIPACION DE GI	% EN CRITERIOS DE IDENTIFICACION Y PRIORIZACION
42	DESEMPEÑO ECONOMICO	4,0	4,0	64
43	PRESENCIA EN EL MERCADO	4,1	3,5	58
44	CONSECUENCIAS ECONOMICAS INDIRECTAS	2,4	2,0	19
45	PRACTICAS DE ADQUISICION	2,6	1,9	20



ANEXO: [FQ14 Materialidad GRI G4.](#)

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

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

CATEGORIA DESEMPEÑO SOCIAL		PROMEDIO SOSTENIBILIDAD	PROMEDIO PARTICIPACION DE GI	% EN CRITERIOS DE IDENTIFICACION Y PRIORIZACION
SUBCATEGORIA PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO				
1	EMPLEO	4,3	4,6	79
2	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	4,4	4,3	74
3	CAPACITACION Y EDUCACION	4,6	4,3	79
SUBCATEGORIA DERECHOS HUMANOS				
8	INVERSION FORMACION DDHH	4,5	3,4	61
9	NO DISCRIMINACION	4,4	3,5	61
11	TRABAJO INFANTIL	4,6	4,6	86
15	EVALUACION IMPACTOS DDHH (G RIESGO)	3,5	5,0	70
16	EVALUACION DE LOS PROVEEDORES EN DDHH	3,9	3,9	60
17	MECANISMO DE RECLAMACION EN DDHH	4,8	4,5	86
SUBCATEGORIA SOCIEDAD				
19	LUCHA CONTRA LA CORRUPCION	4,4	4,1	72
CATEGORIA DESEMPEÑO AMBIENTAL		PROMEDIO SOSTENIBILIDAD	PROMEDIO PARTICIPACION DE GI	% EN CRITERIOS DE IDENTIFICACION Y PRIORIZACION
30	MATERIALES	4,6	4,6	86
31	ENERGIA	4,3	4,0	68
32	AGUA	4,3	3,9	66
34	EMISIONES	4,3	4,3	72
37	CUMPLIMIENTO REGULATORIO	4,4	4,5	79
CATEGORIA ECONOMICA		PROMEDIO SOSTENIBILIDAD	PROMEDIO PARTICIPACION DE GI	% EN CRITERIOS DE IDENTIFICACION Y PRIORIZACION
42	DESEMPEÑO ECONOMICO	4,0	4,0	64
43	PRESENCIA EN EL MERCADO	4,1	3,5	58

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

ASPECTOS RELEVANTES		DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN en qué elemento INTERNO se produce exactamente el impacto								SUMA	% COBERTURA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN
		GERENCIA	COMERCIAL	PRESTACION DEL SERVICIO	CALIDAD	G HUMANA	LOGÍSTICA COMPRAS	FINANCIERA	COMPENSACIONES		
CATEGORIA DESEMPEÑO SOCIAL											
1	EMPLEO	1	1	1		1		1	1	6	75
2	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100
3	CAPACITACION Y EDUCACION	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100
8	INVERSION FORMACION DDHH	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100
9	NO DISCRIMINACION	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100
11	TRABAJO INFANTIL		1	1	1	1	1		1	6	75
15	EVALUACION IMPACTOS DDHH (G RIESGO)	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100
16	EVALUACION DE LOS PROVEEDORES EN DDHH	1			1		1			3	37,5
17	MECANISMO DE RECLAMACION EN DDHH	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100
19	LUCHA CONTRA LA CORRUPCION	1	1	1	1	1	1	1		7	87,5
CATEGORIA DESEMPEÑO AMBIENTAL											
30	MATERIALES	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100
31	ENERGIA	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100
32	AGUA	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100
34	EMISIONES	1	1	1		1	1			5	62,5
37	CUMPLIMIENTO REGULATORIO	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100
CATEGORIA ECONOMICA											
42	DESEMPEÑO ECONOMICO	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100
43	PRESENCIA EN EL MERCADO	1	1	1	1	1	1	1	1	8	100
		16	16	16	15	16	16	14	14		
		94,1	94,1	94,1	88,2	94,1	94,1	82,4	82,4		90,4

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

		AFUERA DE LA ORGANIZACIÓN															
		en qué elemento EXTERNO se produce exactamente el impacto															
ASPECTOS RELEVANTES		ESTADO	SOCIOS	CLIENTES	PROVEEDORES	FAMILIAS DE LOS EMPLEADOS	SOCIEDAD CERCANA	SOCIEDAD LEJANA	ENTES DE CERTIFICACIÓN	CAJAS DE COMPENSACION	MEDIOS DE COMUNICACIÓN	COMPETENCIA	ARL	EPS	ACADEMIA CURSOS DE VIGILANCIA	SUMA	% COBERTURA FUERA DE LA ORGANIZACIÓN
CATEGORIA DESEMPEÑO SOCIAL																	
1	EMPLEO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	100,0
2	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	100,0
3	CAPACITACION Y EDUCACION	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	92,9
8	INVERSION FORMACION DDHH	1	1	1		1	1	1	1	1	1				1	10	71,4
9	NO DISCRIMINACION	1		1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	12	85,7
11	TRABAJO INFANTIL	1		1	1	1		1	1	1	1		1	1	1	11	78,6
15	EVALUACION IMPACTOS DDHH (G RIESGO)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	13	92,9
16	EVALUACION DE LOS PROVEEDORES EN DDHH	1	1	1	1						1	1				5	35,7
17	MECANISMO DE RECLAMACION EN DDHH	1	1	1						1		1			1	7	50,0
19	LUCHA CONTRA LA CORRUPCION	1	1	1	1						1	1				5	35,7
CATEGORIA DESEMPEÑO AMBIENTAL																	
30	MATERIALES	1	1	1	1			1							1	6	42,9
31	ENERGIA	1	1	1	1			1							1	6	42,9
32	AGUA	1	1	1	1			1							1	6	42,9
34	EMISIONES	1	1	1	1			1							1	6	42,9
37	CUMPLIMIENTO REGULATORIO	1	1	1	1			1		1	1	1	1	1	1	11	78,6
CATEGORIA ECONOMICA																	
42	DESEMPEÑO ECONOMICO	1	1	1	1			1		1	1	1	1	1	1	11	78,6
43	PRESENCIA EN EL MERCADO	1	1	1				1		1	1	1	1	1	1	10	71,4
		17	15	17	14	7	6	14	7	11	10	8	10	9	15		
		94,4	83,3	94,4	77,8	38,9	33,3	77,8	38,9	61,1	55,6	44,4	55,6	50,0	83,3		67,2

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

Se presentan reexpresiones para este reporte de sostenibilidad, en cuanto a los resultados de indicadores GRI obtenidos del reporte de sostenibilidad del año 2015, para efectos de comparabilidad y seguimiento de su evolución a través del tiempo.

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

La presente memoria es el segundo reporte que nuestra organización realiza, por tanto no se han presentado cambios significativos en el avance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores.

4. PARTICIPACION DE LOS GRUPOS DE INTERES



(Seracis LTDA, 2016)

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



(Seracis LTDA, 2016)

G4-25 Metodología de elección los grupos de interés

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

PASO 1: Identificación de las partes interesadas

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

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

- 1 = No tiene
- 2 = Baja
- 3 = Media
- 4 = Alta
- 5 = Muy alta

Posteriormente con el promedio de las respuestas obtenidas de cada parte interesada se identifica el nivel de representatividad que tienen para la organización, se considera representativo aquellas partes que tengan un porcentaje igual o mayor al 60% después de ser calificados con la herramienta de partes interesadas.

PASO 2: Análisis de impacto de las partes interesadas.

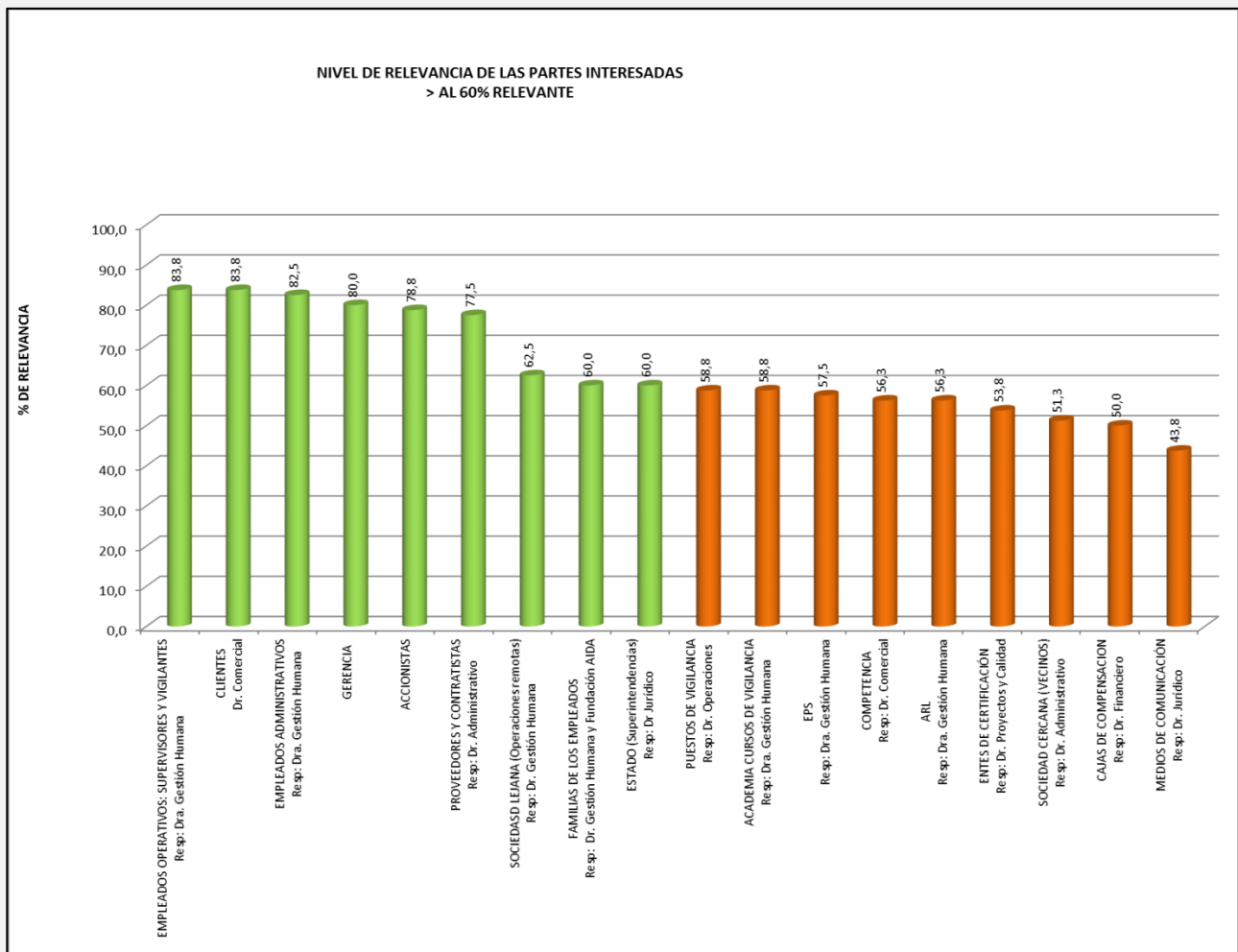
Una vez identificadas las partes interesadas, se debe analizar la afectación y determinar el nivel de impacto, obteniendo la triada de incidencia que representa por colores el nivel de priorización.

PASO 3: Exploración de las partes interesadas.

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

PASO 4: Intervención de las Partes Interesadas

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



ANEXO: [FQ39 IDENTIFICACION Y VALORACION DE PARTES INTERESADAS V1](#)

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

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



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

De acuerdo a las partes interesadas identificadas en el **FQ39 Identificación y valoración de partes interesadas**, se determina el universo y el plan de muestreo de cada parte interesada.

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

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

Con cada herramienta de exploración, el Director directamente implicado con la parte interesada, envía a un integrante de su equipo para que realice la exploración.

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

Nuestros grupos de interés son fundamentales para Seracis y su compromiso en responsabilidad social, es por esto que la organización ha buscado mecanismos para la interacción con estos grupos, sin embargo, durante este proceso, han surgido dificultades para llegar a las diferentes comunidades debido a su ubicación geográfica, ya que hay zonas rurales en las que no es posible el ingreso en vehículo y se requiere de otros medios para acceder al lugar. Unido a esta situación se presentaron escenarios en que por el desconocimiento o falta de acceso a los sistemas de información, se hacía más lento el proceso para la realización y envío de las exploraciones a la sede principal de la organización en la ciudad de Medellín para su consolidación.

Durante estas interacciones con nuestros grupos de interés, también se han identificado dificultades en cuanto a la comunicación, ya que, para el caso de las comunidades, hay grupos como los Wayuu, que tienen su propio idioma y fue un reto para la organización lograr relacionarse y transmitir la información, para lo cual se requirió de un traductor.

Para el caso de nuestros clientes, debido al proceso administrativo que debe realizarse para acceder a la información requerida, se generaban retrasos, demoras y en ocasiones confusiones para el envío de la información.

Otra dificultad importante, fue la relacionada con las condiciones del entorno y niveles de educación de las comunidades, ya que en algunas de ellas, no contaban con una buena capacidad lecto escritora, lo que dificultaba la comprensión de la información para la organización.

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

Durante estas exploraciones se encontró que uno de los puntos claves para nuestras comunidades más vulnerables, son el acceso a la educación superior, por lo tanto, para este año se fortalecerán programas de involucramiento para ofrecer oportunidades educativas a nuestros empleados.

5. PERFIL DE LA MEMORIA



(Seracis LTDA, 2016)

G4-28 Período objeto de la memoria:

La presente memoria comprende el periodo del 1 de enero a 31 de diciembre de 2016

G4-29 Fecha de la última Memoria:

La última fecha de la memoria en mayo de 2016 para el periodo comprendido entre enero a diciembre de 2015.

G4-30 Ciclo de presentación de la memoria:

La memoria tiene un ciclo de presentación anual.

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

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

G4-32 Índice del contenido del GRI

Este reporte de sostenibilidad se realizó siguiendo la guía GRI G4, de conformidad Esencial, no se han realizado omisiones de datos o información y este reporte ha sido verificado por el ente certificador ICONTEC.

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES OBLIGATORIOS		
CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	«DE CONFORMIDAD» – ESENCIAL (ESTOS DATOS DEBEN DIVULGARSE EN TODOS LOS CASOS)	PÁGINA
Estrategia y análisis	G4-1	7
Perfil de la organización	G4-3 a G4-16	9
Aspectos materiales y Cobertura	G4-17 a G4-23	21
Participación de los grupos de interés	G4-24 a G4-27	27
Perfil de la memoria	G4-28 a G4-33	31
Gobierno	G4-34	34
Ética e integridad	G4-56	35
CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES SECTORIALES.		
ASPECTOS MATERIALES	CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS	PÁGINA
DIMENSIÓN SOCIAL		
Empleo	G4-LA1: Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región	47
Seguridad y salud en el trabajo	G4-LA6 Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo	52
Capacitación y educación	G4-LA9 Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	57
Inversión formación en DDHH	G4- HR2 Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados	60
DDHH no discriminación	G4-HR3 Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas	62
Trabajo infantil DDHH	G4-HR5 Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil	63
Evaluación de impactos en DDHH	G4-HR9 Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos	65
Evaluación proveedores en DDHH	G4 - HR10 Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos	66

Mecanismo reclamación en DDHH	G4-HR12 Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	67
Lucha contra la corrupción	G4-SO3 Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados	68
DIMENSIÓN AMBIENTAL		
Materiales	G4-EN1: Materiales utilizados por peso o volumen	69
Energía	G4-EN3: Consumo energético interno	71
Agua	G4-EN8 Captación total de agua por fuentes:	74
Emisiones co2	G4-EN15: Emisiones directas de gases de efecto invernadero	76
Cumplimiento regulatorio	G4-EN29 Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	79
DIMENSIÓN ECONÓMICA		
Desempeño económico	G4-EC1 Valor económico directo generado y distribuido	80
Presencia en el mercado	G4-EC5 Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	83

G4-33 Verificación

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

6. GOBIERNO



(Seracis LTDA, 2016)

G4-34 Estructura de gobierno de la organización

Composición del Máximo Órgano de Gobierno:

El máximo órgano de gobierno está compuesto por dos Socios, son dos mujeres, teniendo una de ellas el 99.39% de las acciones, lo que indica mayor representación en la junta y toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales. Todas ellas comprometidas con crear una cultura de responsabilidad social en la compañía y de apropiación y divulgación de nuestros principios éticos, de gestión y de responsabilidad social a todos los niveles de nuestra empresa.

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

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

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

Nuestra MISIÓN Y VISIÓN

MISIÓN

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

VISIÓN

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

Nuestra Mega

**MODULO II:
MEGA**

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

PROGRAMAS DE INVOLUCRAMIENTO
POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS
POLÍTICA RSE
POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN
PRINCIPIOS Y VALORES

(Seracis LTDA, 2016)

Nuestros VALORES

Honestidad

- Obrar guiándose con la verdad, facilitando actitudes auténticas, que obligan el cumplimiento de los compromisos y acuerdos. Ser sinceros con nosotros mismos, con la familia, con las instituciones, con clientes, proveedores, contratistas, la comunidad y demás grupos de interés.
- En SERACIS LTDA evidenciamos nuestra Honestidad mediante acciones como:
 - ✓ Ser coherente con lo que pienso, siento y hago.
 - ✓ Actuar sin trampas, engaños o beneficios ilícitos.
 - ✓ Evitar la murmuración y la crítica que afectan negativamente las personas o el entorno.
 - ✓ Guardar discreción y seriedad ante las confidencias personales y secretos profesionales.
 - ✓ Tener especial cuidado en el manejo de los bienes tangibles e intangibles de la empresa.
 - ✓ Reconocer nuestras fallas y nuestros errores.
 - ✓ Actuar en consonancia con el ordenamiento jurídico, honrando el buen nombre de la empresa.

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.
- En SERACIS LTDA evidenciamos nuestra Responsabilidad mediante acciones como: Cumplir con los compromisos, tareas y funciones asignadas.
 - ✓ Guiar las conductas bajo el cumplimiento de la Ley.
 - ✓ Priorizar tareas
 - ✓ Tener capacidad para iniciar una tarea y llevarla a cabo hasta el final a pesar de las distracciones.
 - ✓ Cumplir horarios, citas y acuerdos.
 - ✓ Hacer las cosas en el momento y de la forma en que se nos piden.
 - ✓ Conocer y asumir las consecuencias de los actos y de los errores propios.
 - ✓ Empoderar con responsabilidad.
 - ✓ Delegar las tareas más no las responsabilidades.

Respeto

- Reconocer y aceptar la dignidad de las personas, sus derechos y las normas, facilitando la armonía en la convivencia.
- En SERACIS LTDA evidenciamos nuestro respeto mediante acciones como:
 - ✓ Reconocer la diversidad de culturas y las diferentes formas de ser y pensar.
 - ✓ Promover el trato cordial y el relacionamiento respetuoso.
 - ✓ Evitar juzgar, criticar y hablar mal de otra persona en su ausencia.
 - ✓ Presentar con argumentos las ideas y aceptar las diferencias.

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.
- En SERACIS LTDA evidenciamos nuestra Vocación de Servicio mediante acciones como:
 - ✓ Entender que nuestra razón de ser es: SERVIR.
 - ✓ Mantener la humildad frente a la verdad, ante las diferencias con los grupos de interés.
 - ✓ Establecer relaciones cálidas y empáticas con los grupos de interés.
 - ✓ Tener capacidad de respuesta oportuna y eficaz.
 - ✓ Controlar las emociones en las diferentes situaciones de crisis.
 - ✓ Implementar acciones para conocer el cliente interno y externo.
 - ✓ Ser receptivo al lenguaje no verbal del cliente.
 - ✓ Ser recursivo para lograr la solución a un interés particular de cada cliente.
 - ✓ Tener conducta de confianza y un enfoque constructivo.
 - ✓ Cumplir las promesas de una manera eficaz y oportuna.

Compromiso

- Responder con fidelidad y lealtad por el conocimiento, la preparación y la práctica como profesionales en la seguridad integral.
- En SERACIS LTDA evidenciamos nuestro Compromiso mediante acciones como:
 - ✓ Hablar positivamente de la empresa. Sentirse orgulloso de ser parte de SERACIS LTDA destacando las fortalezas de la organización.
 - ✓ Tener actitud positiva.
 - ✓ Desarrollar las actividades de manera proactiva para cumplir los objetivos organizacionales.
 - ✓ Conocer la empresa (Historia, misión, visión, políticas, clientes, entre otros)
 - ✓ Reunir esfuerzos por ser expertos en el campo.
 - ✓ Ofrecer seguridad más allá de la simple vigilancia.

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.
- En SERACIS LTDA evidenciamos nuestro Trabajo en equipo mediante acciones como:
 - ✓ Entender que la gestión propia depende y afecta positiva o negativamente los demás procesos.
 - ✓ Ser facilitador en el trabajo con otros.
 - ✓ Apoyar y respetar la discrepancia.
 - ✓ Asumir Roles
 - ✓ Tener comunicación asertiva
 - ✓ Recibir críticas constructivas para mejorar personalmente y los resultados del equipo.

Nuestros PRINCIPIOS

SERACIS LTDA enmarca sus actuaciones bajo los siguientes principios:

Principios Éticos	Principios de Gestión	Principios de RSE
<ul style="list-style-type: none"> • Confidencialidad • Seriedad en nuestros procesos 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque al cliente • Participación del personal • Enfoque basado en procesos • Mejora continua • Relaciones beneficiosas con el proveedor 	<ul style="list-style-type: none"> • Rendición de Cuentas • Transparencia • Comportamiento ético • Respeto a los intereses de las partes interesadas • Legalidad • Respeto a la normativa internacional de comportamiento • Respeto a los Derechos Humanos

En SERACIS reconocemos y actuamos bajo los siguientes principios:

Principios éticos:

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

Principios de gestión:

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

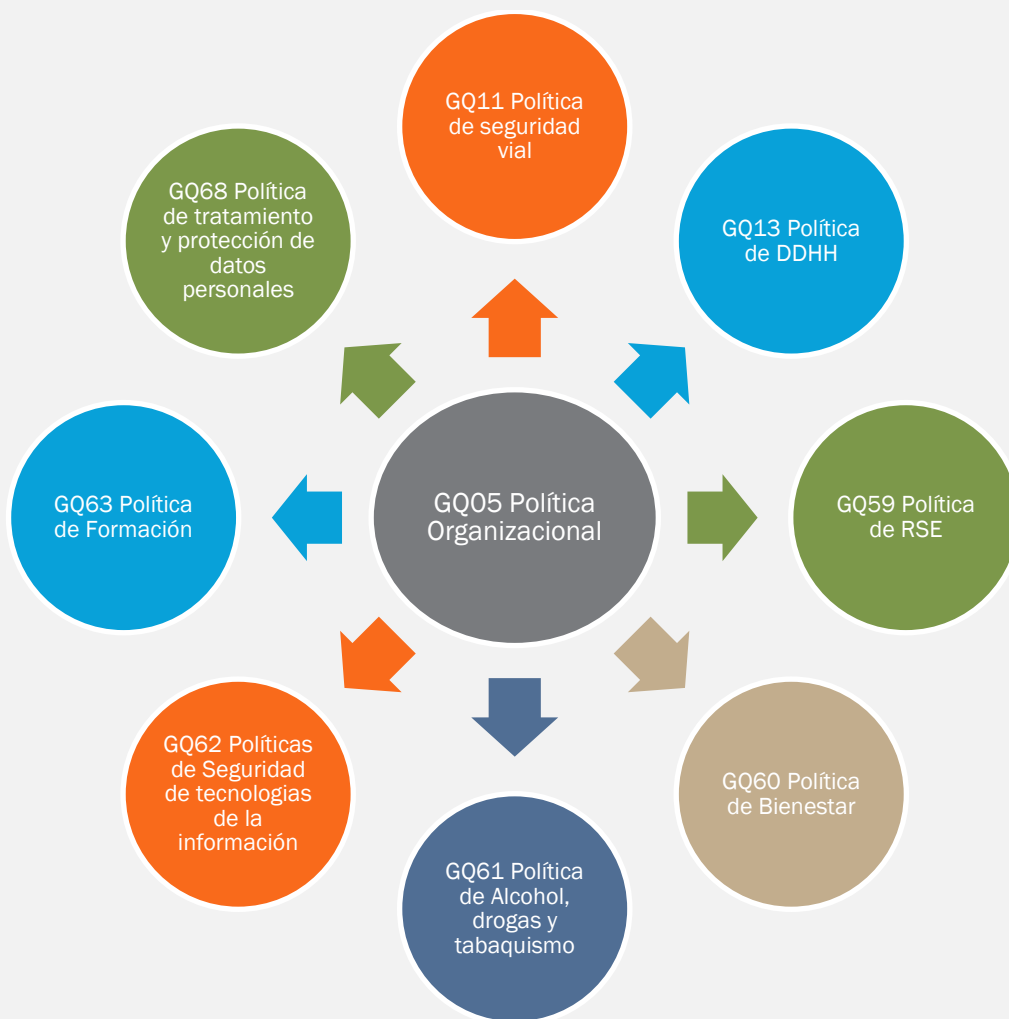
- ✚ **Enfoque Al Cliente:** SERACIS LTDA propende por exceder las expectativas de sus clientes, además de cumplir sus requerimientos generando satisfacción y confianza.
- ✚ **Participación del Personal:** SERACIS LTDA promueve el involucramiento y participación de todo el personal y tiene en cuenta su ambiente para generar motivación y usar sus habilidades para el beneficio de la misma organización. De esta manera se incentiva el empoderamiento de las funciones y responsabilidades como parte del desarrollo profesional y mejora continua de la organización.
- ✚ **Enfoque Basado en Procesos:** Los resultados deseados se logran con mayor eficiencia cuando las actividades y recursos relacionados se administran como procesos. Entiéndase por proceso: el conjunto y secuencia de actividades con un fin común, por ello SERACIS LTDA define sus procesos estratégicos, misionales y de apoyo. Adicionalmente garantiza la interrelación de los procesos, con el fin de contribuir a la efectividad y eficiencia de SERACIS LTDA. Las decisiones se basan en el análisis de información y datos.
- ✚ **Mejora Continua:** SERACIS LTDA está comprometida con la mejora continua mediante el ciclo del PHVA con base en las lecciones aprendidas y la actualización respectiva de los procesos internos.
- ✚ **Relaciones Beneficiosas Con El Proveedor:** SERACIS LTDA y sus proveedores dependen entre sí, y una relación honesta y responsable de mutuo beneficio, incrementa la habilidad de ambos de crear valor.

Principios de RSE:

- ✚ **Rendición de cuentas:** SERACIS LTDA, responde e informa por la administración y el manejo de los bienes y/o recursos asignados, y los respectivos resultados en las tres dimensiones: social, económico y ambiental a través de informes de gestión.
- ✚ **Transparencia:** SERACIS LTDA, tiene como principio ser claro y honesto en las decisiones y actividades que impactan la sociedad, el medio ambiente y el origen de sus ingresos, así como en las relaciones comerciales, la contratación y vinculación de los empleados, proveedores y contratistas.
- ✚ **Comportamiento ético:** las actuaciones de SERACIS LTDA se basan en sus valores. Las actuaciones implican la preocupación por las personas, el medio ambiente y el cumplimiento de la legislación para la toma de decisiones y las interacciones con los grupos de interés
- ✚ **Respeto a los intereses de las partes interesadas:** SERACIS LTDA respeta, considera, responde y explora las necesidades e intereses reales de todos aquellos grupos u organizaciones que formen parte o se vean afectados por sus decisiones, de acuerdo al nivel de representatividad que estos tienen para la organización desarrollando planes de intervención.
- ✚ **Legalidad:** SERACIS LTDA reconoce la prevalencia de la Ley sobre cualquier actividad o función, por ello emprende acciones para conocer el ordenamiento jurídico aplicable, dar cumplimiento, evaluar y hacer seguimiento a las mismas.
- ✚ **Respeto a la normativa internacional de comportamiento:** SERACIS LTDA, conoce y acata a la normativa internacional de comportamiento y evita ser cómplice en las actividades de cualquier otra organización que no sea coherente con la misma.
- ✚ **Respeto a los Derechos Humanos:** SERACIS LTDA respeta, cumple y promueve los derechos humanos y evita beneficiarse de la violación de los mismos.

Nuestras POLÍTICAS

En 2016 la alta dirección, ha complementado las directrices organizacionales, con tres políticas nuevas: Política de Derechos Humanos, Políticas de Seguridad de Tecnologías de la información y Política de Formación.



GQ33 Política anticorrupción V1.

Nuestra política organizacional recopila los Sistemas de Gestión que la empresa tiene implantados, con el fin de mantener un Sistema Integrado de Gestión y facilitar la comprensión.

POLÍTICA ORGANIZACIONAL

SERACIS LTDA. es una organización que ofrece servicios de Vigilancia y Seguridad Privada, comprometida con todas sus partes interesadas y orientada a:

- **Satisfacer oportunamente las necesidades de nuestros clientes**, a través de la prestación de óptimos servicios en seguridad integral.
- **Prevenir lesiones, enfermedades ocupacionales** y daños a la propiedad
- **Prevenir la contaminación e impactos negativos socio-ambientales** y a manejar eficientemente los recursos naturales
- **Prevenir y repeler el actuar delictivo** y usar de manera correcta el porte y tenencia de armas de dotación
- **Promover estilos de vida segura** y saludable que mejoren la calidad de vida
- **Promover acciones de Responsabilidad Social Empresarial** con sus grupos de interés
- **Prohibir el porte, comercialización y consumo de sustancias psicoactivas**, así como el ingreso bajo su influencia al trabajo
- **Cumplir los requisitos legales, contractuales y de otra índole** a los que se compromete.
- **Identificar los peligros y gestionar los riesgos laborales y de seguridad**, basado en la identificación, análisis, valoración y tratamiento de los mismos.
- **Mejorar continuamente** el desempeño del Sistema Integrado de Gestión.

CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

SERACIS LTDA, cuenta con un Código de Ética y buen gobierno, en el cual se reúnen los valores, principios y comportamientos que deben guiar la conducta de los Socios, trabajadores, proveedores y contratistas de SERACIS LTDA, quienes asumirán y cumplirán de manera consciente y comprometida los principios, valores y directrices éticas que se citan. Las Directrices están orientadas a la forma

como deben relacionarse los grupos de interés, buscando generar coherencia entre valores definidos y las prácticas de los directivos y empleados de la empresa.

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

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

Buzón de sugerencias

Línea ética: atencionalcliente@seracis.com

Comité de responsabilidad social empresarial

FO15 Formato de las visitas a nuestros clientes.

8. ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES DE DESEMPEÑO

Descripción de nuestra materialidad:

CATEGORIA DESEMPEÑO SOCIAL					
ASPECTOS RELEVANTES	#I	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD	OBJETIVO	PARTES INTERESADAS
EMPLEO	11	G4-LA1: Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región	Las tasas de rotación altas podrán generar una reducción en la productividad de nuestra empresa, debido a la cantidad de personas en entrenamiento con falta de conocimientos en sus funciones. Adicionalmente la alta rotación puede ser un indicador de descontento de nuestros empleados con la organización y factor en el aumento de los costos debido a los gastos relacionados a la contratación y entrenamiento de nuevos empleados.	Reducir la rotación del personal por retiro voluntario.	<ul style="list-style-type: none"> - Comunidad - Empleados administrativos - Empleados Operativos - Gerencia
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	13	G4-LA6 Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo	Validar que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, está obteniendo los resultados esperados en cuanto a la prevención de lesiones, enfermedades, accidentes laborales y muertes. Con esta información se podrán formular políticas y controles para mitigar riesgos y garantizar la salud y protección de todos los empleados.	Reducir las tasas de días perdidos y ausentismo debido a accidentes y enfermedades generales, relacionadas con el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Empleados operativos - Empleados administrativos - Familias de los empleados.
CAPACITACION Y EDUCACION	14	G4-LA9 Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	Es importante para Seracis LTDA, contar con personal capacitado, que presente un óptimo desempeño en sus funciones y de esta manera aporte valor a las actividades de	Incrementar el nivel de formación y profesionalizar a nuestros vigilantes y supervisores.	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Empleados operativos - Empleados administrativos - Clientes

			la organización y se garantice un servicio de calidad a sus clientes. Adicionalmente, la formación permitirá motivar a sus empleados y aumentar su sentido de pertenencia por la empresa.		
INVERSIÓN FORMACIÓN EN DDHH	16	G4- HR2 Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados	Capacidad que tiene SERACIS LTDA para poner en práctica sus políticas y procedimientos en materia de derechos humanos, proporcionando capacitación a sus empleados y asegurando el compromiso que tiene la empresa en el cumplimiento y respeto por los derechos humanos.	Incrementar las horas de capacitación del personal en DDHH	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Socios - Empleados operativos - Empleados administrativos
DDHH NO DISCRIMINACION	17	G4-HR3 Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas	Para SERACIS LTDA, es fundamental garantizar la igualdad y respeto por los derechos humanos dentro de la organización, validando que no se presenten casos de discriminación y tomando acciones necesarias para evitar que este evento ocurra.	Reducir los incidentes de discriminación.	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Socios - Empleados operativos - Empleados administrativos
TRABAJO INFANTIL DDHH	18	G4-HR5 Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil	SERACIS LTDA, tiene como principio clave y fundamental la abolición del trabajo infantil, cumpliendo con la legislación colombiana y con las políticas internas de la empresa. La construcción y divulgación de políticas sobre el trabajo infantil, demuestran el compromiso de la empresa por adoptar una postura socialmente responsable.	Asegurar que no se presenten casos de trabajo infantil en nuestra operación y en proveedores.	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Socios - Empleados operativos - Empleados administrativos - Comunidad - Estado - Proveedores
EVALUACIÓN DE IMPACTOS EN DDHH	110	G4-HR9 Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos	Es importante para Seracis LTDA, evaluar la importancia de los impactos que generan las operaciones de la empresa en materia de derechos humanos en toda su zona de influencia, ya que permite detectar posibles casos que se presenten. También a través de este indicador se puede evaluar el riesgo que se asocie a la organización en eventos de violaciones a los derechos humanos.	Prevenir asociarse con una organización que viole los derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Socios - Empleados administrativos - Empleados operativos - Clientes - Proveedores
EVALUACION PROVEEDORES EN DDHH	111	G4 - HR10 Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos	Seracis LTDA, tiene como requisito para sus proveedores un cumplimiento mínimo en materia de derechos humanos, como parte de su responsabilidad social. La información sobre el porcentaje	Incrementar el número de proveedores con criterios relativos a los Derechos Humanos.	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Comunidad - Estado - Socios - Empleados administrativos

			de proveedores que se han seleccionado a partir de este tema en DDHH, deberán ser comunicados a sus partes interesadas.		
MECANISMO RECLAMACION EN DDHH	I12	G4-HR12 Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	La organización cuenta con mecanismos de comunicación para que todas sus partes interesadas puedan reportar eventos que afecten los derechos humanos dentro de la empresa. Seracis LTDA, se compromete a atender y dar respuesta oportuna a estos casos para impedir que se continúen presentando y evitar su ocurrencia en el futuro.	Disminuir el número total de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado a través de los mecanismos formales de reclamación en el periodo objeto de la memoria.	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Socios - Empleados operativos - Empleados administrativos - Familias de los empleados - Comunidad - Estado - Proveedores - Clientes
LUCHA CONTRA LA CORRUPCION	I13	G4-SO3 Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados	Con la medición del riesgo se podrán tomar las acciones necesarias para mitigarlos y prevenir que se cometan actos ilícitos como la corrupción en la organización, para esto es importante evaluar e identificar todos estos riesgos en todos los puntos de la organización.	Prevenir prácticas corruptas	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Socios - Empleados operativos - Empleados administrativos - Proveedores - Clientes

CATEGORIA DESEMPEÑO AMBIENTAL					
ASPECTOS RELEVANTES	#I	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD	META	
MATERIALES	I14	G4-EN1: Materiales utilizados por peso o volumen	Es importante conocer el consumo interno de materiales por parte de la compañía, para tomar acciones que permitan crear una cultura de ahorro, contribuir al cuidado del medio ambiente y reducir el costo de los flujos de materiales.	Disminuir un 5% el consumo de materiales por Kg	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Empleados operativos - Empleados administrativos - Comunidad - Estado
ENERGIA	I15	G4-EN3: Consumo energético interno	El consumo de energía es un factor determinante en los costos operativos de la organización, adicional al impacto ambiental que genera, por lo tanto para Seracis LTDA, es importante medir y controlar el gasto energético de la organización y así tomar medidas que permitan generar ahorro de energía.	Disminuir un 5% el consumo de energía	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Empleados operativos - Empleados administrativos - Comunidad - Estado
AGUA	I16	G4- EN8 Captación total de agua por fuentes:	La organización deberá evaluar el volumen de agua captado por la organización en el desarrollo de sus funciones, de manera que se permita determinar los tipos de acciones a tomar para crear una cultura del ahorro en toda la organización y se pueda mitigar el impacto ambiental generado y el costo asociado a este consumo.	Disminuir en un 5% el consumo de agua	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Empleados operativos - Empleados administrativos - Comunidad - Estado
EMISIONES CO2	I17	G4-EN15: Emisiones directas de gases de efecto invernadero	Las emisiones de gases de efecto invernadero son uno de los factores que más contribuyen al cambio climático, son también contaminantes atmosféricos que tienen graves efectos sobre los ecosistemas, la calidad del aire, la agricultura y la salud de los seres humanos y los animales, por ello se debe controlar el volumen y optar por la reducción de los mismos.	Disminuir emisiones gases efecto invernadero un 5%	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Empleados operativos - Empleados administrativos - Comunidad - Estado
CUMPLIMIENTO REGULATORIO	I18	G4-EN29 Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental Directrices pág. 135	De acuerdo al compromiso que adquiere la organización con el estado, se deberá dar cumplimiento de requisitos legales. Con este indicador se evaluará la capacidad de la empresa para asegurar que sus actividades y operaciones se ajustan a estos requisitos regulatorios.	Mantener en cero las multas y número de sanciones monetarias por incumplimiento de legislación y normativa ambiental	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Socios - Empleados operativos - Empleados administrativos - Familias de los empleados - Comunidad - Estado - Proveedores - Clientes

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

9. DIMENSIÓN SOCIAL



(Seracis LTDA, 2016)

Responsabilidad:

La organización realiza seguimiento constante a los indicadores de desempeño social, permitiéndole tener una reacción oportuna ante cualquier novedad o desviación que se presente en los resultados y las metas que se desean alcanzar. El área de gestión humana encabezada por su directora, son los responsables de la recolección y consolidación de estos indicadores mensualmente.

Información contextual adicional:

Como se expresa en nuestra política organizacional, política de responsabilidad social y política de derechos humanos, (las cuales podrán ser consultadas a través de la página web: www.seracis.com), SERACIS LTDA, se compromete a cumplir con todos los lineamientos de la carta universal de los derechos humanos, reconociendo los impactos que las decisiones de la empresa tienen sobre sus partes interesadas en toda su área de influencia.

De igual manera la empresa promueve el respeto por la diferencia, no permitiendo prácticas discriminatorias, ni trabajo forzado, se promoverá la remuneración justa a todos sus empleados y ambientes de trabajo seguros y saludables.

PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO

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

La tasa de rotación será un indicativo para la empresa de la capacidad que tiene para satisfacer a una de sus partes interesadas como lo son sus empleados. Este indicador ayudará a crear estrategias para mantener ese recurso humano valioso, capacitado y clave para la prestación de un servicio excelente a sus clientes.

Es por esto que a través de programas que aumenten el sentido de pertenencia de los empleados, se logrará cumplir con el objetivo de la organización, la cual siempre buscará mantener un tope mínimo en la rotación de su personal.

La información para este indicador estará desglosada por sexo y zonas, tanto para las contrataciones como los retiros, permitiendo analizar cuál es la población más susceptible de rotación y así enfocar las estrategias hacia estas personas.



(Seracis LTDA, 2016)

RESULTADOS

➤ CONTRTATACIONES: Rangos de edad y análisis de género.

AÑO 2016 CONTRATACIONES																											
MES	ZONA NORTE						ZONA CENTRO						ZONA SUR						CONSOLIDADO						TOTAL CONTRATACIONES	TOTAL EMPLEADOS SERACIS LTDA DEL MES ANTERIOR	TASA DE CONTRATACIÓN
	TOTAL PERSONAL CONTRATADO						TOTAL PERSONAL CONTRATADO						TOTAL PERSONAL CONTRATADO						TOTAL PERSONAL CONTRATADO POR SEXO								
	HOMBRES			MUJERES			HOMBRES			MUJERES			HOMBRES			MUJERES			HOMBRES			MUJERES					
	18-30	31-50	>51	18-30	31-50	>51	18-30	31-50	>51	18-30	31-50	>51	18-30	31-50	>51	18-30	31-50	>51	18-30	31-50	>51	18-30	31-50	>51			
ENERO	21	21	2	3	0	0	11	5	3	1	2	0	0	2	0	0	0	0	32	28	5	4	2	0	71	1592	4%
FEBRERO	35	17	1	0	2	1	18	21	0	0	2	0	3	3	1	0	0	0	56	41	2	0	4	1	104	1557	7%
MARZO	17	24	4	7	6	1	39	18	2	2	0	1	9	6	0	0	0	0	65	48	6	9	6	2	136	1566	9%
ABRIL	26	21	1	0	0	0	20	23	3	1	1	1	16	7	2	3	4	0	62	51	6	4	5	1	129	1614	8%
MAYO	15	19	2	3	1	0	53	98	29	44	123	5	10	5	0	1	0	0	78	122	31	48	124	5	408	1634	25%
JUNIO	24	37	4	2	3	0	5	4	1	0	1	0	9	2	2	0	0	0	38	43	7	2	4	0	94	1956	5%
JULIO	40	32	1	3	2	0	10	13	0	5	17	0	7	7	3	1	0	0	57	52	4	9	19	0	141	1944	7%
AGOSTO	47	29	2	2	1	0	15	23	1	3	3	0	8	4	1	0	0	0	70	56	4	5	4	0	139	1958	7%
SEPTIEMBRE	43	27	2	5	0	0	26	21	4	1	6	1	10	6	0	1	0	0	79	54	6	7	6	1	153	2033	8%
OCTUBRE	24	10	0	2	0	0	6	7	1	0	6	0	17	3	0	2	1	0	47	20	1	4	7	0	79	2043	4%
NOVIEMBRE	30	9	1	0	2	0	18	19	2	2	4	1	6	4	0	2	0	0	54	32	3	4	6	1	100	1999	5%
DICIEMBRE	39	26	4	3	0	0	18	20	9	2	0	0	11	13	0	0	0	0	68	59	13	5	0	0	145	1988	7%
TOTAL	361	272	24	30	17	2	239	272	55	61	165	9	106	62	9	10	5	0	706	606	88	101	187	11	1699	1809	83%

La tasa de contrataciones del personal se realiza calculando el número de contrataciones sobre el total de personal del mes anterior por 100.

➤ RETIROS: Rangos de edad y análisis de género

AÑO 2016 RETIROS																											
MES	ZONA NORTE						ZONA CENTRO						ZONA SUR						CONSOLIDADO						TOTAL RETIROS	TOTAL EMPLEADOS SERACIS LTDA DEL MES ANTERIOR	TASA DE ROTACIÓN
	TOTAL PERSONAL RETIRADO						TOTAL PERSONAL RETIRADO						TOTAL PERSONAL RETIRADO						TOTAL PERSONAL RETIRADO POR SEXO								
	HOMBRES			MUJERES			HOMBRES			MUJERES			HOMBRES			MUJERES			HOMBRES			MUJERES					
	18-30	31-50	>51	18-30	31-50	>51	18-30	31-50	>51	18-30	31-50	>51	18-30	31-50	>51	18-30	31-50	>51	18-30	31-50	>51	18-30	31-50	>51			
ENERO	25	13	0	0	1	0	5	12	2	0	1	0	6	5	0	0	0	0	36	30	2	0	2	0	70	1592	4%
FEBRERO	15	20	4	1	0	0	8	7	0	2	0	0	3	2	1	0	1	0	26	29	5	3	1	0	64	1558	4%
MARZO	19	14	2	1	0	0	14	9	0	0	0	0	5	4	0	1	0	0	38	27	2	2	0	0	69	1566	4%
ABRIL	12	14	0	0	4	0	9	7	0	0	0	0	5	6	0	0	0	0	26	27	0	0	4	0	57	1618	4%
MAYO	18	24	3	2	2	0	9	12	6	1	3	0	9	1	0	0	0	0	36	37	9	3	5	0	90	1638	5%
JUNIO	17	14	0	2	2	0	8	12	1	3	3	0	6	6	1	0	0	0	31	32	2	5	5	0	75	1959	4%
JULIO	7	14	0	1	2	0	10	8	1	1	3	0	6	1	0	1	0	0	23	23	1	3	5	0	55	1942	3%
AGOSTO	28	23	2	0	1	0	11	11	3	3	3	0	5	2	2	0	0	0	44	36	7	3	4	0	94	1933	5%
SEPTIEMBRE	18	13	0	0	0	0	11	10	0	2	6	0	11	5	0	5	1	0	40	28	0	7	7	0	82	2004	4%
OCTUBRE	13	11	2	0	0	0	12	13	0	2	7	0	9	13	1	2	0	0	34	37	3	4	7	0	85	2002	4%
NOVIEMBRE	16	11	0	1	0	0	10	13	1	1	5	0	3	2	1	0	0	0	29	26	2	2	5	0	64	1956	3%
DICIEMBRE	17	17	3	1	1	0	35	24	4	3	9	0	6	4	0	0	1	0	58	45	7	4	11	0	125	1935	6%
TOTAL	205	188	16	9	13	0	142	138	18	18	40	0	74	51	6	9	3	0	421	377	40	36	56	0	930	1809	45%

Empleados a diciembre de 2016 =2049

La tasa de retiros del personal se realiza calculando el número de retiros sobre el total de personal del mes anterior por 100.

➤ ROTACIÓN: Causas del retiro

CAUSAS DE RETIRO						
VOLUNTARIOS	JUSTA CAUSA	FALLECIMIENTO	JUBILACIÓN	No. Retiros/total empleados mes anterior	Índice de rotación	Índice de rotación Voluntarios
55	14	0	1	3%	4,5	4,0
50	14	0	0	3%	5,4	4,9
53	16	0	0	3%	6,4	5,9
44	13	0	0	3%	5,7	5,3
57	32	1	0	3%	13,8	12,9
54	21	0	0	3%	4,3	3,8
52	7	0	0	3%	5,1	5,0
79	15	0	0	4%	5,9	5,5
73	9	0	0	4%	5,9	5,6
77	7	0	1	4%	4,1	3,9
56	8	0	0	3%	4,2	4,0
112	15	0	0	6%	6,8	6,5
762	171	1	2	42%	72,89	5,62

Índice de rotación del personal anual	72,2
Índice de rotación del personal anual de voluntarios	67,6

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

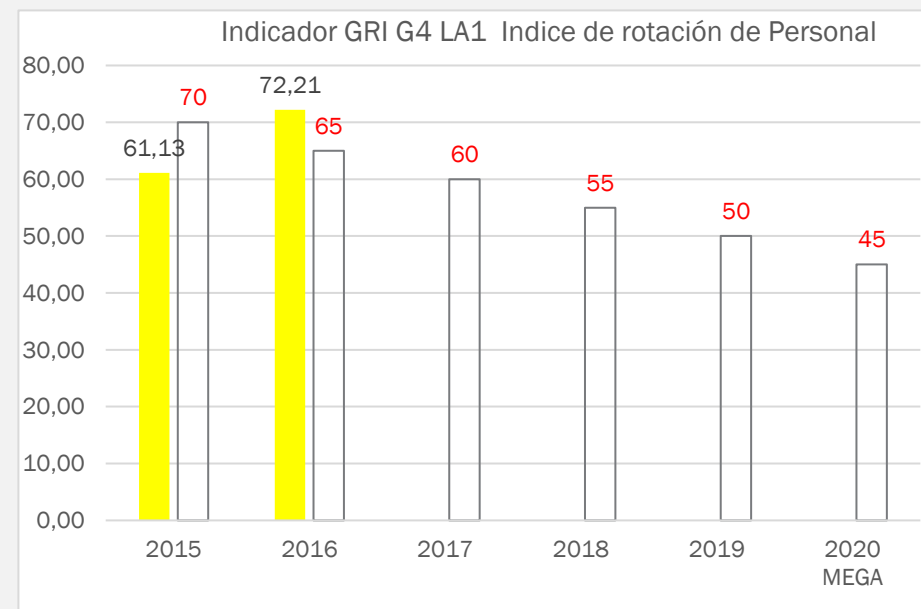
Fórmula: $((\text{Número de personas contratadas durante el periodo evaluado} + \text{número de personas desvinculadas sobre el mismo periodo}) / 2) * 100$
 (Número de trabajadores del mes anterior + número de trabajadores del mes actual / 2).

ANÁLISIS

- Para el año 2016 no se obtuvo el resultado esperado, ya que se presentó un incremento del 18,11% en el índice de rotación del personal con respecto al año 2015.
- La causa más alta de retiro del personal es voluntaria y se observa un incremento significativo en el mes de diciembre donde se retiraron 74 empleados, lo que produjo un incremento en el promedio global del año. Por lo anterior, las estrategias de la empresa por conservar a su recurso humano deberán estar enfocadas en la motivación y acompañamiento a todo el personal, en especial el operativo que se encuentra en campo.
- Durante el año 2016, se incrementó el número de contrataciones a una cifra de 1699 personas, lo cual es un indicativo del crecimiento de la empresa y consecución de nuevos clientes.

META: Reducir la rotación del personal por debajo del 65% al año. ❌

ANEXO: [GQ15 GESTIÓN HUMANA 2016](#)



PLAN DE ACCION

- Comenzar con el plan de regionalización con el fin de acercar el personal, al área de gestión humana, para que la empresa los escuche en sus observaciones y necesidades.
- Entregar el regalo de cumpleaños a los empleados como incentivo y motivación.
- Hacer reconocimiento a aquellos que se han desempeñado bien en su labor.

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

Una buen seguimiento y control del sistema de seguridad y salud del trabajo, a través de sus indicadores, permitirá mantener un ambiente de trabajo seguro y de bienestar para todos sus empleados, ya que se podrán implementar estrategias que ayuden a controlar los incidentes, mitigar riesgos y tomar acciones preventivas para disminuir el potencial de que ocurran accidentes graves o enfermedades en los trabajadores.

Es por esto que la organización a través de la identificación de los riesgos en toda su área de influencia y de sus programas de promoción y prevención, capacitaciones y campañas, concientiza a todo el personal sobre procedimientos seguros y mecanismos para el reporte de novedades que puedan afectar el bienestar de todos.

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



(Seracis LTDA, 2016)

RESULTADOS

- Accidentalidad y tipos de lesiones trabajadores SERACIS LTDA.
AT: Accidente de trabajo

ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTALIDAD TRABAJADORES AÑO 2016																	
MES	ZONA 1			ZONA 2			ZONA 4			ZONA 3			CONSOLIDADO				
	AT HOMBRES	AT MUJERES	TOTAL AT 1	AT HOMBRES	AT MUJERES	TOTAL AT 2	AT HOMBRES	AT MUJERES	TOTAL AT 4	AT HOMBRES	AT MUJERES	TOTAL AT 3	N eventos HOMBRES	N eventos MUJERES	TOTAL EVENTOS	TOTAL TRABAJADORES	EVENTOS/ TRABAJADOR
ENERO	0	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	4	0	4	1493	0,35
FEBRERO	0	1	1	5	0	5	1	0	1	0	1	1	6	2	8	1519	0,45
MARZO	0	0	0	3	0	3	1	0	1	0	0	0	4	0	4	1567	0,60
ABRIL	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	2	1580	0,61
MAYO	0	0	0	4	0	4	4	0	4	0	0	0	8	0	8	1891	0,52
JUNIO	1	0	1		0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1885	0,50
JULIO	0	0	0	5	0	5	3	0	3	0	0	0	8	0	8	1916	0,45
AGOSTO	3		3	1	1	2	6	0	6	0	0	0	10	1	11	1940	0,49
SEPTIEMBRE	1	1	2	4	0	4	0	0	0	0	0	0	6	1	7	1958	0,48
OCTUBRE	0	0	0	2	0	2	3	0	3	0	0	0	5	0	5	1917	0,36
NOVIEMBRE	0	0	0	6	0	6	1	0	1	0	0	0	7	0	7	1931	0,36
DICIEMBRE	0	1	1	3	0	3	0	0	0	0	0	0	3	1	4	1929	0,42
TOTAL	7	3	10	38	1	39	19	0	19	0	1	1	64	5	69	1793,83	5,58

TIPO DE LESIONES TRABAJADORES AÑO 2016													
TIPO DE LESIÓN	ZONA 1		ZONA 2		ZONA 4		ZONA 3		CONSOLIDADO				
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES	TOTAL TIPO DE LESIÓN	Tasa de lesiones	
GOLPE CONTUSIÓN O APLASTAMIENTO	2	2	21	0	10	0	0	1	33	3	36	1,87%	
HERIDA	1	0	4	0	4	0	0	0	9	0	9	0,47%	
TRAUMA SUPERFICIAL	0	0	1	0	2	0	0	0	3	0	3	0,16%	
TORCEDURAS, ESGUINCES, FRACTURAS	2	0	1	1	1	0	0	0	4	1	5	0,26%	
ENVENENAMIENTO, INTOXICACIÓN, ALERGIA	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	
OTRO	0	0	4	0	1	0	0	0	5	0	5	0,26%	
MUERTE	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	
CONMOCIÓN O TRAUMA INTERNO	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0,05%	
LESIÓN MÚLTIPLE	2	1	5	0	1	0	0	0	8	1	9	0,47%	
LUXACIÓN	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0,05%	
TOTAL	7	3	38	1	19	0	0	1	64	5	69	3,58%	

Nota: Las tasas son calculadas con el total de empleados a diciembre de 2016.

➤ Accidentalidad y tipos de lesiones contratistas de SERACIS LTDA.

Durante el año 2016, no se registraron accidentes en nuestra empresa por parte de los contratistas. Lo cual es un resultado positivo debido a las recomendaciones y seguimiento que se hace a todos nuestros contratistas al momento de laborar con nosotros.

➤ Enfermedades profesionales empleados SERACIS LTDA.

En el año 2016, no se presentaron enfermedades profesionales, por lo cual los programas de prevención y gestión de riesgos han sido efectivos. Estos programas son:

- Con los pies en la tierra
- Plan estratégico de seguridad vial
- Escuela de conductores
- Programa riesgo psicosocial
- Programa prevención de drogas y alcohol
- plan de seguridad de riesgo publico
- plan de seguridad de armamento

➤ Días perdidos por los trabajadores

ESTADISTICAS DE DÍAS PERDIDOS TRABAJADORES AÑO 2016																	
	ZONA 1			ZONA 2			ZONA 4			ZONA 3			CONSOLIDADO				
MES	DÍAS PERDIDOS HOMBRES	DÍAS PERDIDOS MUJERES	TOTAL DÍAS PERDIDOS NORTE	DÍAS PERDIDOS HOMBRES	DÍAS PERDIDOS MUJERES	TOTAL DÍAS PERDIDOS NORTE	DÍAS PERDIDOS HOMBRES	DÍAS PERDIDOS MUJERES	TOTAL DÍAS PERDIDOS CENTRO	DÍAS PERDIDOS HOMBRES	DÍAS PERDIDOS MUJERES	TOTAL DÍAS PERDIDOS SUR	TOTAL DÍAS PERDIDOS HOMBRES	TOTAL DÍAS PERDIDOS MUJERES	TOTAL DÍAS PERDIDOS	TOTAL TRABAJADORES	DÍAS PERDIDOS/ TRABAJADOR AUSENTE
ENERO	0	0	0	221	6	227	173	10	183	108	12	120	502	28	530	1493	35%
FEBRERO	30	0	30	353	21	374	89	3	92	178	7	185	650	31	681	1519	45%
MARZO	7	0	7	382	23	405	272	3	275	248	0	248	909	26	935	1567	60%
ABRIL	43	0	43	454	0	454	221	13	234	232	5	237	950	18	968	1580	61%
MAYO	52	0	52	560	10	570	154	25	179	190	0	190	956	35	991	1891	52%
JUNIO	6	0	6	359	14	373	253	57	310	242	3	245	860	74	934	1885	50%
JULIO	71	0	71	284	29	313	193	36	229	255	2	257	803	67	870	1916	45%
AGOSTO	88	0	88	370	30	400	190	89	279	183	1	184	831	120	951	1940	49%
SEPTIEMBRE	80	0	80	346	15	361	292	52	344	161	0	161	879	67	946	1958	48%
OCTUBRE	19	0	19	365	40	405	130	25	155	115	0	115	629	65	694	1917	36%
NOVIEMBRE	23	0	23	291	5	296	219	43	262	106	0	106	639	48	687	1931	36%
DICIEMBRE	28	0	28	415	53	468	151	41	192	126	0	126	720	94	814	1929	42%
TOTAL	447	0	447	4400	246	4646	2337	397	2734	2144	30	2174	9328	673	10001	1793,83	47%

ESTADÍSTICAS DE AUSENTISMO TRABAJADORES AÑO 2016																	
	ZONA 1			ZONA 2			ZONA 4			ZONA 3			CONSOLIDADO				
MES	AUSENTISMO HOMBRES	AUSENTISMO MUJERES	TOTAL AUSENTISMO NORTE	AUSENTISMO HOMBRES	AUSENTISMO MUJERES	TOTAL AUSENTISMO NORTE	AUSENTISMO HOMBRES	AUSENTISMO MUJERES	TOTAL AUSENTISMO CENTRO	AUSENTISMO HOMBRES	AUSENTISMO MUJERES	TOTAL AUSENTISMO SUR	TOTAL AUSENTISMO HOMBRES	TOTAL AUSENTISMO MUJERES	TOTAL AUSENTISMOS	TOTAL TRABAJADORES	AUSENTISMO/ TRABAJADOR
ENERO	0	0	0	23	2	25	22	4	26	12	4	16	57	10	67	1493	4%
FEBRERO	1	0	1	36	3	39	3	1	4	5	2	7	45	6	51	1519	3%
MARZO	1	0	1	53	7	60	30	2	32	22	0	22	106	9	115	1567	7%
ABRIL	5	0	5	54	0	54	14	6	20	21	2	23	94	8	102	1580	6%
MAYO	3	0	3	51	4	55	23	12	35	14	0	14	91	16	107	1891	6%
JUNIO	2	0	2	29	1	30	34	16	50	25	1	26	90	18	108	1885	6%
JULIO	6	0	6	27	4	31	29	14	43	22	2	24	84	20	104	1916	5%
AGOSTO	7	1	8	28	2	30	22	23	45	22	1	23	79	27	106	1940	5%
SEPTIEMBRE	12	0	12	34	3	37	32	18	50	15	0	15	93	21	114	1958	6%
OCTUBRE	2	0	2	30	6	36	25	15	40	11	0	11	68	21	89	1917	5%
NOVIEMBRE	2	1	3	27	2	29	27	16	43	15	0	15	71	19	90	1931	5%
DICIEMBRE	5	1	6	39	4	43	27	18	45	29	0	29	100	23	123	1929	6%
TOTAL	46	3	49	431	38	469	288	145	433	213	12	225	978	198	1176		61%

En el año 2016, no se registraron día perdidos por parte de los contratistas.

TIPO DE AUSENTISMO TRABAJADORES AÑO 2016												
TIPO DE AUSENTISMO	ZONA 1		ZONA 2		ZONA 4		ZONA 3		CONSOLIDADO			
	AUSENTIS MO HOMBRES	AUSENTIS MO MUJERES	AUSENTIS MO HOMBRES	AUSENTIS MO MUJERES	AUSENTIS MO HOMBRES	AUSENTIS MO MUJERES	AUSENTIS MO HOMBRES	AUSENTIS MO MUJERES	TOTAL AUSENTIS MO HOMBRES	TOTAL AUSENTIS MO MUJERES	TOTAL TIPO DE AUSENTISMO	Tasa de tipo de ausentismo
ENFERMEDAD COMÚN	34	0	386	37	235	145	186	11	841	193	1034	54%
ACCIDENTE COMÚN	5	0	7	0	34	0	27	0	73	0	73	4%
ENFERMEDAD PROFESIONAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
ACCIDENTE LABORAL	7	3	38	1	19	0	0	1	64	5	69	4%
TOTAL	46	3	431	38	288	145	213	12	978	198	1176	61%

Nota: Las tasas son calculadas con el total de empleados a diciembre de 2016.

- Número de víctimas mortales.

Durante el año 2016, no se presentaron víctimas mortales, al igual que en el 2015, este resultado es posible gracias al compromiso de todos nuestros trabajadores en el autocuidado, ya que para SERACIS nuestros empleados son lo primero.

NOTA: En los datos anteriores, se tomó como número de trabajadores el dato entregado por la ARL, el cual es calculado como un promedio de todos los días del mes.

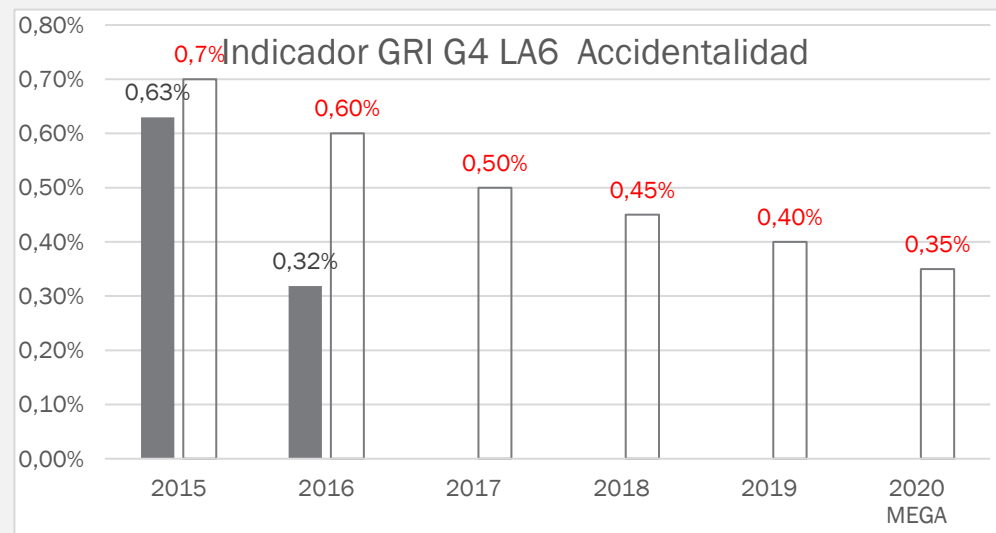
- El sistema de reglamentación que aplica para el registro y la comunicación de accidentes es el PO01 Procedimiento para el reporte e investigación de AT y Resolución 1401 del 2007, la cual se encuentra alineada con la OIT.

ANÁLISIS

Para el año 2016 hubo 69 accidentes laborales con 10001 días perdidos y el año 2015 presento 95 accidentes laborales con 11630 días perdidos, por tanto para el 2016 tuvimos un 75.7% de disminución de la severidad en los accidentes y 28.3% menos accidentes que el año anterior.

Para el año 2016 no se presentaron diagnósticos de enfermedad laboral. La causa más común del ausentismo fue por enfermedad común.

Para el año 2016 no se presentó ninguna víctima mortal, lo cual es un resultado satisfactorio, que permite evidenciar que las acciones y estrategias implementadas en este sentido han sido efectivas.



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

ANEXO: [GQ15 SST 2016](#)



PLAN DE ACCION

- Continuar con las campañas de promoción y prevención de enfermedades generales.
- Realizar capacitaciones a todo el personal sobre los riesgos a los que todos los empleados están expuestos y tomar acciones para mitigarlos.
- Promover acciones para evitar la materialización del riesgo psicolaboral
- Realizar campañas sobre los cuidados en la vía a la hora de conducir, debido a que la mayoría de los accidentes son viales.

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



Contar con recurso humano con la formación y la competencia adecuada, permitirá un óptimo desempeño en sus funciones y el aporte de valor a las actividades de la organización. Adicionalmente, las oportunidades de formación permitirán motivar y aumentar el sentido de pertenencia por la organización. De acuerdo con lo anterior, este indicador permitirá medir la cobertura en los empleados y el grado de inversión que la compañía ha realizado en la formación de todo su recurso humano, desde los cargos más altos hasta sus colaboradores.

(Seracis LTDA, 2016)

RESULTADOS:

➤ Horas de capacitación por sexo y categoría laboral

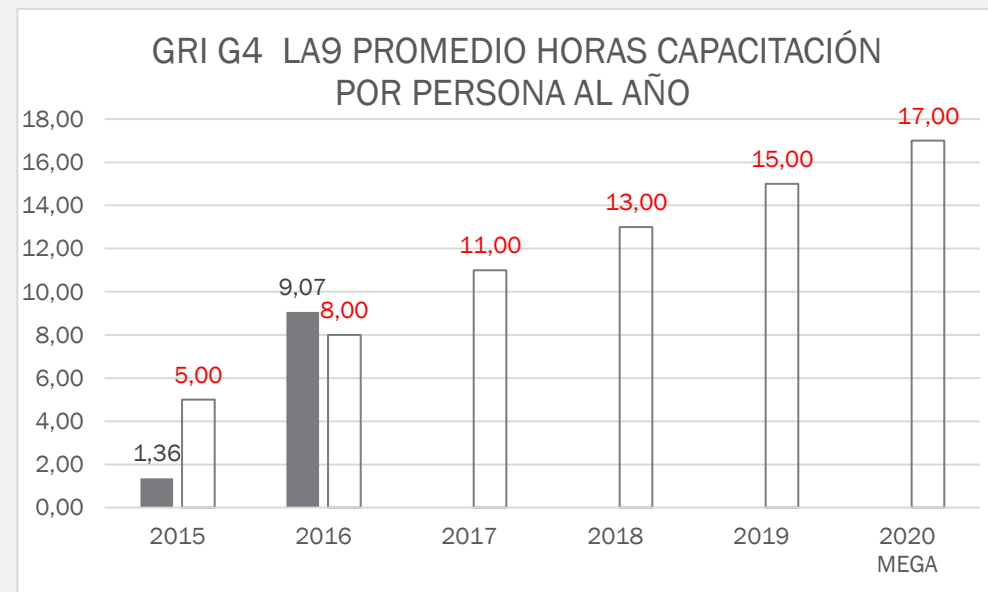
AÑO 2016 CAPACITACIONES																		
MES	CAPACITACIÓN POR SEXO									CAPACITACIÓN POR CATEGORÍA LABORAL								
	HORAS DE CAPACITACIÓN A HOMBRES	HORAS DE CAPACITACIÓN A MUJERES	TOTAL HOMBRES SERACIS	TOTAL MUJERES SERACIS	PROMEDIO HORAS FORMACIÓN HOMBRES	PROMEDIO HORAS FORMACIÓN MUJERES	TOTAL HORAS DE FORMACIÓN H Y M	TOTAL EMPLEADOS SERACIS (ORIGEN DEL DATO: NÓMINA)	HORAS / EMPLEADOS SERACIS	HORAS CAPACITACION GERENCIA Y ALTA DIRECCIÓN	TOTAL PERSONAL GERENCIA Y ALTA DIRECCIÓN	PROMEDIO HORA DE FORMACIÓN GERENCIA Y ALTA DIRECCIÓN	HORAS CAPACITACION PERSONAL ADMINISTRATIVO	TOTAL PERSONAL ADMINISTRATIVO	PROMEDIO HORA DE FORMACIÓN ADMINISTRATIVO	HORAS CAPACITACION PERSONAL OPERATIVO (ESCOLTAS, OPERADOR DE MEDIOS, SUPERVISORES Y VIGILANTES)	TOTAL PERSONAL OPERATIVO (ESCOLTAS, OPERADOR DE MEDIOS, SUPERVISORES Y VIGILANTES)	PROMEDIO HORA DE FORMACIÓN OPERATIVO (ESCOLTAS, OPERADOR DE MEDIOS, SUPERVISORES Y VIGILANTES)
ENERO	22	0	44	0	0,50	0,00	22	1557	0,01	0	0	0,00	8	4	2,00	14	40	0,35
FEBRERO	1419	154	239	28	5,94	5,50	1573	1566	1,00	0	0	0,00	6	2	3,00	1567	265	5,91
MARZO	41	14	263	84	0,16	0,17	55	1614	0,03	1	6	0,17	4	146	0,03	50	340	0,15
ABRIL	141	31	403	104	0,35	0,30	172	1634	0,11	22	26	0,85	38	228	0,17	112	494	0,23
MAYO	1493	34	217	4	6,88	8,50	1527	1956	0,78	0	0	0,00	0	0	0,00	1527	221	6,91
JUNIO	1625	55	1126	49	1,44	1,12	1680	1944	0,86	5	2	2,50	36	160	0,23	1639	1013	1,62
JULIO	1529	21	846	111	1,81	0,19	1550	1958	0,79	3	4	0,75	9	91	0,10	1538	862	1,78
AGOSTO	1478	56	1118	91	1,32	0,62	1534	2033	0,75	1	1	1,00	18	77	0,23	1515	1049	1,44
SEPTIEMBRE	1307	46	991	20	1,32	2,30	1353	2043	0,66			0,00	1	6	0,17	1352	1005	1,35
OCTUBRE	4029	90	1722	78	2,34	1,15	4119	1999	2,06	0		0,00	2	2	1,00	4117	1798	2,29
NOVIEMBRE	2097	103	2180	106	0,96	0,97	2200	1988	1,11	3	5	0,60	27	69	0,39	2170	2112	1,03
DICIEMBRE	976	130	1084	26	0,90	5,00	1106	2055	0,54	0	0	0,00	0	0	0,00	1106	110	10,05
TOTAL	16157	734	853	58	18,95	0,080	16891	1862,25	9,07	35	4,4	0,49	149	65,42	0,61	16707	775,75	2,76

ANÁLISIS

En comparación al 2015 se incrementó significativamente, las horas de capacitación para todo el personal, lo cual demuestra la gestión que se ha venido realizando, el fortalecimiento y preocupación por parte de la compañía en brindar una formación adecuada a nuestro personal, de manera que sea un eje diferenciador en el mercado de la seguridad y vigilancia privada, ya que así nuestros empleados puedan prestar un buen servicio con herramientas y estrategias adquiridas en conocimientos otorgados en la capacitación, formación y entrenamiento.

META: Incrementar las horas de capacitación del personal a ocho horas por empleado por año. ✓

ANEXO: [GQ15 GESTIÓN HUMANA 2016](#)



PLAN DE ACCION

- Reforzar la formación con la inclusión al área de Gestión Humana de una persona encargada de la formación a nivel país, donde vele por el cumplimiento y mejoramiento continuo en la capacitación del personal.
- Tener un stock de proveedores de capacitación para que cuando sea cancelada una capacitación se pueda dar con otro proveedor o pueda ser homologada por otro tema o dictada con otro proveedor
- Estructurar el plan de formación 2017 de manera tal que se pueda dar cumplimiento a este en su totalidad en los primeros meses del año, sin ser afectados por la novedad de la operación y desarrollar la plataforma virtual para que las capacitaciones puedan llegar hasta las zonas de difícil acceso.

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

De acuerdo con el compromiso de SERACIS LTDA, de ser socialmente responsable, es fundamental concientizar e involucrar a todas sus partes interesadas en el cumplimiento y respeto por los derechos humanos, tal como lo expresa en su política en derechos humanos publicada a través de su página web. Con este indicador la empresa podrá determinar la cobertura de sus empleados en las capacitaciones realizadas en este tema y validar si la inversión ha sido suficiente para que la información llegue a todos y se esparza la cultura del respeto a los derechos humanos y apliquen este conocimiento en situaciones que se puedan presentar durante el desarrollo de sus tareas diarias, no solo laborales sino también personales.



(Seracis LTDA, 2016)

RESULTADOS

AÑO 2016 CAPACITACIONES EN DDHH					
MES	HORAS DE CAPACITACIÓN EMPLEADOS EN DDHH	TOTAL EMPLEADOS SERACIS CAPACITADOS	PROMEDIO HORAS FORMACIÓN DDHH EMPLEADOS CAPACITADOS	TOTAL EMPLEADOS SERACIS (ORIGEN DEL DATO: NÓMINA)	HORAS / EMPLEADOS SERACIS
ENERO	38	19	2,00	1557	0,02
FEBRERO	232	116	2,00	1566	0,15
MARZO	92	46	2,00	1614	0,06
ABRIL	98	49	2,00	1634	0,06
MAYO	100	50	2,00	1956	0,05
JUNIO	208	104	2,00	1944	0,11
JULIO	92	46	2,00	1958	0,05
AGOSTO	132	66	2,00	2033	0,06
SEPTIEMBRE	138	69	2,00	2043	0,07
OCTUBRE	144	72	2,00	1999	0,07
NOVIEMBRE	298	149	2,00	1988	0,15
DICIEMBRE	62	54	1,15	2055	0,03
TOTAL	1634	840	23,15	22347	0,07

TOTAL HORAS DE FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS: 1634

PORCENTAJE DE EMPLEADOS FORMADOS EN EL AÑO 2016: 51,4%

ANÁLISIS

Se observa un incremento en el tiempo de capacitación dado a los empleados sobre derechos humanos, pero este incremento no es significativo.

El indicador tiene como fin Incrementar las horas de capacitación del personal en DDHH, además brindar herramientas a los empleados para asegurar el cumplimiento y protección de los DDHH de toda la comunidad y otras partes interesadas.

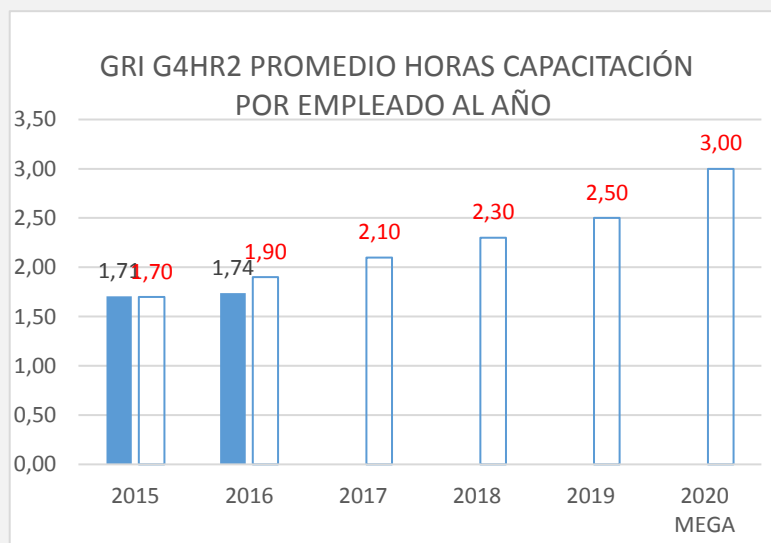
Durante este año, se evidencia que aún sigue siendo muy complicado brindar las capacitaciones en las zonas remotas y de difícil acceso.

Se evidencia falta de seguimiento por parte de los responsables y se tienen personas incapacitadas o en licencias. Se requiere más apoyo por parte de los coordinadores de zonas remotas para que transmitan la información a todo el personal.

META: Incrementar 0,5 horas de capacitación del personal en DDHH.



ANEXO: [GQ15 GESTIÓN HUMANA 2016](#)



PLAN DE ACCION

- Se implementa como estrategia, programar e informar al personal con dos meses de anticipación, a través de notificaciones escritas. También informar a todos los coordinadores para que se programen y entreguen la información a todo el personal a su cargo.
- Aprovechar los recursos tecnológicos para enviar la información a todo el personal.
- Motivar a todos los empleados sobre los temas en derechos humanos a través de campañas didácticas, permitiendo el fácil entendimiento y recordación de los temas por parte de los empleados.

G4-HR3 Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas



Para SERACIS LTDA, es esencial brindar igualdad de oportunidades para todas sus partes interesadas, a través de la inclusión y el respeto por las diferentes culturas, formas de pensar, expresiones o creencias políticas y religiosas, es por esto que brinda mecanismos como la línea ética, a través de la cual se atenderán todas las reclamaciones o denuncias que realicen sus partes interesadas sobre incidentes de discriminación en el desarrollo de sus operaciones y SERACIS LTDA, se compromete a prestar la debida atención a cada caso, tal como lo expresa en su política de derechos humanos y dando cumplimiento a lo establecido en la constitución política de Colombia y lo establecido en la carta universal de los derechos humanos, sus protocolos y pactos vinculantes.



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

(Seracis LTDA, 2016)

RESULTADOS

N° DE INCIDENTES DE DISCRIMINACIÓN		
AÑO	2015	2016
TOTAL	0	0

ANÁLISIS

Durante el año 2015 y 2016, no se han recibido denuncias o quejas relacionadas con eventos de discriminación, lo cual es una satisfacción para la organización y permite reflejar que la cultura de la equidad para todos permanece en la organización. A pesar de estos resultados se deberán continuar con la concientización de todos sus empleados y garantizando los mecanismos para realizar los reportes.

META: Mantener cero incidentes de discriminación. ✓

ANEXO: [GQ15 GESTIÓN HUMANA 2016](#)

PLAN DE ACCION

- Mantener los canales de comunicación con nuestras partes interesadas funcionando correctamente y realizar divulgaciones sobre estos canales, para que todos los conozcan.

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

SERACIS LTDA, está comprometida con la abolición del trabajo infantil, cumpliendo con la legislación colombiana, con las políticas internas de la empresa y con su respeto por los derechos humanos. SERACIS LTDA, no contrata menores de edad, aun cuando tenga permiso de trabajo autorizado por sus padres. El cumplimiento de este indicador se da en pro de mantener y fortalecer nuestra política de Responsabilidad Social Empresarial, generando vínculos positivos y transparentes que fortalecen la relación de mutuo beneficio entre SERACIS LTDA y la sociedad, que será el reflejo de la estabilidad social de la comunidad en que se desarrollan nuestros trabajadores.



(Seracis LTDA, 2016)

RESULTADOS

CENTROS CON GESTIÓN DEL RIESGO A EXPLOTACIÓN INFANTIL			
AÑO	# CENTROS EVALUADOS	TOTAL CENTROS	TOTAL CENTROS EVALUADOS /TOTAL CENTROS
2016	5	5	100%
2015	5	5	100%

PROVEEDORES CON GESTIÓN DEL RIESGO A EXPLOTACIÓN INFANTIL			
AÑO	# PROVEEDORES EVALUADOS	TOTAL PROVEEDORES	TOTAL CENTROS EVALUADOS /TOTAL CENTROS
2016	69	128	53,9%
2015	53	105	50,48%

Seracis analiza permanentemente los riesgos en nuestras sedes relacionados con derechos humanos y también mantiene canales de comunicación con sus partes interesadas para que realicen los reportes de violaciones a los derechos humanos. Para los proveedores, se realizan visitas de seguimiento periódicamente, donde se validan los riesgos en derechos humanos, incluidos trabajo infantil.

No se han presentado centros o proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.

N° DE CASOS DE TRABAJO INFANTIL		
AÑO	2015	2016
TOTAL	0	0

ANÁLISIS

En comparación con el año 2015 continuamos en la misma línea de no tener trabajo infantil tanto proveedores como SERACIS en sus centros.

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

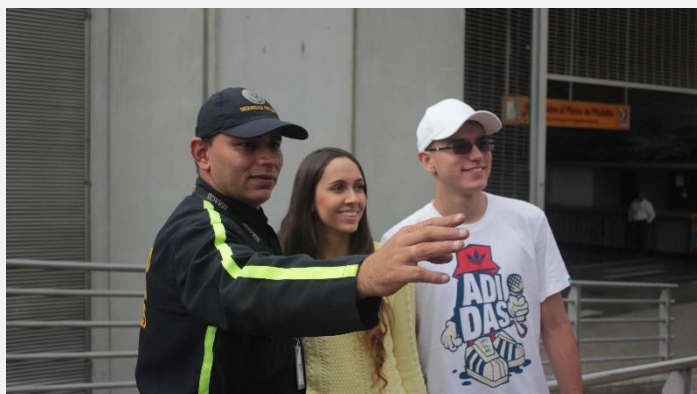
Las medidas que SERACIS realiza para controlar el riesgo de trabajo infantil en sus instalaciones, es validar la cédula de ciudadanía de los aspirantes, antes de ser contratados por la organización y adicionalmente se cuenta con una matriz de riesgos en DDHH para realizar su identificación, valoración y gestión. Sin embargo, todavía no se logra evaluar al 100% de nuestros proveedores.

META: Cero casos de trabajo infantil en nuestra operación y en proveedores. ✓

ANEXO: [GQ15 GESTIÓN HUMANA 2016](#)

PLAN DE ACCION
➤ Se continuará realizando las evaluaciones y visitas a nuestros clientes y proveedores, validando que no se presenten casos de explotación infantil y se mantendrán abiertos los canales de comunicación para recibir cualquier reporte que se pueda presentar.

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



Seracis Ltda, comprometida con brindar garantías en materia de derechos humanos a todos sus empleados, realiza mensualmente la evaluación de sus centros en doce riesgos relacionados en temas de derechos humanos, los cuales permiten realizar actividades, que mitiguen la posibilidad de que se materialicen estos riesgos.

RESULTADOS

Todos nuestros puestos de trabajo están ubicados en diferentes proyectos de diversos clientes en Colombia.

GESTIÓN DEL RIESGO A DDHH 2016			
AÑO	# CENTROS EVALUADOS EN DDHH	TOTAL CENTROS	TOTAL CENTROS EVALUADOS /TOTAL CENTROS
2016	5	5	100%
2015	5	5	100%

ANÁLISIS

En comparación al año 2015, en el 2016 se continúa cumpliendo al 100% la detección temprana y prevención de amenazas en materia de derechos humanos por medio de la evacuación de estos riesgos en la visita inspectiva de seguridad.

META: Evaluar el 100% de nuestros centros en temas de derechos humanos.

ANEXO: [GQ15 GESTIÓN HUMANA 2016](#)



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

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



RESULTADOS

(Seracis LTDA, 2016)

AÑO 2016			
AÑO	N° DE PROVEEDORES EVALUADOS EN DDHH	TOTAL PROVEEDORES	TOTAL/PROMEDIO
2016	69	128	54%

ANÁLISIS

Durante el año 2016, se evaluó al 54% de los proveedores, lo cual indica que no se logró cumplir con el objetivo, sin embargo, el avance en este tema es significativo y da información valiosa sobre los proveedores con los que la empresa se relaciona y cuáles son los más críticos en temas de derechos humanos.

META: Evaluar el 100% de los proveedores en temas de derechos humanos. ❌

ANEXO: [GQ15 LOGÍSTICA 2016](#)

PLAN DE ACCION

- Para el año 2017, evaluar la totalidad de los proveedores en materia de derechos humanos.
- Realizar sensibilizaciones con aquellos proveedores que presenten condiciones críticas en temas de derechos humanos, de manera que se pueda fortalecer la relación entre SERACIS y sus proveedores.

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

SERACIS LTDA expresa a todas sus partes interesadas su responsabilidad con el cumplimiento de los derechos humanos, en todas las operaciones que realice, a través de su política de derechos humanos, la cual podrá ser consultada en su página web: www.seracis.com, la cual busca que no se vulnere lo que está establecido en la carta universal de los derechos humanos. La organización cuenta con mecanismos que le ayuden a detectar los eventos que afecten los Derechos Humanos dentro de la empresa, para cada uno de estos se emprenden acciones y se atender el efecto, garantizando que no se vuelva a repetir. Este indicador permitirá revisar que todas las reclamaciones sean recibidas y atendidas.



(Seracis LTDA, 2016)

RESULTADOS

N° DE RECLAMACIONES RECIBIDAS EN DDHH		
AÑO	2015	2016
TOTAL	0	0

ANÁLISIS

Al igual que en el año 2015, durante el año 2016, no se presentaron ningún tipo de reclamaciones en DDHH en nuestra compañía, por ninguno de los mecanismos de comunicación. Estos resultados son muy alentadores y evidencia que las estrategias implementadas han sido eficientes, sin embargo se debe seguir motivando a las personas a que realicen los reportes cuando observen alguna novedad en materia de DDHH, estos mecanismos de comunicación se han divulgado a todas nuestras partes interesadas a través de la página web, los cuales son el buzón de sugerencias, la línea ética atenciónalcliente@seracis.com y el formato de visitas a nuestros clientes FO15. El comité de responsabilidad social empresarial, se encargará de analizar y dar una solución a todas las reclamaciones.

META: Garantizar la atención del número total de reclamaciones sobre derechos humanos que se puedan presentar a través de los mecanismos formales de reclamación. ✓

ANEXO: [GQ15 GESTIÓN HUMANA 2016](#)

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

Para la gestión del riesgo de corrupción, es importante analizar todos los procesos y así determinar cuáles serán los más relevantes para la organización y cuales generarán un mayor impacto.

Este indicador permite medir el grado de evaluación de los riesgos asociados a la corrupción en todos los procesos y agencias a nivel nacional donde se encuentra SERACIS LTDA.

RESULTADOS

AÑO 2016			
AÑO	NÚMERO DE CENTROS EVALUADOS EN RIESGOS DE CORRUPCIÓN	TOTAL DE CENTROS	PORCENTAJE DE CENTROS EVALUADOS EN RIESGOS DE CORRUPCIÓN
2016	5	5	100%

Los riesgos más significativos relacionados con la corrupción que se han encontrado son: Soborno, hurto y extorsión.

ANÁLISIS

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

Sin embargo, durante el año 2016, se presentó un evento de corrupción con un cliente, lo cual es un resultado preocupante para SERACIS LTDA y es por esto que se tomaron las medidas correspondientes en el caso y se realizó la investigación para determinar que esto no vuelva a suceder.

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

ANEXO: [GQ15 OPERACIONES 2016](#)





10. DIMENSIÓN AMBIENTAL

(Seracis LTDA, 2016)

Responsabilidad:

La dimensión ambiental para SERACIS LTDA, estará enfocada en la sensibilización de sus empleados en la cultura del ahorro en el consumo de recursos naturales y en la identificación de los impactos ambientales que genera durante el desarrollo de sus operaciones. Será el área de logística, encabezada por su director, la encargada de la consolidación y seguimiento de los indicadores ambientales, a su vez también tendrá la responsabilidad de planear e implementar acciones que permitan el alcance de los objetivos propuestos y en general el cuidado del medio ambiente. Esta información será entregada periódicamente a la gerencia, para su revisión y control.

Información contextual adicional

SERACIS LTDA, enfocará sus esfuerzos en mecanismos que permitan desarrollar sus operaciones en la prestación de su servicio de una manera más limpia y amigable con el medio ambiente, para minimizar su impacto al medio ambiente en toda su área de influencia donde desarrolla sus operaciones, contribuyendo así a mejorar la calidad de vida de los habitantes de los alrededores. Todo lo anterior va ligado a la responsabilidad social de la empresa.

G4-EN1: Materiales utilizados por peso o volumen

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

Todos los materiales son adquiridos mediante proveedores externos y por fuentes no renovables. Los datos son mediciones directas de las compras realizadas, excepto la gasolina, la cual es tomada con estimaciones, de la siguiente manera:

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

RESULTADOS POR MATERIALES

➤ Consumo de materiales

CONSUMO DE MATERIALES						
MES	RECURSOS RENOVABLES	RECURSOS NO RENOVABLES				
	TOTAL PAPELERIA KG	TOTAL DOTACIONES KG	TOTAL EPP KG	TOTAL ELECTRONICA KG	GASOLINA EN KG	TOTAL KG
ENERO	162,1	92,6	115,5	11,5	11087,5	11307,1
FEBRERO	0,0	205,2	11,4	5,0	10604,4	10826,0
MARZO	193,5	641,6	227,4	34,8	11881,2	12785,0
ABRIL	290,3	543,5	0,0	0,0	11231,3	11774,8
MAYO	0,0	455,5	186,2	8,5	11424,1	12074,3
JUNIO	296,4	478,5	86,6	32,8	11260,2	11858,0
JULIO	297,2	423,3	104,9	7,9	11486,4	12022,5
AGOSTO	56,2	665,7	341,0	14,5	10684,8	11706,0
SEPTIEMBRE	1,5	365,2	185,3	0,0	12819,6	13370,1
OCTUBRE	134,2	352,1	358,1	0,2	11675,3	12385,7
NOVIEMBRE	35,2	200,5	115,5	0,0	11886,8	12202,8
DICIEMBRE	25,7	1111,5	229,1	33,7	10810,3	12184,6
PROMEDIO	1492,4	5535,17	1960,99	148,9	136851,72	144496,8

➤ Consolidado total en Kg de consumo de materiales.

MES	TOTAL MATERIALES en KG	No. Trabajadores	Consumo en kG/No. Usuarios
ENERO	11469,14	1557	7,37
FEBRERO	10825,95	1566	6,91
MARZO	12978,59	1614	8,04
ABRIL	12065,03	1364	8,85
MAYO	12074,29	1956	6,17
JUNIO	12154,48	1944	6,25
JULIO	12319,71	1958	6,29
AGOSTO	11762,22	2033	5,79
SEPTIEMBRE	13371,69	2043	6,55
OCTUBRE	12519,81	1999	6,26
NOVIEMBRE	12237,99	1988	6,16
DICIEMBRE	12210,25	2057	5,94
PROMEDIO	12165,76	1839,92	79,35

CONSUMO DE MATERIALES EN KG					
AÑO	TOTAL MATERIALES RENOVABLES	KG/EMPLEADOS	TOTAL MATERIALES NO RENOVABLES	KG/EMPLADOS	TOTAL MATERIALES/EMPLEADOS
2015	931,32	0,63	148317,49	100,23	100,86
2016	1492,37	0,81	144496,76	78,53	79,35

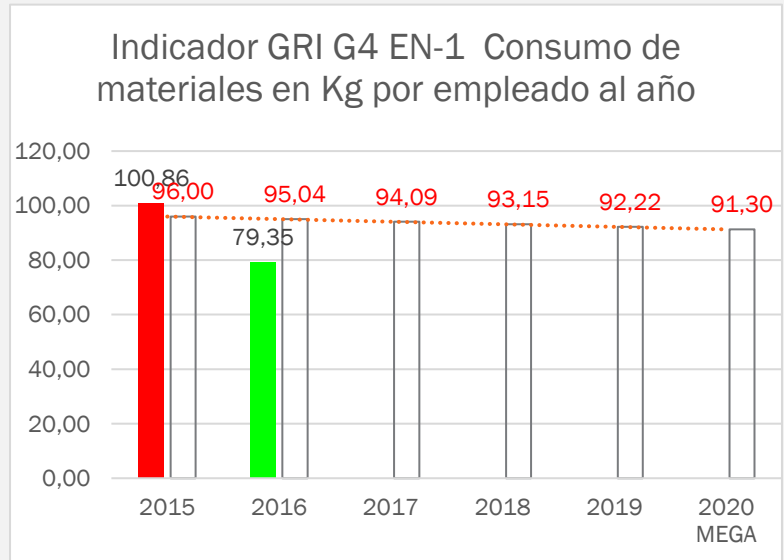
ANÁLISIS

Durante el año 2016, se presenta un incremento del 60,24% en el consumo de materiales renovables, debido a que se ingresó un mayor número de personal y se aumentó el número de operaciones a nivel nacional. En cuanto a los materiales no renovables, se presentó una reducción del 2,58%, lo cual es positivo y se logra gracias al programa de inspecciones de cada puesto, llamado “Mejorando mi entorno”.

Para el uso de materiales totales por empleados se presentó una disminución del 21,33% en el consumo de materiales en comparación con el año 2015, lo cual refleja que las estrategias implementadas están siendo efectivas y se está cumpliendo con el objetivo planeado, a pesar del incremento en el uso total de materiales renovables.

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

META: Incrementar la eficiencia en el uso de materiales, para estar por debajo de 95,04 Kg por persona al año. ✓



ANEXO: GQ15 AMBIENTALES 2016

PLAN DE ACCION

- Continuar realizando campañas de concientización para todo el personal y realizar actividades para optimizar el uso de estos materiales.

G4-EN3: Consumo energético interno

El consumo de energía incide directamente en los costos operativos y puede aumentar la exposición a las fluctuaciones del precio y de la oferta de energía. La huella de carbono ambiental de la organización está determinada en parte por su selección de fuentes de energía.

Los cambios en la proporción de estas fuentes pueden ser indicativos del esfuerzo de la organización para minimizar su impacto ambiental.

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

- 1 GJ = 277.77777778 kWh 1 kWh = 0,0036 GJ
- 1 US galones gasolina para automóviles= 0,13176 GJ
- Los transportes en avión no son considerados dentro de la medición del combustible.
- Los datos de energía eléctrica son tomados de mediciones reales, realizadas por la empresa prestadora del servicio de energía
- Los datos de combustible son estimaciones y sus datos son tomados de:
 - ((contabilidad en \$COL + registros de los supervisores en \$COL) / Valor promedio del gl de gasolina según históricos) *0,13176= consumo en G.
 - Reportes de los supervisores, sobre los consumos de gasolina.

RESULTADOS

CONSOLIDADO CONSUMO DE ENERGIA				
MES	Energía Eléctrica + Gasolina (GJ)	% (Aumento o Disminución)	Total trabajadores	Consumo GJ/trabajador
ENERO	364,26	0,00	1557,00	0,23
FEBRERO	340,49	-6,53	1566,00	0,22
MARZO	407,40	19,65	1614,00	0,25
ABRIL	369,40	-9,33	1364,00	0,27
MAYO	388,25	5,10	1956,00	0,20
JUNIO	379,65	-2,22	1944,00	0,20
JULIO	391,65	3,16	1958,00	0,20
AGOSTO	352,19	-10,08	2033,00	0,17
SEPTIEMBRE	460,41	30,73	2043,00	0,23
OCTUBRE	398,81	-13,38	1999,00	0,20
NOVIEMBRE	412,37	3,40	1988,00	0,21
DICIEMBRE	345,84	-16,13	2057,00	0,17
TOTAL	4610,72		1839,92	2,506

CONSUMO TOTAL 2016		
CONSUMO TOTAL FUENTE NO RENOVABLE	GASOLINA EN GJ	4064,1
CONSUMO TOTAL FUENTE RENOVABLE	ENERGÍA ELÉCTRICA EN GJ	546,5
CONSUMO DE ELECTRICIDAD:	ENERGIA ELÉCTRICA EN KWh	151818,0
CONSUMO DE CALEFACCIÓN: N/A		
CONSUMO DE REFRIGERACIÓN: N/A		
CONSUMO DE VAPOR: N/A		
VENTAS DE ELECTRICIDAD:	NO SE VENDE ENERGÍA ELÉCTRICA	
VENTAS DE CALEFACCIÓN:	NO SE GENERA NI SE VENDE	
VENTAS DE REFRIGERACIÓN:	NO SE GENERA NI SE VENDE	
VENTAS DE VAPOR:	NO SE GENERA NI SE VENDE	
CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA:	ENERGÍA ELÉCTRICA + GASOLINA EN GJ	4610,72

NORMAS Y SUPUESTOS APLICADOS EN EL CÁLCULO: energía eléctrica: se toman los datos directos de las facturas de servicios públicos de cada agencia.

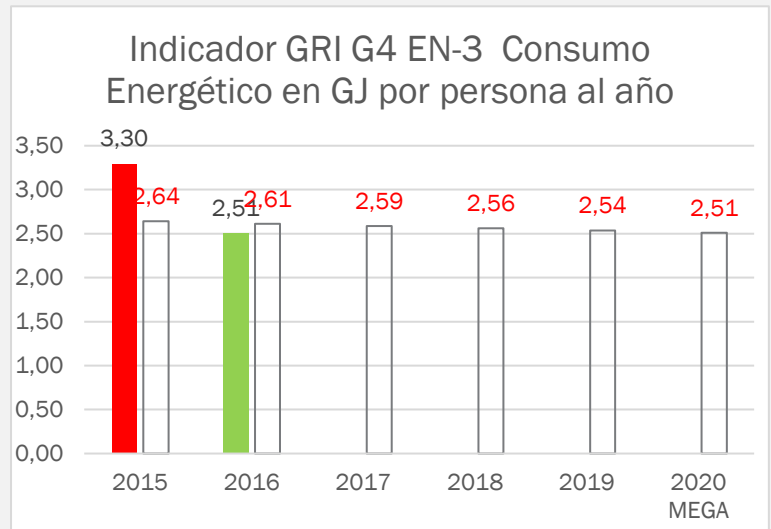
Gasolina: se toman los datos desde el proceso de contabilidad por los egresos en combustible y se suman con los registros de la gasolina de los supervisores.

ANÁLISIS

En el 2016 se logró alcanzar la meta de consumo de energía, reduciendo el gasto energético en un 13,82% con relación al año 2015, lo cual es una cifra muy positiva, que incluso supera la meta planteada. Estos resultados han sido posibles gracias al compromiso de todos los empleados y a las campañas de concientización e inspecciones realizadas en los puestos de trabajo, con las que se busca concientizar a todas las personas sobre el ahorro de energía.

META: Disminuir el consumo de energía por persona en un 1%, es decir un consumo máximo de 2,61 GJ por persona al año. ✓

ANEXO: [GQ15 AMBIENTALES 2016](#)



PLAN DE ACCION

- Se continuará con las estrategias que se han venido implementando.

G4- EN8 Captación total de agua por fuentes:

El agua es un recurso natural necesario para la vida humana y que debido a la contaminación y las actividades del hombre, se ha convertido en un recurso limitado. Es por esto que SERACIS LTDA, consiente de los impactos ambientales que se pueden generar con el consumo del agua, promueve entre sus empleados una cultura de ahorro y consumo responsable de este líquido vital. A través de este indicador la organización puede identificar la cantidad de agua consumida por trabajador y de esta manera realizar un seguimiento en su utilización y en caso de encontrar desviaciones, realizar acciones oportunas para reducir el consumo.

La información sobre el volumen de agua captada, es tomada de las facturas de servicios públicos de EPM.

RESULTADOS

AÑO 2016										
MES	MEDELLÍN	BOGOTÁ	MANIZALES	BARRANQUILLA	IBAGUE	CONSUMO TOTAL AGUA				
	Consumo Agua (m3) - Mes	Consumo Agua (m3) - Mes	Consumo Agua (m3) - Mes	Consumo Agua (m3) - Mes	Consumo Agua (m3) - Mes	Consumo Agua (m3) - Mes	% (Aumento o Disminución)	Total trabajadores	Consumo m3/trabajador	Consumo lt/rabajador
ENERO	69,00	39,00	4,00	7,29	10,00	129,29	0,000	1557	0,08	83,04
FEBRERO	67,00	0,00	3,00	6,11	14,00	90,11	-30,304	1566	0,06	57,54
MARZO	89,00	42,00	3,00	7,03	4,00	145,03	60,948	1614	0,09	89,86
ABRIL	68,00	0,00	4,00	9,50	10,00	91,50	-36,910	1364	0,07	67,08
MAYO	65,00	50,00	3,00	6,74	9,00	133,74	46,164	1956	0,07	68,37
JUNIO	71,00	0,00	2,00	6,41	11,00	90,41	-32,399	1944	0,05	46,51
JULIO	65,00	47,00	3,00	7,76	3,00	125,76	39,100	1958	0,06	64,23
AGOSTO	67,00	0,00	3,00	7,86	11,00	140,86	12,007	2033	0,07	69,29
SEPTIEMBRE	53,00	52,00	3,00	7,15	23,00	86,15	-38,840	2043	0,04	42,17
OCTUBRE	68,00	0,00	4,00	7,86	25,00	104,86	21,718	1999	0,05	52,46
NOVIEMBRE	74,00	57,00	3,00	7,74	29,00	170,74	62,827	1988	0,09	85,89
DICIEMBRE	68,00	0,00	3,00	8,25	29,00	108,25	-36,600	2057	0,05	52,63
TOTAL	824	287	38	90	178	1.416,70		1839,92	0,077	769,98

CONSUMO DE AGUA			
AÑO	CAPTACIÓN TOTAL DE AGUA	CONSUMO DE AGUA POR PERSONA EN M3	CONSUMO DE AGUA POR PERSONA EN Lts
2015	1002,01	0,68	677,15
2016	1416,70	0,77	769,98
Suministro de agua municipal de la empresa EPM			

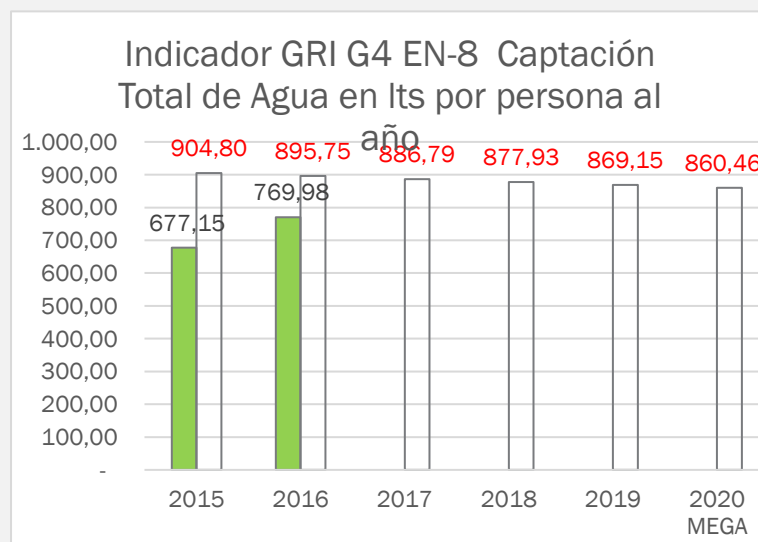
NORMAS Y MÉTODOS: Los datos de la captación de agua se toman directamente de las facturas de servicios públicos de cada agencia en m3.

ANÁLISIS

Durante el 2016, podemos observar que, a pesar de cumplir con el objetivo planteado, se tuvo un incremento del 13,7% en el consumo del agua, lo indica que se deben realizar mayores esfuerzos para sostener y continuar mejorando los resultados de este consumo. Es fundamental para SERACIS, contribuir en el cuidado de este recurso natural y que se le dé un uso adecuado y responsable.

META: Reducir un 1% el consumo de energía, logrando un consumo máximo de 895,75 lt/trabajador al año. ✓

ANEXO: [GQ15 AMBIENTALES 2016](#)



PLAN DE ACCION

- Implementación del plan de manejo ambiental
- Pegar avisos más llamativos en puntos de consumo del líquido, para concientizar a las personas.
- Continuar con las campañas del cuidado del agua.

G4-EN15: Emisiones directas de gases de efecto invernadero



(Seracis LTDA, 2016)

En la actualidad es una realidad el cambio climático del planeta debido a las emisiones de CO₂ y en este sentido, En este sentido, las gestiones para optimizar los consumos energéticos y de combustibles, son esenciales para disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero a la atmósfera.

Es por esto que SERACIS LTDA, como parte de ser una empresa socialmente responsable, realiza un seguimiento continuo a sus emisiones, buscando mitigar el impacto que generan sus actividades al medio ambiente y a este fenómeno global que afecta a todos los seres vivos.

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

RESULTADOS

➤ Emisiones de CO₂ en kg por material.

EMISIONES EQUIVALENTES EN KG DE CO ₂ POR MATERIAL 2016								
MES	Gasolina en Kg CO ₂	Gasolina en Tonelada CO ₂	CO ₂ eq Energía total en Kg	Energía total en CO ₂ en Tn	Agua total en Kg de CO ₂ eq	Agua total en Tn de CO ₂ eq	Papel en Kg de CO ₂ eq	Papel en Tn de CO ₂ eq
ENERO	38750,8	38,8	4.644	4,64	517,16	0,52	335,00	0,34
FEBRERO	37062,3	37,1	4.750	4,75	360,44	0,36	-	-
MARZO	41524,6	41,5	4.923	4,92	580,12	0,58	400,00	0,40
ABRIL	39253,2	39,3	4.397	4,40	366,00	0,37	600,00	0,60
MAYO	39927,2	39,9	5.395	5,40	534,96	0,53	-	-
JUNIO	39354,2	39,4	5.372	5,37	361,64	0,36	600,00	0,60
JULIO	40144,8	40,1	5.419	5,42	503,04	0,50	600,00	0,60
AGOSTO	37343,4	37,3	5.593	5,59	355,44	0,36	105,00	0,11
SEPTIEMBRE	44804,5	44,8	5.476	5,48	552,60	0,55	-	-
OCTUBRE	40805,0	40,8	5.140	5,14	419,44	0,42	255,00	0,26
NOVIEMBRE	41544,3	41,5	5.443	5,44	670,96	0,67	60,00	0,06
DICIEMBRE	37781,9	37,8	4.174	4,17	421,00	0,42	50,00	0,05
TOTAL	478296,23	478,30	60727,20	60,73	5642,80	5,64	3005,00	3,01

➤ Consolidado año 2016

CONSOLIDADO CONSUMO DE CO2 AÑO 2016				
MES	Total Kg de CO2 eq SERACIS LTDA	N° trabajadores	Total Tn de CO2 eq SERACIS LTDA	Total Kg de CO2eq/ N° trabajadores
ENERO	44.246,95	1557	44,25	28,418
FEBRERO	42.173,17	1566	42,17	26,931
MARZO	47.428,17	1614	47,43	29,385
ABRIL	44.616,58	1364	44,62	32,710
MAYO	45.857,55	1956	45,86	23,445
JUNIO	45.687,47	1944	45,69	23,502
JULIO	46.667,02	1958	46,67	23,834
AGOSTO	43.396,68	2033	43,40	21,346
SEPTIEMBRE	50.832,67	2043	50,83	24,881
OCTUBRE	46.619,86	1999	46,62	23,322
NOVIEMBRE	47.718,25	1988	47,72	24,003
DICIEMBRE	42.426,87	2057	42,43	20,626
TOTAL	547671,23	1839,92	547,67	25,20

EMISIONES DE CO2			
AÑO	Total emisiones de CO2 en TN	Total emisiones de CO2 en Kg	Emisiones de CO2 en Kg por trabajador
2015	558,92	558918,85	377,71
2016	547,67	547671,23	297,66

EMISIONES DIRECTAS DE GASES DE EFECTO INVERNADERO PROCEDENTES DE FUENTES QUE SON PROPIEDAD O ESTÁN CONTROLADAS POR LA ORGANIZACIÓN, TALES COMO:	GENERACIÓN DE ELECTRICIDAD: 60,7 EN Tn de CO2 eq	CALEFACCIÓN: N/A	REFRIGERACIÓN: N/A	VAPOR: N/A
	PROCESAMIENTO FÍSICO O QUÍMICO: N/A	TRANSPORTE DE EMPLEADOS: 478,30 En Tn de CO2 eq	EMISIONES FUGITIVAS: N/A	

GASES SE HAN INCLUIDO EN EL CÁLCULO (CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3 O TODOS ELLOS).	CO2
EMISIONES DE CO2 BIOGÉNICO EN TONELADAS MÉTRICAS DE CO2 EQUIVALENTE, INDEPENDIENTEMENTE DE LAS EMISIONES DIRECTAS BRUTAS DE GEI.	297,66 Kg de CO2/persona
AÑO DE BASE:	2015
POR QUÉ SE HA ELEGIDO DICHO AÑO:	Es la primera vez que SERACIS medirá la huella de carbono, por ello se elige como año base el 2015

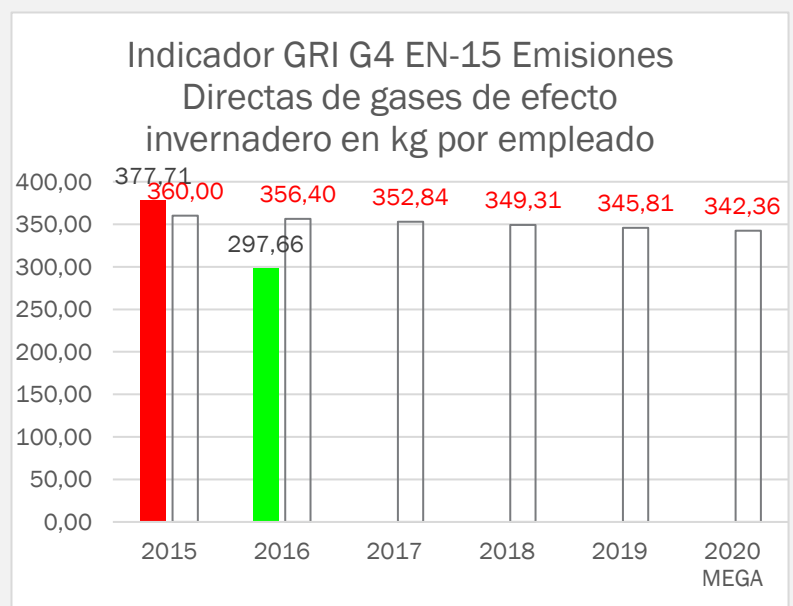
EMISIONES QUE SE PRODUJERON EN ESE AÑO:	547,67 Tn de CO ₂
CONTEXTO DE CUALQUIER CAMBIO SIGNIFICATIVO EN LAS EMISIONES QUE HAYA MOTIVADO UN NUEVO CÁLCULO DE LAS EMISIONES DEL AÑO BASE.	Es la primera vez, por tanto no ha sufrido modificaciones en los cálculos, elementos de análisis
NORMAS, MÉTODOS Y SUPUESTOS QUE SE HAN APLICADO EN EL CÁLCULO	Medición directa del consumo de la fuente de energía (carbón, gas) o pérdidas (cargas de recambio) de los sistemas de refrigeración y conversión a gases de efecto invernadero (CO ₂ equivalente);
Cálculos del balance de masa	Cálculos basados en datos específicos de cada ubicación (por ejemplo, análisis de la composición del combustible)
Estimaciones. Si se recurre a estimaciones por falta de datos, la organización debe indicar qué referencias y supuestos se han empleado para hacer las estimaciones;	Se toma como base para la medición del consumo de gasolina, los reportes de los desplazamientos realizados por los supervisores y personal con vehículo de la empresa.
INDIQUE LA FUENTE DE LOS FACTORES DE EMISIÓN UTILIZADOS Y LOS ÍNDICES DE POTENCIAL DE CALENTAMIENTO ATMOSFÉRICO EMPLEADOS, O BIEN INCLUYA UNA REFERENCIA A LA FUENTE DE LA QUE SE HAN OBTENIDO.	1 Litro de gasolina = 2.38 Kg CO ₂ equivalente, 1 KWh = 0.40 Kg CO ₂ eq, 1 m ³ agua = 4.00 Kg CO ₂ eq, 1 folio papel= 0.01 Kg CO ₂ eq FUENTE: http://www.ecorresponsabilidad.es/calculadora/index.htm
ENFOQUE QUE SE HA ADOPTADO PARA LA CONSOLIDACIÓN DE LAS EMISIONES (CAPITAL SOCIAL, CONTROL FINANCIERO, CONTROL OPERACIONAL).	Control operacional

ANÁLISIS

Para el 2016, se generaron 547,67 toneladas de CO₂ y se obtuvo una reducción del 19,9% con relación al año 2015, en el consumo por trabajador. Este resultado positivo se obtuvo gracias al compromiso de todos los empleados en la optimización de sus desplazamientos y en la dedicación por el cumplimiento de la política organizacional de la empresa y su responsabilidad social por el cuidado del medio ambiente.

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

META: Disminuir la emisión de gases de efecto invernadero hasta un consumo máximo de 356,40 Kg de CO₂eq por persona. ✓



ANEXO: [GQ15 AMBIENTALES 2016](#)

PLAN DE ACCION

- Continuar optimizando las rutas de visitas por parte de los supervisores, para reducir sus desplazamientos.
- Continuar con las campañas de sensibilización.

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

A través de este indicador la organización podrá validar su capacidad para cumplir con la regulación y normatividad del estado colombiano. Al no recibir multas la organización puede cuidar su reputación, evidenciar su compromiso por el cuidado del medio ambiente y mantener una solidez financiera al no incurrir en estos gastos adicionales que no generaran ningún valor. El cumplimiento de toda esta normatividad permitirá a la organización obtener permisos y licencias de una forma más sencilla y también ampliar sus operaciones.



(Seracis LTDA, 2016)

RESULTADOS

AÑO	No de Multas	Valor Multa	No. Sanciones	Total Multas y Sanciones
2015	0	\$ 0,00	0	0
2016	0	\$ 0,00	0	0

ANÁLISIS

Es muy satisfactorio para SERACIS, no presentar ningún tipo de multa o sanción por su manejo ambiental, esto demuestra el compromiso que tiene la organización en el cuidado del medio ambiente.

META: Mantener cero sanciones o multas ambientales. ✓

ANEXO: [GQ15 AMBIENTALES 2016](#)



11. DIMENSIÓN ECONÓMICA

(Seracis LTDA, 2016)

Responsabilidad:

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

Información contextual adicional

Los indicadores económicos permitirán mostrar a todas las partes interesadas el desempeño de la organización en la creación de valor económico y en la distribución de ese valor entre las partes interesadas, así como también el cumplimiento de los salarios mínimos legales vigentes que deben ser pagados a sus empleados y que en ningún caso debe ser inferior al establecido por ley en la república de Colombia.

G4-EC1 Valor económico directo generado y distribuido

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



(Seracis LTDA, 2016)

RESULTADOS

	2015	2016
VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO (VEG)		
A) INGRESOS		
1. Ventas Netas - Devoluciones Dtos y Bonificaciones	36.867.493.000	47.573.669.000
2. Ingresos Financieros	213.735.316	271.737.478
3. Utilidad en Venta de Activo	-	
4. Ingresos Tangibles	-	
TOTAL VEG	37.081.228.316	47.845.406.478

VALOR ECONÓMICO DESTRIBUÍDO (VED)		
B) GASTOS OPERATIVOS		
Arrendamientos	957.388.605	1.174.878.075
Seguros	91.774.050	117.418.696
Servicios	1.621.383.523	1.559.634.362
Mto y Reparaciones	239.940.819	262.816.826
Gastos Viaje	339.655.183	410.253.131
Combustibles	96.012.833	83.969.570
Taxis - buses - Peajes	29.587.691	27.856.211
Honorarios	789.406.797	729.663.551
Diversos (estampillas)	546.739.520	432.567.165
TOTAL COSTOS OPERATIVOS PAGOS A PROVEEDORES	4.711.889.021	4.799.057.587

C) SUELDOS Y PRESTACIONES DE LOS EMPLEADOS	24.345.369.317	31.323.785.740
Aportes Seg Social "Admon Op"	3.948.649.009	5.081.388.061
Otros	1.725.289.123	2.339.983.522
TOTAL SALARIO Y BENEFICIOS GTO PERSONAL	30.019.307.449	38.745.157.323

D) PAGOS A PROVEEDORES DE CAPITAL		
Intereses utilidades	548.549.656	395.805.001
TOTAL PAGOS A PROVEEDORES DE CAPITAL	548.549.656	395.805.001

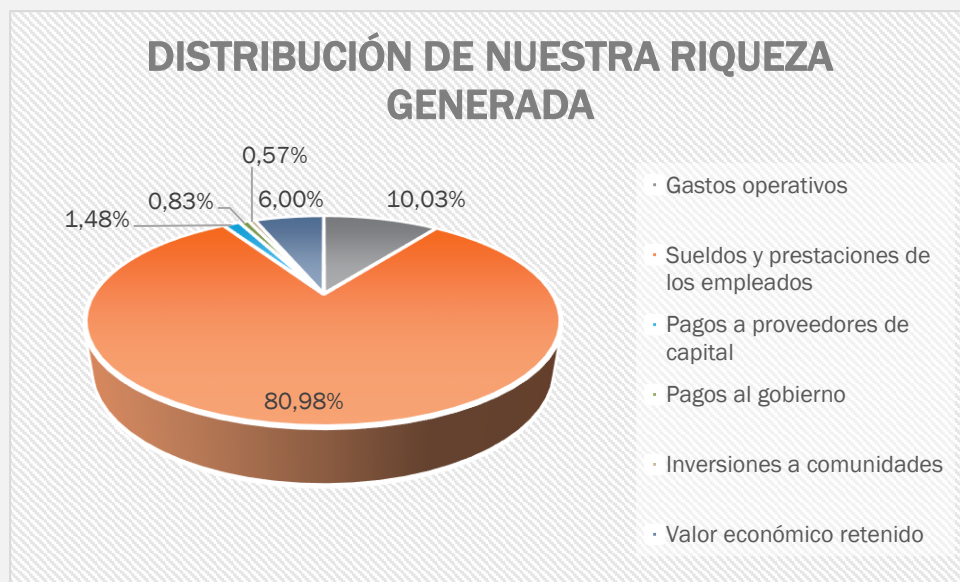
E) PAGOS AL GOBIERNO		
1. Impuestos (Admon Op)	766.020.000	1.197.670.265
2. Gtos Legales	15.408.863	88.179.712
3. Estampillas	11.456.693	23.155.336
TOTAL PAGOS AL GOBIERNO	792.885.556	1.309.005.313

F) INVERSIONES EN COMUNIDADES	232.568.756	274.683.091
TOTAL INVERSIÓN COMUNIDAD	232.568.756	274.683.091

TOTAL VED	35.840.062.926	44.974.342.133
------------------	-----------------------	-----------------------

VALOR ECONÓMICO RETENIDO VER= (VEG - VED) (según la fórmula «Valor económico directo generado» menos «Valor económico distribuido»).	1.241.165.390	2.871.064.345
--	---------------	---------------

CONSOLIDADO				
AÑO	TOTAL VEG	TOTAL VED	VALOR ECONÓMICO RETENIDO	PORCENTAJE VALOR ECONÓMICO RETENIDO
2015	37.081.228.316	35.840.062.926	1.241.165.390	3,35%
2016	47.845.406.478	44.974.342.133	2.871.064.345	6,00%



ANÁLISIS

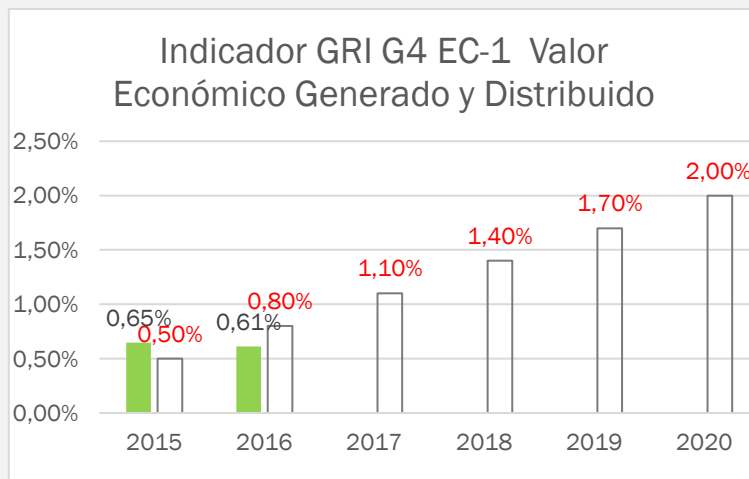
El valor económico generado del año 2015 al 2016 aumento considerablemente en un 29.03% debido al incremento en las ventas por ingreso de nuevos clientes.

El valor económico distribuido del año 2015 al 2016 aumento un 25.49% principalmente por aumento en costos de arrendamientos y gastos de mantenimiento, administración y honorarios.

Los salarios y beneficios sociales aumentaron 29.07% debido a la contratación de más personal operativo, el cual se incrementó por la consecución de nuevos clientes.

Nuestros pagos al gobierno aumento 65.09% debido al incremento en las ventas.

El valor económico en inversión a comunidad se incrementó en un 18.11%, retribuido en actividades de bienestar. A pesar de esta mejora no se logra el cumplimiento de la meta.



META: El porcentaje de inversión en comunidades en relación al VED, sea superior al 0,8%.



G4-EC5 Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas



(Seracis LTDA, 2016)

Brindar una remuneración justa a todos los empleados, es una manera de contribuir al desarrollo de una sociedad, por esto SERACIS LTDA, a través de este indicador quiere validar que todos sus empleados estén recibiendo un salario igual o superior al mínimo legal vigente, en concordancia con las leyes del estado colombiano. Con este indicador, la organización también podrá identificar la capacidad de ofrecer salarios competitivos que motiven a todos sus empleados a entregar lo mejor por el alcance de los objetivos.


RESULTADOS

2016 SALARIOS EN CUMPLIMIENTO DE LEY													
MES	No. Hombr es	No. Mujeres	Valor Hora Hombr	Valor Hora Hombr	No. Hombr es Admini	No. Mujeres Admini	TOTAL PERSONAL	TOTAL PERSONAL SALARIO EN CUMPLI	HOMB RES	MUJER RES	ADMON HOMB	ADMON MUJER	% PERSONAL SALARIO EN CUMPLI
Enero	1405	66	2873	2873	40	40	1551	1551	91%	4%	3%	3%	100%
Febrero	1414	66	2873	2873	41	41	1562	1562	91%	4%	3%	3%	100%
Marzo	1453	74	2873	2873	39	43	1609	1609	90%	5%	2%	3%	100%
Abril	1473	70	2873	2873	41	46	1630	1630	90%	4%	3%	3%	100%
Mayo	1625	242	2873	2873	40	44	1951	1951	83%	12%	2%	2%	100%
Junio	1610	239	2873	2873	43	44	1936	1936	83%	12%	2%	2%	100%
Julio	1614	251	2873	2873	43	45	1953	1953	83%	13%	2%	2%	100%
Agosto	1680	255	2873	2873	47	46	2028	2023	83%	13%	2%	2%	100%
Septiembre	1691	253	2873	2873	45	48	2037	2027	83%	12%	2%	2%	100%
Octubre	1654	247	2873	2873	46	47	1994	1991	83%	12%	2%	2%	100%
Noviembre	1645	243	2873	2873	49	45	1982	1977	83%	12%	2%	2%	100%
Diciembre	1718	238	2873	2873	46	47	2049	2049	84%	12%	2%	2%	100%
PROMEDIO	1581,83	187	2873	2873	43,33	44,67	1856,83	1.855	86%	10%	2%	2%	100%

ANÁLISIS

En el año 2015 y 2016 se demuestra el 100% de nuestros empleados es remunerado mediante la legislación de salario mínimo legal vigente para Colombia, el cual se toma como base para el pago de salarios a nuestros empleados.

El 91% de nuestra población son hombres operativos, 4% son mujeres operativas y el restante personal es administrativo, por lo tanto, nuestros empleados operativos no ganan menos de un salario mínimo legal vigente, que para el año 2016 era un valor de \$689.455. Del total de empleados se excluye seis personas practicantes con contrato de aprendizaje. Lo anterior se cumple para todas nuestras operaciones a nivel nacional, significativas y no significativas.

META: Asegurar salarios en cumplimiento a la ley al 100% de los empleados tomando como base el salario mínimo legal vigente o superior. 

12. RESULTADO GLOBALES 2016 Y RETOS 2017

DIMENSIÓN SOCIAL



#	ASPECTO	INDICADOR GRI	META	RESULTADO
1	EMPLEO	G4-LA1 Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por edad, sexo y región	Reducir la rotación del personal por debajo del 65% al año.	
2	EMPLEO	G4-LA6 Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	Reducir las tasas de ausentismo, enfermedad, profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo =0, accidentalidad en un 1%.	
3	FORMACIÓN Y EDUCACIÓN DE LOS EMPLEADOS	G4-LA9 Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral.	Incrementar las horas de capacitación del personal a ocho horas por empleado por año.	
4	FORMACIÓN Y EDUCACIÓN DE LOS EMPLEADOS	G4-HR2 Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados.	Incrementar 0,5 horas de capacitación del personal en DDHH.	
5	DERECHOS HUMANOS	G4-HR3 Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	Mantener cero incidentes de discriminación.	
6	DERECHOS HUMANOS	G4-HR5 Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil.	Asegurar que no se presenten casos de trabajo infantil en nuestra operación y en proveedores.	
7	DERECHOS HUMANOS	G4-HR7 Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	Asegurar que el personal que presta servicios de vigilancia a SERACIS cuente con formación en DDHH.	
8	DERECHOS HUMANOS	G4-HR9 Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos.	Evaluar el 100% de nuestros centros en temas de derechos humanos.	
9	DERECHOS HUMANOS	G4 - HR10 Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos.	Evaluar el 100% de los proveedores en temas de derechos humanos.	
10	DERECHOS HUMANOS	G4-HR12 Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	Garantizar la atención del número total de reclamaciones sobre derechos humanos que se puedan presentar a través de los mecanismos formales de reclamación	

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	META	RESULTADO
11	MITIGAR EL RIESGO DE LA CORRUPCIÓN	G4-SO3 Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado o los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados.	Alcanzar el 100% de nuestros centros evaluados en riesgos relacionados con la corrupción.	✓

DIMENSIÓN AMBIENTAL

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	META	RESULTADO
12	MATERIALES	G4-EN1: Materiales utilizados por peso o volumen	Disminuir el consumo de materiales de kg por persona en un 1% hasta lograr un valor máximo de 95,04 Kg por persona al año.	✓
13	ENERGÍA	G4-EN3: Consumo energético interno	Disminuir el consumo de energía por persona en un 1%, es decir un consumo máximo de 2,61 GJ por persona al año.	✓
14	AGUA	G4-EN8: Captación total de agua por fuentes:	Reducir un 1% el consumo de energía, logrando un consumo máximo de 895,75 lt/trabajador al año.	✓
15	EMISIONES AL MEDIO	G4-EN15: Emisiones directas de gases de efecto invernadero	Disminuir la emisión de gases de efecto invernadero hasta un consumo máximo de 356,40 Kg de CO ₂ eq por persona.	✓
16	CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y LEGISLACIÓN	G4-EN29: Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	Mantener cero sanciones o multas ambientales	✓

DIMENSIÓN ECONÓMICA

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	META	RESULTADO
17	DESEMPEÑO ECONÓMICO	G4-EC1: Valor económico directo generado y distribuido	El porcentaje de inversión en comunidades en relación al VED, sea superior al 0,8%.	
18	EMPLEADOS	G4-EC5: Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	Asegurar salarios en cumplimiento a la ley al 100% de los empleados tomando como base el salario mínimo legal vigente o superior.	

13. RESPUESTA A NUESTROS RETOS 2015

RETO	RESULTADO
Obtener la certificación en BASC	En el año 2016, se logró obtener la certificación de la norma y estándares BASC versión 4, 2012, durante el mes de agosto, lo cual ha permitido un mejoramiento en el control de los riesgos en seguridad física a los que están expuestos nuestros procesos y funcionarios.
Obtener la recertificación en ISO 9001:2008	En el mes de mayo de 2016, se logra obtener la recertificación de la ISO 9001:2008, con lo cual se ha logrado un mejoramiento de nuestros procesos en cuanto eficiencia y satisfacción de nuestros clientes, permitiendo a SERACIS LTDA, ser más competitiva.
Disminuir los impactos negativos al medio ambiente	Los resultados ambientales del año 2016, son muy positivos ya que se logró disminuir considerablemente las emisiones de CO2, el consumo de materiales y de energía. En cuanto al consumo del agua, si se evidencio un incremento del 14,84%, pero se espera reducir este consumo para el año 2017, a través de campañas de sensibilización.
Incrementar las horas y la cobertura de las capacitaciones al personal.	A pesar de que hubo un incremento en el promedio de horas de capacitación por empleado, este no fue significativo, evidenciando que las estrategias diseñadas para el 2016, fueron insuficientes en este sentido. Por lo tanto, para el año 2017, se comenzará la ejecución de las capacitaciones virtuales a través de la plataforma Moodle.
Incrementar el valor distribuido a las comunidades.	Este reto se cumplió satisfactoriamente, ya que durante el 2016, se logró un incremento del 30,85% en valor económico generado, lo que permitió a la organización invertir una mayor cantidad de recursos en sus actividades sociales con la comunidad.

14. NUESTROS RETOS 2017

NUESTROS RETOS AMBIENTALES	
RETO	RESPONSABLE
Reducir el consumo de los recursos naturales y de materiales en al menos un 1%.	Director administrativo
Optimizar los recorridos de los supervisores para disminuir las emisiones de CO2 en cuanto a Gasolina.	Director administrativo
NUESTROS RETOS SOCIALES	
Cumplir con el plan de capacitación al 100% y capacitar a todos nuestros empleados en temas de derechos humanos.	Directora gestión humana
Disminuir en un 5% la rotación del personal	Directora gestión humana
Evaluar el 100% de los proveedores en temas de derechos humanos.	Director administrativo
Ejecutar un nuevo programa de involucramiento con nuestra comunidad, que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida.	Subdirectora de RSE
NUESTROS RETOS ECONÓMICOS	
Fortalecer los beneficios para todos los empleados de SERACIS a través de la fundación AIDA y el fondo de empleados FESERACIS, incrementado nuestra inversión en comunidades en un 1,10% del valor económico distribuido.	Gerencia
NUESTROS RETOS EN EL SISTEMA DE GESTIÓN	
Integrar todas las normas y procedimientos en el plan de capacitaciones.	Directora de gestión humana Directora de proyectos y calidad
Alcanzar la certificación ISO 9001:2015 e implementar el programa 5'S.	Directora de proyectos y calidad
Mejorar nuestra calificación en la evaluación del ICONTEC en responsabilidad social empresarial.	Directora de proyectos y calidad

CRÉDITOS DEL DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DEL REPORTE

CREDITOS DE DISEÑO Y CONSTRUCCION DEL REPROTE GRI 2016:

Dirección General

Jorge Iván Santander Sierra
GERENTE

Coordinación y realización General

Alejandra Amaya
Analista del sistema integrado de gestión

Sara Henao Cadavid
Director de proyectos y calidad

Diseño y Producción

Juliana Echavarria
Asistente administrativa

Gestión de la información

- Mónica Gaviria
- Paulo Montoya
- Elsa Velasco
- Santiago Gutiérrez
- Karina de los Ríos
- David Hernández
- Ximena Correa

Fotografías

Baikdanyna Estrada
Comunicadora corporativa



(Seracis LTDA, 2016)