



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2015



ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Director Proyectos y Calidad Alejandro Coy Abondano	Comité de Responsabilidad social empresarial de SERACIS	Gerente: Carlos Mario Garcés Escobar
Fecha de elaboración: 25 de febrero de 2016	Fecha de revisión: 2 de marzo de 2016	Fecha de aprobación: 10 de marzo de 2016



Contenido

1. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS	4
G4-1 Declaración del máximo órgano de gobierno	4
G4-2 Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	6
2. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	8
G4-3 Nombre de la organización.....	8
G4-4 Servicios: SERVICIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA:	8
G4-5 Lugar donde se encuentra la sede principal de la organización:.....	8
G4-6 Número de países en los que opera la organización Países de operación:.....	8
G4-7 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	8
G4-8 Mercados servidos	8
G4-9 Escala de la organización informante,.....	9
G4-10 Dimensiones de la organización.....	9
G4-11 Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos	14
G4-12 Descripción la cadena de suministros de la organización	15
G4-13 Cambios significativos durante el periodo objeto de análisis de la memoria en 2015	15
G4-14 Como aborda la organización el principio de precaución	17
G4-15 Lista de cartas, principios, u otras iniciativas	17
G4-16 Lista de asociaciones	18
3. ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA	19
G4-17 Lista de entidades que figuran en los estados financieros	19
G4-18 Proceso para determinar contenido de la memoria, principios para la elaboración de la memoria.....	19
G4-19 Lista de aspectos materiales identificados en el proceso de definición de contenido	21
G4-20 Cobertura de cada aspecto material dentro de la organización.	22
G4-21 Cobertura de cada aspecto material al exterior de la organización	23
G4-22 Consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores	24
G4-23 Cambios significativos en el avance y cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores	24
4. PARTICIPACION DE LOS GRUPOS DE INTERES	24
G4-24 lista de grupos de interés vinculados a la organización.....	24
G4-25 Metodología de elección los grupos de interés.....	24
G4-26 Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés	25
G4-27 Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de los grupos de interés.....	26
5. PERFIL DE LA MEMORIA	27
G4-28 Periodo objeto de la memoria:.....	27
G4-29 Fecha de la última Memoria:	27
G4-30 Ciclo de presentación de la memoria:	27
G4-31 Contacto para resolver dudas que puedan surgir en relación con el contenido de La Memoria	27
G4-32 Índice del contenido del GRI	27
G4-33 Verificación	31

6. GOBIERNO	32
G4-34 Estructura de gobierno de la organización	32
7. ETICA E INTEGRIDAD	32
G4-56 Los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.	32
CONTENIDOS BASICOS ESPECIFICOS	¡Error! Marcador no definido.

1. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

G4.1 Declaración del máximo órgano de gobierno

MENSAJE DEL PRESIDENTE

En SERACIS LTDA, empresa dedicada a la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada, 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, hemos estado trabajando con principios de sostenibilidad, respondiendo a las exigencias del mercado, nos hemos comprometido en ser socialmente responsables, cumplir con las expectativas económicas de los socios y contribuir con la protección del medio ambiente y prevención de la contaminación.

En 2015 continuamos fortaleciendo nuestro propósito de generar valor mediante el uso responsable de los recursos y de seguir siendo un referente nacional de vigilancia y seguridad privada que aporta a la generación de riqueza, al empleo y al desarrollo de la infraestructura.

Nuestra proyección es ser líderes en seguridad privada en el sector de la construcción y la infraestructura y posicionarnos dentro de las treinta primeras empresas en ventas de este sector en el país. Como estrategia, trabajamos en alianza con la fundación AIDA y FESERACIS para mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias.

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.

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, todo ello enmarcado en una política integral, valores y cultura organizacional.

Nuestras estrategias a corto, mediano y largo plazo son:

- Seguir avanzando acompañados de nuestro personal estratégico para cumplir con todas las proyecciones propuestas y enfocarnos en el desarrollo de las nuevas competencias de nuestros colaboradores.
- Gestionar por medio de la caja de compensaciones de cada agencia, la adquisición de subsidios para la vivienda propia, haciendo visitas a los puestos y dando una asesoría personalizada de los requisitos para dicha adquisición.
- Mantener una rentabilidad no menor al 6%, obteniendo el 60% de las ventas enfocadas en empresas de construcción y el 40% restante en los demás clientes objetivos.
- Formar al personal administrativo estratégico, es decir, directivos y colaboradores delegados, que apoyen la implementación del sistema de Responsabilidad Social Empresarial.
- Prestar servicios de vigilancia y seguridad privada con tecnología de punta, para esto, nuestra empresa crea alianza con Viglobal, empresa dedicada a representar, vender, distribuir y en general comercializar toda clase de bienes y servicios tales como elementos de seguridad servicios de monitoreo y de comunicaciones.
- Nuestra empresa se esmerará por darle cumplimiento en su totalidad a la exigencia de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, garantizando que nuestro personal está apto física y mentalmente para prestar el servicio de vigilancia con armas de fuego.
- Mantener las certificaciones vigentes y hacer la transición a las versiones nuevas, para así, apuntar a la mejora continua y a la permanencia en el mercado.

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

- El 70% de nuestro personal estará formado en competencias con el SENA en cinco años.
- El 50% de los colaboradores tendrán vivienda propia en cinco años.

- La organización tiene un principal objetivo para el año 2018, el cual es formar personas responsables en cuanto al cuidado del medio ambiente, es por esto, que la empresa priorizará las actividades relacionadas con la Responsabilidad Social Empresarial y se esforzará por tener una empresa comprometida con el ambiente y con el desarrollo sostenible.
- Estar dentro de las 30 primeras empresas del sector en 3 años con unas ventas aproximadas de 90 mil millones.
- Implementar el sistema de Responsabilidad Social Empresarial con el fin de ser una empresa sostenible económica, social y ambientalmente.

En el último año, nuestra empresa ha emprendido nuevos proyectos, en los cuales ha obtenido excelentes resultados, entre otros, recertificación de la norma NTC ISO 28000:2007, Sistema de Gestión de Seguridad de la Cadena de Suministro, recertificación de la norma OHSAS 18001:2007, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, nos afiliamos al Consejo Colombiano de Seguridad y recibimos una evaluación en el Registro Uniforme para Contratistas – RUC, obteniendo como resultado 78%, con estos logros demostramos que podemos seguir optimizando y apoyando los procesos para continuar con el mejoramiento de cada uno de los requerimientos exógenos de la empresa.

Hemos incrementado las ventas de la empresa, tanto en el sector privado como público, esto se ha logrado con las licitaciones adjudicadas como lo son: CCC Ituango.

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

Entorno a nuestra misión y visión definimos unos objetivos claros y precisos que nos llevan a cumplir con el propósito de la empresa. Teniendo en cuenta la realidad de nuestra organización tanto interna como externa, se han creado estrategias alineadas con estos objetivos para tolerar cualquier situación previsible o no, haciéndonos cada vez más fuertes en el campo.

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, adueñándonos de nuestras responsabilidades y de nuestro rol dentro de la empresa, siendo conscientes de que, al momento de aportar nuestro grano de arena, la empresa además de crecer, desarrollará aún más las capacidades de los colaboradores, creando de este modo, una ventaja competitiva en cuanto a la experiencia que tenemos en el sector de obras con análisis de riesgos y socio-político, experiencia en el despliegue logístico a cualquier sitio del país, conocimiento en cuanto al manual de seguridad en obras e infraestructura civil, Información de georreferenciación y riesgos recopilada, la metodología de Análisis y Know How de seguridad en obras, en donde es más importante la seguridad del cliente que la vigilancia.

El cumplimiento de los objetivos en el largo, mediano y corto plazo, son la base para nuestra empresa, es decir, tenemos que trabajar en equipo para el cumplimiento de estos y de esta forma, seguir siendo competitivos y permanecer en el mercado.

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 de la infraestructura. 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.

Hugo Alfonso Abondano Micán.
Presidente SERACIS LTDA.



G4.2 Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.

ECONÓMICO

- Crecimiento económico del país (4,7% aprox.), jalonado por el sector construcción (9,9%) en 2014 [Oportunidad](#)
- Desempleo (9,1%) 2014 [Impacto](#)
- Ventas del sector 2013: 6.7 Billones. [Impacto](#)
- Número de empresas del sector: 872 [Impacto](#)
- El sector de la seguridad privada está compuesto por pequeñas empresas (70%) [Oportunidad](#)
- Crecimiento del sector de Seguridad Privada 2012 – 2013: 13,28% [Impacto](#)
- Auge de la Seguridad Electrónica [Oportunidad](#)
- Apertura Económica [Oportunidad](#)
- Rotación de personal: 17,42% [Riesgo](#)
- Posicionamiento Geográfico de SERACIS [Oportunidad](#)
- Falta de mano de obra calificada [Riesgo](#)
- Creciente desarrollo y competencia tecnológica (legislación actual) [Impacto](#)
- Soporte tecnológico [Oportunidad](#)
- Crecimiento del sector de la construcción [Oportunidad](#)
- Aprovechamiento del mercado que se tiene para ofrecer nuevas líneas de negocio [Oportunidad](#)

SOCIAL

- Diversidad cultural por regiones. Consumo regionalista (local) [Oportunidad](#)
- Cultura de inseguridad [Oportunidad](#)
- Cultura de la ilegalidad [Riesgo](#)
- Corrupción (Comisiones) [Riesgo](#)
- Proceso de Paz [Impacto](#)

AMBIENTAL

- Poca generación de residuos peligrosos por ser empresa de servicios [Oportunidad](#)
- Legislación ambiental [Impacto](#)

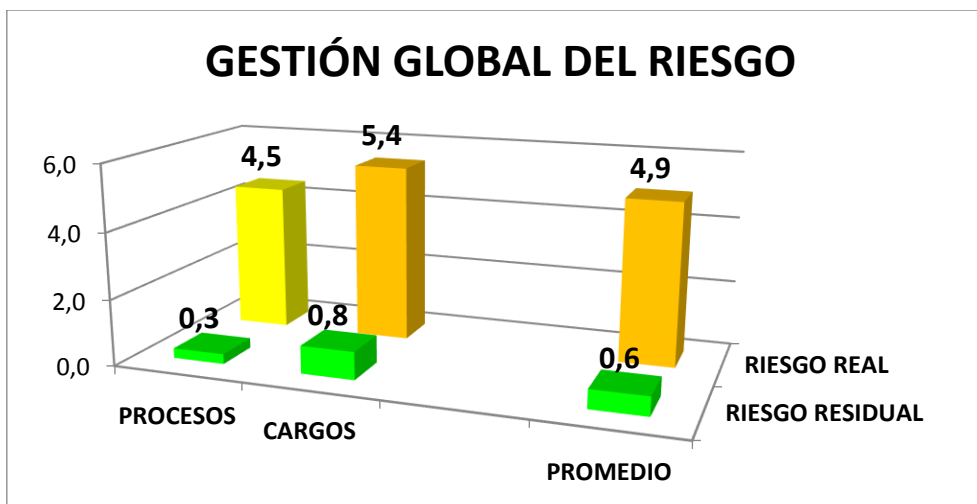
**MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS, VALORACIÓN DE IMPACTOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES
FQ18**

COMPONENTE AMBIENTAL	ASPECTO	IMPACTO	TIPO DE IMPACTO	
			POSITIVO	NEGATIVO
AIRE	Generación de ruido ambiental	Contaminación del aire, discomfort y estrés laboral		X
	Consumo de energía	Contaminación del aire, Disminución del recurso natural, Disminución de la vida útil de la capa ozono, alteración del efecto invernadero, lluvia acida, Afección a la salud de las personas		X
	Emisión de gases	Deterioro de la calidad del aire	X	
	Consumo combustible	Contaminación del aire, Disminución del recurso natural, Disminución de la vida útil de la capa ozono, alteración del efecto invernadero, lluvia acida, Afección a la salud de las personas	X	

AGUA	Consumo de agua	Agotamiento de los recursos naturales renovables	X	
	Vertimientos de aguas residuales domesticas	Deterioro de los cuerpos de agua		X
	Ahorro de Agua	Conservación de recursos naturales	X	
SUELO	Generación de residuos aprovechables	Contaminación del suelo		X
	Generación de residuos peligrosos y (baterías, tóner, cartuchos)	Contaminación del suelo, Afección a la salud de las personas		X
	generación de residuos biodegradables	Generación de malos olores, y microorganismos		X
	Aprovechamiento del papel y tintas de impresora	Disminución de la contaminación por residuos	X	
RECURSOS ENERGETICOS	Consumo de energía eléctrica	Agotamiento de los recursos naturales	X	
FACTORES SOCIOECONOMICOS	Generación de empleo	Mejoramiento de condiciones socioeconómicas	X	
	Acciones de bienestar a los empleados	Mejoramiento de las relaciones con los empleados	X	
FLORA	Consumo de papel	Incidencia en presión a un recurso forestal	X	

RIESGO DE SEGURIDAD

GESTIÓN GLOBAL DEL RIESGO DE SEGURIDAD FQ11		
	RIESGO REAL	RIESGO RESIDUAL
PROCESOS	4,5	0,3
CARGOS	5,4	0,8
PROMEDIO	4,9	0,6



2. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

G4-3 Nombre de la organización.

SERACIS LTDA. Servicios de Asesoría, Consultoría e Investigaciones en Seguridad.

G4-4 Servicios: SERVICIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA:

Somos una empresa especializada en la prestación de servicios de Seguridad orientados a la disminución del riesgo, cubriendo las necesidades de Seguridad a usuarios de todos los sectores, fue constituida en 1996 convirtiéndose en una excelente opción en el mercado.

G4-5 Lugar donde se encuentra la sede principal de la organización:

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

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

SERACIS LTDA presta los servicios a nivel nacional en un solo país, Colombia.

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
- Investigaciones de seguridad
- Servicios en asesoría y consultoría.

G4-9 Escala de la organización informante,

- Número de empleados: 1487 administrativos y operativos a diciembre de 2015
- Número de operaciones:
- Ventas netas: 36.867.493.000 Millones
- Capitalización total, desglosada en términos de:
 - ❖ Pasivo: \$4.202.826.000
 - ❖ Patrimonio neto: \$5.435.591.000
 - ❖ Activo: \$9.638.417.000
 - ❖ 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

TOTAL PERSONAL 2015 DESGLOSADO POR SEXO	
MASCULINO	1388
FEMENINO	99
TOTAL	1487

PERSONAL 2015 DESGLOSADO POR CONTRATO LABORAL		
MASCULINO	CONTRATO INDEFINIDO (aditivos y oper)	117
MASCULINO	FIJO A UN AÑO (operativos)	70
MASCULINO	FIJO A 1 MESES (aditivos)	3
MASCULINO	FIJO A 2 MESES (oper)	1
MASCULINO	FIJO A 3 MESES (aditivos y oper)	568
MASCULINO	FIJO A 4 MESES (aditivos y oper)	3
MASCULINO	FIJO A 5 MESES (aditivos y oper)	1
MASCULINO	OBRA O LABOR	620
MASCULINO	CONTRATO DE PRACTICANTE	1
MASCULINO	INDEFINIDO SALARIO INTEGRAL	4
FEMENINO	CONTRATO INDEFINIDO	22
FEMENINO	FIJO A UN AÑO	5
FEMENINO	FIJO A 2 MESES (aditivos)	1
FEMENINO	FIJO A 3 MESES (aditivos y oper)	26
FEMENINO	FIJO A 4 MESES (aditivos)	2
FEMENINO	OBRA O LABOR	38
FEMENINO	APRENDIZ	5
FEMENINO	INDEFINIDO SALARIO INTEGRAL	0
	TOTAL	1487

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

TERMINO FIJO-HOMBRES (FIJO A 1 AÑO, 1-2-3-4-5 MESES Y PRACTICANTE)	adtivos y oper	647
TERMINO FIJO-MUJERES (FIJO A 1 AÑO, 2-3-4 MESES Y APRENDIZ)	adtivos y oper	39
INDEFINIDO HOMBRES	adtivos y oper	121
INDEFINIDO MUJERES	adtivos y oper	22
OBRA O LABOR HOMBRES	adtivos y oper	620
OBRA O LABOR MUJERES	adtivos y oper	38

- c. Empleados por región y sexo

EMPLEADOS POR REGIÓN Y SEXO		
ALEJANDRIA		
HOMBRES	Operativos	6
MUJERES		0
AMALFI		
HOMBRES	Operativos	17
MUJERES		0
ARROYO DE PIEDRA		
HOMBRES	Operativos	3
MUJERES		0
BAJIRA		
HOMBRES	Operativos	8
MUJERES		0
BARRANCABERMEJA		
HOMBRES	Operativos	20
MUJERES		0
BARRANQUILLA		
HOMBRES	(adtivos y oper)	95
MUJERES	(adtivos y oper)	3
BECERRIL		
HOMBRES	Operativos	2
MUJERES		0
BOLOMBOLO		
HOMBRES	Operativos	1
MUJERES		0
BOSCONIA		
HOMBRES	Operativos	20
MUJERES	Operativos	1
BUCARAMANGA		
HOMBRES	Operativos	2



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GQ32

10/12/2015

Versión: 1

Página 11 de 95

MUJERES		0
BUENAVENTURA		
HOMBRES	Operativos	34
MUJERES	Operativos	8
CIUDAD BOLIVAR		
HOMBRES	Operativos	30
MUJERES	Operativos	1
CALI		
HOMBRES	Operativos	2
MUJERES		0
CARTAGENA		
HOMBRES	Operativos	22
MUJERES		0
CESAR		
HOMBRES	Operativos	6
MUJERES		0
CHIGORODO		
HOMBRES	Operativos	15
MUJERES		0
COCORNA		
HOMBRES	Operativos	2
MUJERES		0
CUCUTA		
HOMBRES	Operativos	7
MUJERES		0
FLORENCIA		
HOMBRES	Operativos	15
MUJERES		0
GUAJIRA		
HOMBRES	Operativos	12
MUJERES		0
IBAGUE		
HOMBRES	(aditivos y oper)	5
MUJERES		0
IPIALES		
HOMBRES	Operativos	15
MUJERES	Operativos	1
ITUANGO		
HOMBRES	Operativos	69
MUJERES	Operativos	5
LOBOGUERRERO		
HOMBRES	Operativos	33
MUJERES	Operativos	2





REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GQ32

10/12/2015

Versión: 1

Página 12 de 95

MANZANARES		
HOMBRES	Operativos	14
MUJERES	Operativos	2
LA HORMIGA		
HOMBRES	Operativos	4
MUJERES		0
LA LINEA		
HOMBRES	Operativos	29
MUJERES		0
LEY DE DIOS		
HOMBRES	Operativos	2
MUJERES		0
MACEO		
HOMBRES	Operativos	3
MUJERES		0
MANIZALES		
HOMBRES	(aditivos y oper)	56
MUJERES		0
MONTELIBANO		
HOMBRES	Operativos	1
MUJERES		0
MONTERIA		
HOMBRES	Operativos	10
MUJERES		0
NEIVA		
HOMBRES	Operativos	3
MUJERES		0
PAJARITO		
HOMBRES	Operativos	3
MUJERES		0
PITALITO		
HOMBRES	Operativos	8
MUJERES		0
PUERTO TEJADA		
HOMBRES	Operativos	6
MUJERES		0
PUERTO VALDIVIA		
HOMBRES	Operativos	18
MUJERES		0
SAN MARCOS		
HOMBRES	Operativos	9
MUJERES		0
SANTA FE DE ANTIOQUIA		



HOMBRES	Operativos	1
MUJERES		0
SOLEDAD		
HOMBRES	Operativos	21
MUJERES	Operativos	2
SUCRE		
HOMBRES	Operativos	5
MUJERES		0
TARSO		
HOMBRES	Operativos	2
MUJERES		0
VALLEDUPAR		
HOMBRES	Operativos	2
MUJERES		0
VILLAVICENCIO		
HOMBRES	Operativos	21
MUJERES		0
YARUMAL		
HOMBRES	Operativos	8
MUJERES		0
YOPAL		
HOMBRES	Operativos	20
MUJERES	Operativos	2
BOGOTA		
HOMBRES	(adtivos y oper)	282
MUJERES	(adtivos y oper)	34
MEDELLIN		
HOMBRES	(adtivos y oper)	419
MUJERES	(adtivos y oper)	38
	TOTAL:	1487

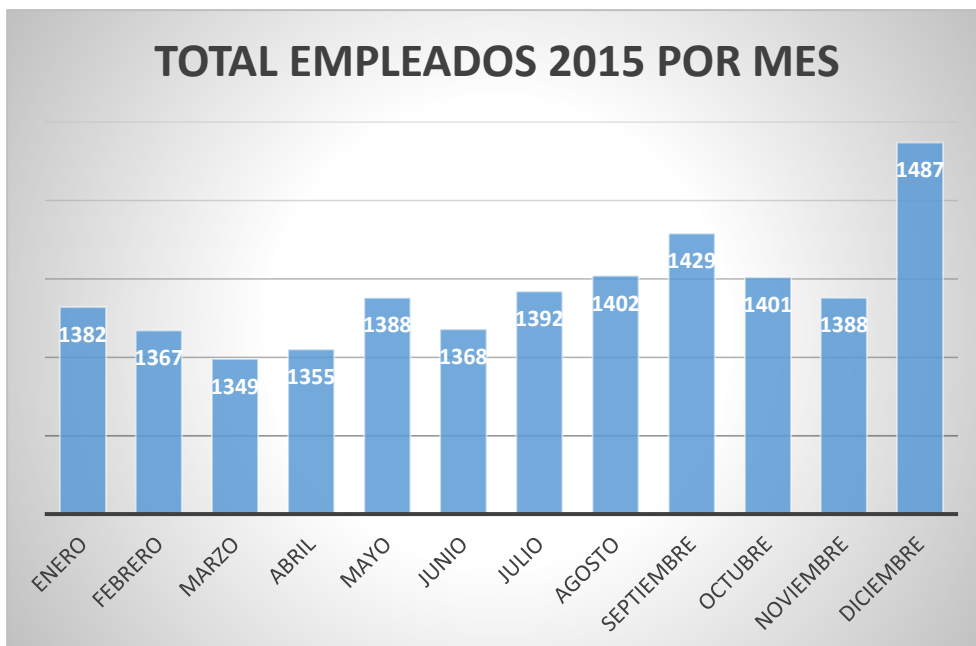
- d. Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son empleados ni trabajadores contratados, tales como los empleados y los empleados subcontratados por los contratistas.

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).



MES	TOTAL, EMPLEADOS 2015 POR MES
ENERO	1382
FEBRERO	1367
MARZO	1349
ABRIL	1355
MAYO	1388
JUNIO	1368
JULIO	1392
AGOSTO	1402
SEPTIEMBRE	1429
OCTUBRE	1401
NOVIEMBRE	1388
DICIEMBRE	1487



En promedio en 2015, la empresa contó con 1392 empleados, teniendo un incremento del 7.6% de Enero a Diciembre y un incremento del 7.1% para el último mes del año en relación al mes anterior.

AÑOS	TOTAL, VIGILANTES
2008	575
2009	807
2010	803
2011	981
2012	1003
2013	1015
2014	1166
2015	1487



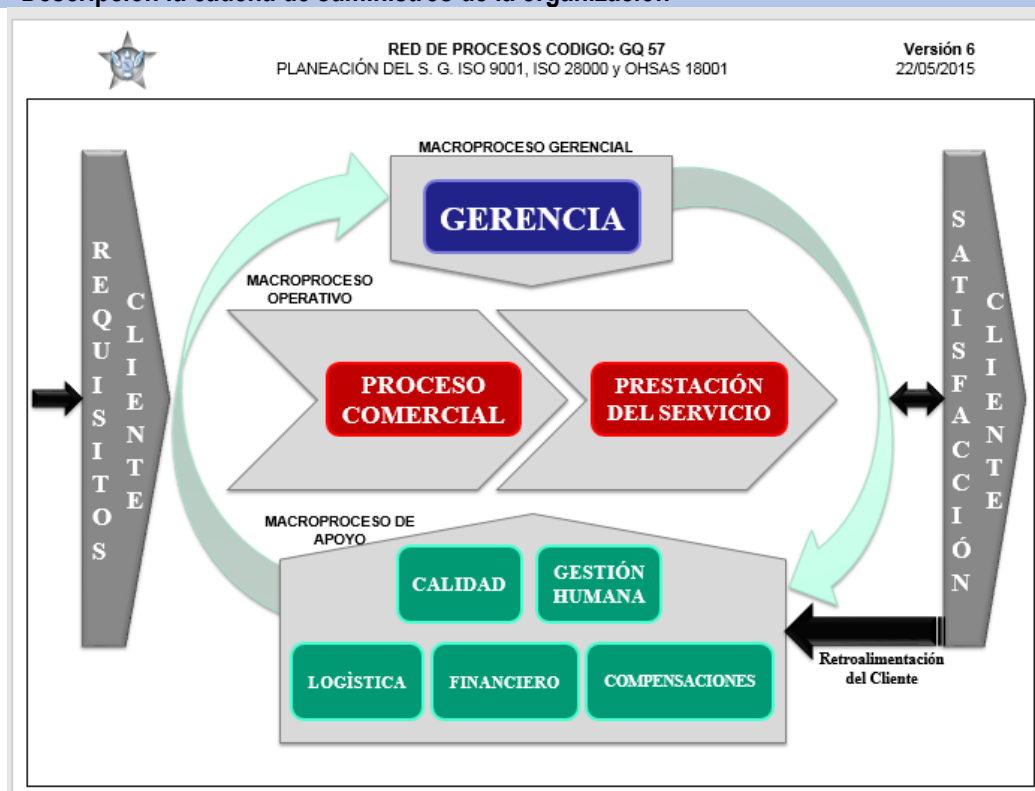
G4-11 Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos

En la historia de la empresa no se ha presentado ningún convenio colectivo ni sindicato.





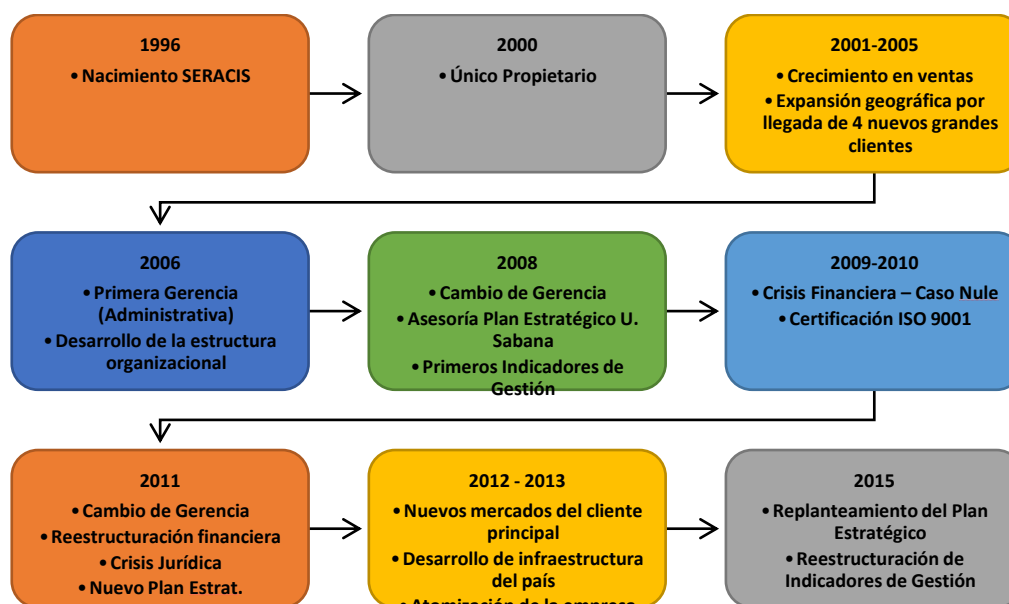
G4-12 Descripción la cadena de suministros de la organización



G4-13 Cambios significativos durante el periodo objeto de análisis de la memoria en 2015

- **El tamaño:** La organización ha incrementado considerablemente, pues al 2015 cuenta con cinco (5) agencias o sedes en el país. Adicional el mismo año se inicio con 1382 trabajadores entre operativos y administrativos y se finalizó el año con 1487 trabajadores, teniendo un incremento del 7.6%

Evolución de SERACIS LTDA

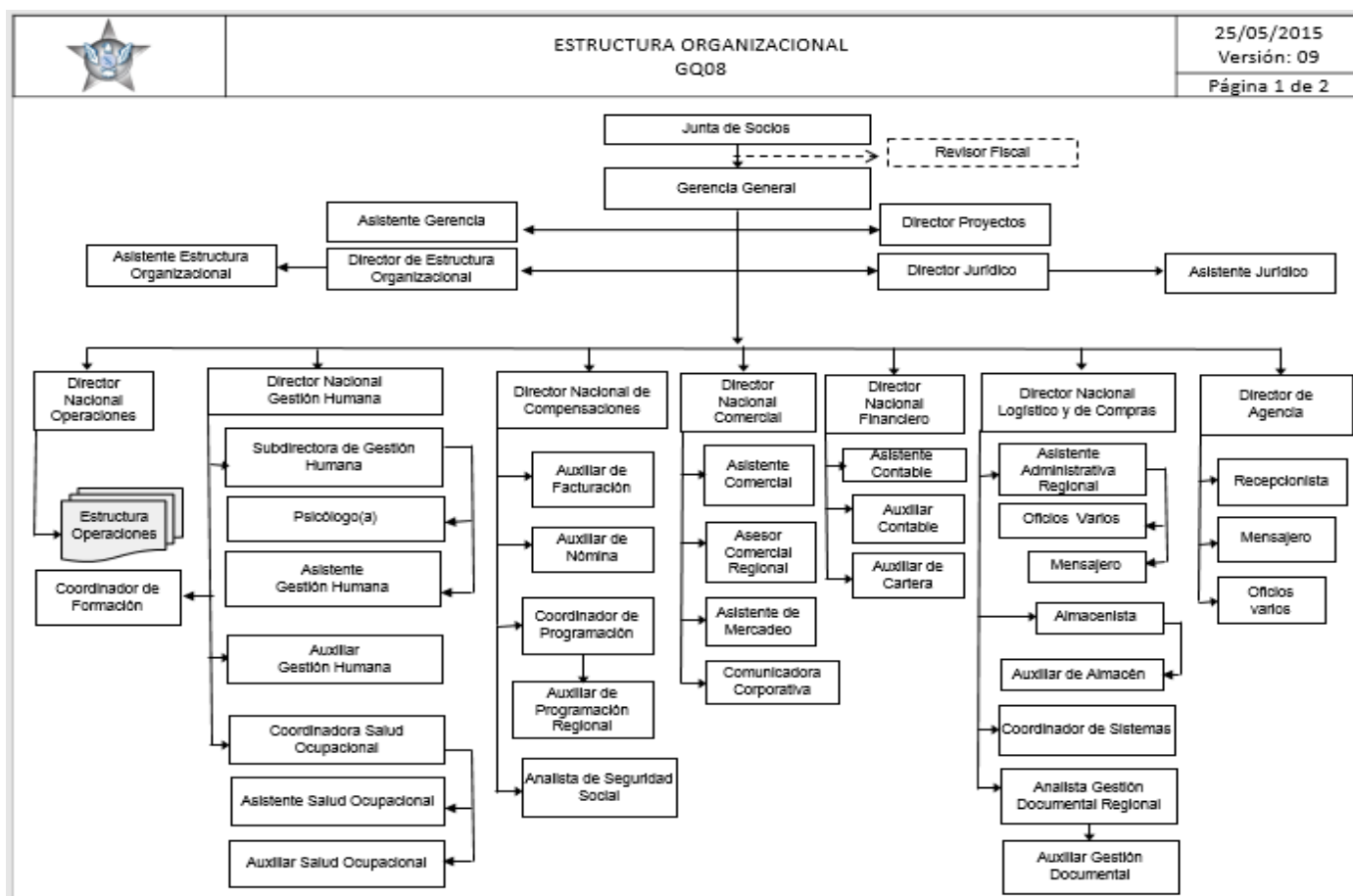




- **Estructura organizacional:** La empresa en cuanto a la estructura organizacional para el año 2015 cambió considerablemente, ya que, en el inicio del año, se tenía el cargo de Representante del SIG, un cargo que cambió a mediados de 2015 por el cargo de Director de Estructura Organizacional, se creó el cargo de Asistente Estructura Organizacional.

Hubo un cambio en el área de Operaciones, ya que a inicios del año el auxiliar de programación regional dependía de Operaciones y a mediados del año se crea el área de compensaciones y este es trasladado para esta área, también para esta nueva área se crean cargos como: Coordinador de Programación, Analista de Seguridad Social y para esta área se trasladó el cargo de Auxiliar de Programación Regional, anteriormente este cargo dependía del Director Financiero.

Para el área comercial, se crean los cargos de Asistente de Mercadeo y Comunicadora Corporativa.



- **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, a continuación, localización de los mismos:





- **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.

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

- Fundación AIDA
- Fondo de Empleados FESERACIS
- Programas de involucramiento



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 ANTIOQUIA

- 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.



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





CÁMARA COLOMBIANA
DE LA INFRAESTRUCTURA

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

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

Los estados financieros de la organización solo representan la situación de SERACIS LTDA.

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 AMBIENTAL	PROMEDIO SOSTENIBILIDAD	PROMEDIO PARTICIPACION DE GI
30	MATERIALES	4,6	4,6
31	ENERGIA	4,3	4,0
32	AGUA	4,3	3,9
33	BIODIVERSIDAD	3,0	2,0
34	EMISIONES	4,3	4,3
35	EFLUENTES Y RESIDUOS	1,6	1,6
36	PRODUCTOS Y SERVICIOS	2,5	2,0
37	CUMPLIMIENTO REGULATORIO	4,4	4,3
38	TRANSPORTE	2,6	2,5
39	GENERAL gastos e inversion	3,0	2,0
40	EVALUACION AMABIENTAL DE PROVEEDORES	3,0	2,0
41	MECANISMOS DE RECLAMACION AMABIENTAL	2,6	1,5
	CATEGORIA ECONOMICA	PROMEDIO SOSTENIBILIDAD	PROMEDIO PARTICIPACION DE GI
42	DESEMEPEÑO ECONOMICO	4,0	4,0
43	PRECENCIA EN EL MERCADO	4,1	4,0
44	CONCECUENCIAS ECONOMICAS INDIRECTAS	2,4	2,0
45	PRACTICAS DE ADQUISICION	2,9	1,9





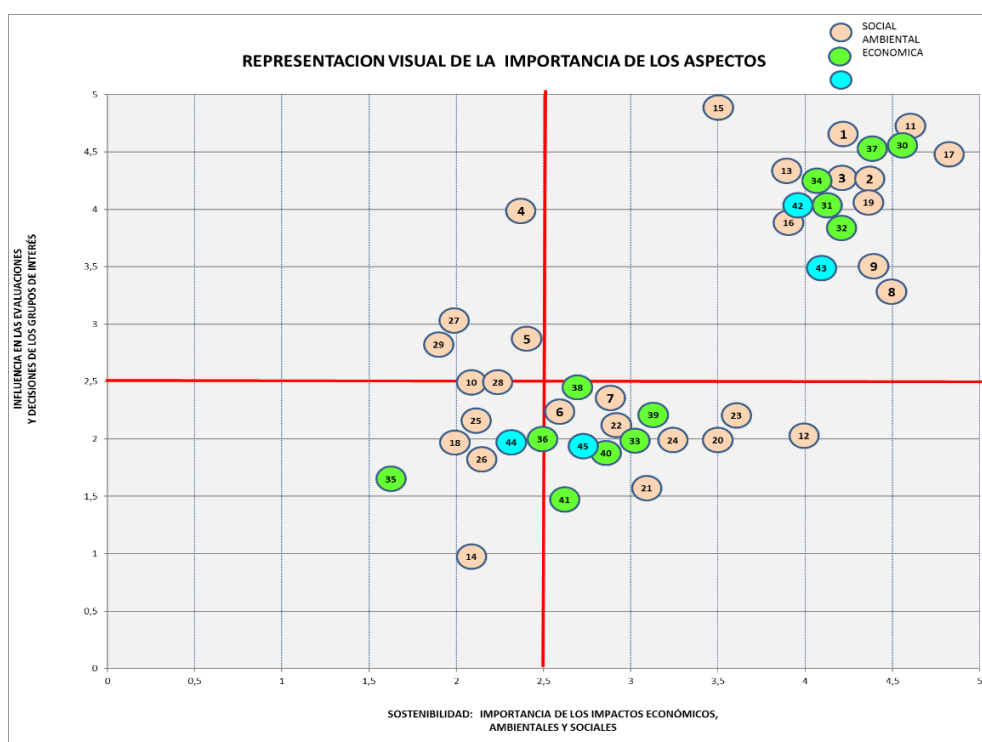
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GQ32

10/12/2015

Versión: 1

Página 20 de 95

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



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.

ASPECTOS RELEVANTES	PROMEDIO SOSTENIBILIDAD	PROMEDIO PARTICIPACION DE GI
CATEGORIA DESEMPEÑO SOCIAL	PROMEDIO SOSTENIBILIDAD	PROMEDIO PARTICIPACION DE GI
SUBCATEGORIA PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO		
EMPLEO	4,3	4,6
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	4,4	4,3
CAPACITACION Y EDUCACION	4,3	4,3
SUBCATEGORIA DERECHOS HUMANOS		
INVERSION FORMACION DDHH	4,0	4,3
NO DISCRIMINACION	4,4	4,4
TRABAJO INFANTIL	4,6	4,6
MEDIDAS DE SEGURIDAD	4,0	4,4
EVALUACION IMPACTOS DDHH (G RIESGO)	3,5	5,0
EVALUACION DE LOS PROVEEDORES EN DDHH	3,9	3,9
MECANISMO DE RECLAMACION EN DDHH	4,3	4,5
SUBCATEGORIA SOCIEDAD		
LUCHA CONTRA LA CORRUPCION	4,4	4,1
CATEGORIA DESEMPEÑO AMBIENTAL	PROMEDIO SOSTENIBILIDAD	PROMEDIO PARTICIPACION DE GI
MATERIALES	4,6	4,6
ENERGIA	4,3	4,0
AGUA	4,3	3,9
EMISIONES	4,3	4,3
CUMPLIMIENTO REGULATORIO	4,4	4,3
CATEGORIA ECONOMICA	PROMEDIO SOSTENIBILIDAD	PROMEDIO PARTICIPACION DE GI
DESEMEPEÑO ECONOMICO	4,0	4,0
PRECENCIA EN EL MERCADO	4,1	4,0



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GQ32

28/03/2016

Versión: 1

Página 22 de 95

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								% COBERTURA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN
	GERENCIA	COMERCIAL	PRESTACION DEL SERVICIO	CALIDAD	G HUMANA	LOGÍSTICA COMPRAS	FINANCIERA	COMPENSACIONES	
CATEGORIA DESEMPEÑO SOCIAL									
EMPLEO	1	1	1		1	1		1	75
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1	1	1	1	1	1	1	1	100
CAPACITACION Y EDUCACION	1	1	1	1	1	1	1	1	100
INVERSION FORMACION DDHH	1	1	1	1	1	1	1	1	100
NO DISCRIMINACION	1	1	1	1	1	1	1	1	100
TRABAJO INFANTIL		1	1	1	1	1		1	75
MEDIDAS DE SEGURIDAD	1	1	1	1	1				62,5
EVALUACION IMPACTOS DDHH (G RIESGO)	1	1	1	1	1	1	1	1	100
EVALUACION DE LOS PROVEEDORES EN DDHH	1			1		1			37,5
MECANISMO DE RECLAMACION EN DDHH	1	1	1	1	1	1	1	1	100
LUCHA CONTRA LA CORRUPCION	1	1	1	1	1	1	1		87,5
CATEGORIA DESEMPEÑO AMBIENTAL									
MATERIALES	1	1	1	1	1	1	1	1	100
ENERGIA	1	1	1	1	1	1	1	1	100
AGUA	1	1	1	1	1	1	1	1	100
EMISIONES	1	1	1		1	1			62,5
CUMPLIMIENTO REGULATORIO	1	1	1	1	1	1	1	1	100
CATEGORIA ECONOMICA									
DESEMPEÑO ECONOMICO	1	1	1	1	1	1	1	1	100
PRESENCIA EN EL MERCADO	1	1	1	1	1	1	1	1	100
	17	17	17	16	17	17	13	14	
	100,0	100,0	100,0	94,1	100,0	100,0	76,5	82,4	88,9



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GQ32

10/12/2015

Versión: 1

Página 23 de 95

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

ASPECTOS RELEVANTES	AFUERA DE LA ORGANIZACIÓN en qué elemento EXTERNO se produce exactamente el impacto														% COBERTURA FUERA DE LA ORGANIZACIÓN
	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	
CATEGORIA DESEMPEÑO SOCIAL															
EMPLEO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100,0
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100,0
CAPACITACION Y EDUCACION	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	92,9
INVERSION FORMACION DDHH	1	1	1		1	1	1	1	1	1				1	71,4
NO DISCRIMINACION	1		1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	85,7
TRABAJO INFANTIL	1		1	1	1		1	1	1	1		1	1	1	78,6
MEDIDAS DE SEGURIDAD	1		1			1	1						1	1	42,9
EVALUACION IMPACTOS DDHH (G RIESGO)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	92,9
EVALUACION DE LOS PROVEEDORES EN DDHH	1	1	1	1						1					35,7
MECANISMO DE RECLAMACION EN DDHH	1	1	1						1			1		1	50,0
LUCHA CONTRA LA CORRUPCION	1	1	1	1							1				35,7
CATEGORIA DESEMPEÑO AMBIENTAL															
MATERIALES	1	1	1	1			1							1	42,9
ENERGIA	1	1	1	1			1							1	42,9
AGUA	1	1	1	1			1							1	42,9
EMISIONES	1	1	1	1			1							1	42,9
CUMPLIMIENTO REGULATORIO	1	1	1	1			1		1	1	1	1	1	1	78,6
CATEGORIA ECONOMICA															
DESEMPEÑO ECONOMICO	1	1	1	1			1		1	1	1	1	1	1	78,6
PRECENCIA EN EL MERCADO	1	1	1				1		1	1	1	1	1	1	71,4
	18	15	18	14	7	7	15	7	11	10	8	10	10	16	
	100,0	83,3	100,0	77,8	38,9	38,9	83,3	38,9	61,1	55,6	44,4	55,6	55,6	88,9	65,9





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

No se han presentado reformulaciones.

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

La presente memoria es el primer 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

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

PARTES INTERESADAS IDENTIFICADAS
EMPLEADOS OPERATIVOS: SUPERVISORES Y VIGILANTES
CLIENTES
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS
GERENCIA
ACCIONISTAS
PROVEEDORES Y CONTRATISTAS
SOCIEDASD LEJANA (Operaciones remotas)
FAMILIAS DE LOS EMPLEADOS
ESTADO (Superintendencias)

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.

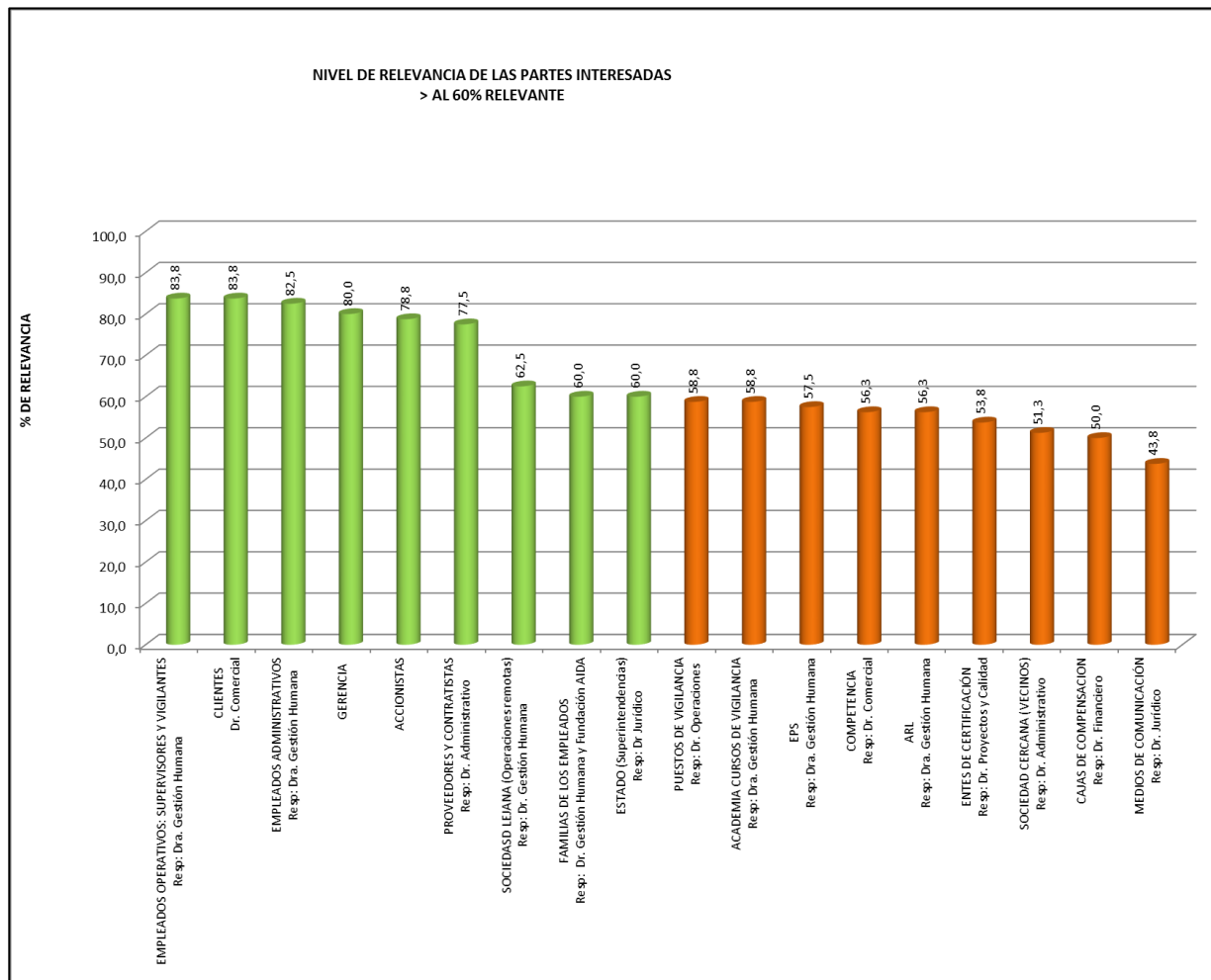


PASO 3: Exploración de las partes interesadas.

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.



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

Durante este año, SERACIS comenzó su gestión y planeación para incrementar sus interacciones con nuestras partes interesadas y para esto, la primera dificultad que se presenta es como crear una cultura dentro de toda la organización sobre responsabilidad social, en un marco de cuidado del medio ambiente, apoyo a nuestras comunidades y la integración de toda la empresa en busca de un objetivo en común.

Otra dificultad importante, ha sido la consolidación de la información de todas las diferentes áreas de la organización para consolidar u grupo fortalecido de indicadores que nos mostrarán el estado y el rumbo de nuestra compañía SERACIS.



5. PERFIL DE LA MEMORIA

G4-28 Periodo objeto de la memoria:

La presente memoria comprende el periodo del 1 de enero a 31 de diciembre de 2015

G4-29 Fecha de la última Memoria:

La presente memoria de sostenibilidad es el primer reporte que la empresa realiza.

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

Analista del Sistema Integrado de Gestión: Ingeniera Sara Henao Cadavid.

PBX (4) 4484518

G4-32 Índice del contenido del GRI

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES OBLIGATORIOS

Contenidos básicos generales	«De conformidad» – Esencial (Estos datos deben divulgarse en todos los casos)
Estrategia y análisis	G4-1
Perfil de la organización	G4-3 a G4-16
Aspectos materiales y Cobertura	G4-17 a G4-23
Participación de los grupos de interés	G4-24 a G4-27
Perfil de la memoria	G4-28 a G4-33
Gobierno	G4-34
Ética e integridad	G4-56
Contenidos básicos generales Sectoriales	Obligatorios si se dispone de datos del sector en el que trabaja la organización (*)

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.	- 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	Validar que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, está obteniendo los resultados esperados en cuanto	Reducir las tasas de días perdidos y ausentismo debido a accidentes y	- Gerencia - Empleados operativos - Empleados



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GQ32

10/12/2015

Versión: 1

Página 28 de 95

		número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo	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.	enfermedades generales, relacionadas con el trabajo.	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 la organización y se garantice un servicio de calidad a sus clientes. Adicionalmente, la formación permitirá motivar a sus empleados y aumentar su sentido de pertenencia por la empresa.	Incrementar el nivel de formación y profesionalizar a nuestros vigilantes y supervisores.	- Gerencia - Empleados operativos - Empleados administrativos - Clientes
INVERSION FORMACION DE 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	- 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.	- 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.	- Gerencia - Socios - Empleados operativos - Empleados administrativos - Comunidad - Estado - Proveedores



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GQ32

10/12/2015

Versión: 1

Página 29 de 95

MEDIDAS DE SEGURIDAD DDHH CAPACITACIÓN PERSONAL SEGURIDAD	19	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.	La formación de todo el personal de vigilancia en materia de derechos humanos, permitirá que su comportamiento sea acorde al respeto por el bienestar de su entorno y contribuye a la disminución de incidentes que se puedan presentar. Esto se sustentará frente a los clientes, proyectando una imagen de confianza y seguridad de la empresa.	Asegurar que el personal que presta servicios de vigilancia a SERACIS cuente con formación en DDHH	<ul style="list-style-type: none">- Empleados operativos- Estado- Clientes- Comunidad
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 de proveedores que se han seleccionado a partir de este tema en DDHH, deberán ser comunicados a sus partes interesadas.	Incrementar el número de proveedores con criterios relativos a los Derechos Humanos.	<ul style="list-style-type: none">- Gerencia- Comunidad- Estado- Socios- Empleados administrativos
MECANISMO RECLAMACION EN DDHH	112	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	113	G4-SO3 Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados	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	Prevenir prácticas corruptas	<ul style="list-style-type: none">- Gerencia- Socios- Empleados operativos- Empleados



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD **GQ32**

10/12/2015

Versión: 1

Página 30 de 95

		con la corrupción y riesgos significativos detectados	organización, para esto es importante evaluar e identificar todos estos riesgos en todos los puntos de la organización.		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	- 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	- 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	- Gerencia - Empleados operativos - Empleados administrativos - Comunidad - Estado
EMISIONES	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%	- 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	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	Mantener en cero las multas y número de sanciones monetarias por incumplimiento de legislación y normativa ambiental	- Gerencia - Socios - Empleados operativos - Empleados administrativos



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD **GQ32**

10/12/2015

Versión: 1

Página 31 de 95

		ambiental Directrices pág. 135	asegurar que sus actividades y operaciones se ajustan a estos requisitos regulatorios.		<ul style="list-style-type: none"> - Familias de los empleados - Comunidad - Estado - Proveedores - Clientes
--	--	-----------------------------------	--	--	---

CATEGORIA ECONÓMICA					
ASPECTOS RELEVANTES	#I	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD	OBJETIVO	PARTES INTERESADAS
DESEMEPEÑO 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

G4-33 Verificación

La presente memoria de sostenibilidad no ha sido verificada externamente, de igual manera cumple con la guía GRI G4 “Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad” y será divulgada a todas las partes interesadas a través de la página web www.seracis.com



6. GOBIERNO

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.

7. ETICA E INTEGRIDAD

G4-56 Los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.

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

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

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

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

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

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

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.

Nuestros VALORES

- + Compromiso.
- + Respeto.
- + Responsabilidad.
- + Orden.
- + Pertenencia.
- + Tolerancia.
- + Solidaridad.
- + Seriedad.

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:** La confidencialidad es uno de nuestros principales compromisos con los clientes, como elemento principal y esencial de la seguridad.
- + **Seriedad en nuestros procesos:** Nos caracteriza la responsabilidad y seriedad de nuestros procesos, desarrollados por profesionales altamente calificados y comprometidos con los principios misionales de la organización.

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

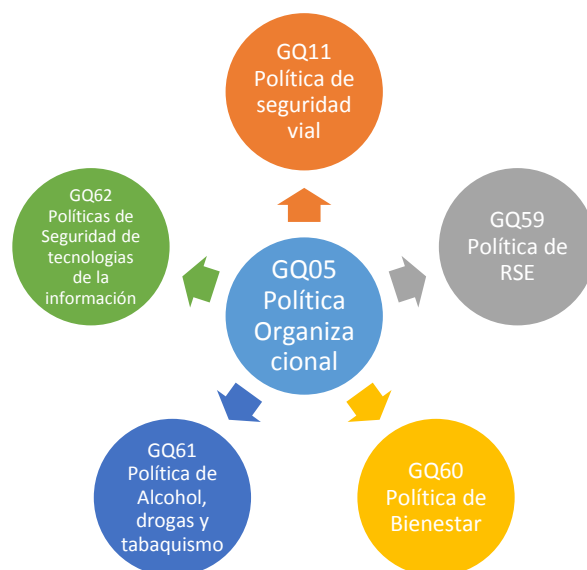
incentiva el empoderamiento de las funciones y responsabilidades como parte del desarrollo profesional y mejora continua de la organización.

- ✚ **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



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 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.
- **Mejorar continuamente** el desempeño del Sistema Integrado de Gestión.

ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES DE DESEMPEÑO

CATEGORIA DESEMPEÑO SOCIAL

ASPECTOS RELEVANTES	#I	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD	OBJETIVO	PARTES INTERESADAS
EMPLEO	I1	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.	- Comunidad - Empleados administrativos - Empleados Operativos - Gerencia
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	I3	G4-LA6 Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el	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	Reducir las tasas de días perdidos y ausentismo debido a accidentes y enfermedades generales,	- Gerencia - Empleados operativos - Empleados administrativos - Familias de los empleados.



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GQ32

10/12/2015

Versión: 1

Página 36 de 95

		trabajo por región y por sexo	información se podrán formular políticas y controles para mitigar riesgos y garantizar la salud y protección de todos los empleados.	relacionadas con el trabajo.	
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 la organización y se garantice un servicio de calidad a sus clientes. Adicionalmente, la formación permitirá motivar a sus empleados y aumentar su sentido de pertenencia por la empresa.	Incrementar el nivel de formación y profesionalizar a nuestros vigilantes y supervisores.	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Empleados operativos - Empleados administrativos - Clientes
INVERSION FORMACION DE 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	Reducir los incidentes de discriminación.	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Socios - Empleados operativos - Empleados administrativos



			necesarias para evitar que este evento ocurra.		
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
MEDIDAS DE SEGURIDAD DDHH CAPACITACIÓN PERSONAL SEGURIDAD	19	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.	La formación de todo el personal de vigilancia en materia de derechos humanos, permitirá que su comportamiento sea acorde al respeto por el bienestar de su entorno y contribuye a la disminución de incidentes que se puedan presentar. Esto se sustentará frente a los clientes, proyectando una imagen de confianza y seguridad de la empresa.	Asegurar que el personal que presta servicios de vigilancia a SERACIS cuente con formación en DDHH	<ul style="list-style-type: none"> - Empleados operativos - Estado - Clientes - Comunidad
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	Prevenir asociarse con una organización que viole los derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Socios - Empleados administrativos - Empleados operativos - Clientes - Proveedores



			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.		
EVALUACION PROVEEDORES EN DDHH	I11	G4 - HR10 Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos	Seracis LTDA, tiene como requisito para sus proveedores un cumplimiento mínimo en materia de derechos humanos, como parte de su responsabilidad social. La información sobre el porcentaje de proveedores que se han seleccionado a partir de este tema en DDHH, deberán ser comunicados a sus partes interesadas.	Incrementar el número de proveedores con criterios relativos a los Derechos Humanos.	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Comunidad - Estado - Socios - Empleados administrativos
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	Prevenir prácticas corruptas	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Socios - Empleados operativos - Empleados administrativos - Proveedores - Clientes



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD **GQ32**

10/12/2015

Versión: 1

Página 39 de 95

			identificar todos estos riesgos en todos los puntos de la organización.		
--	--	--	---	--	--

CATEGORIA DESEMPEÑO AMBIENTAL					
ASPECTOS RELEVANTES	#I	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD	META	
MATERIALES	114	G4-EN1: Materiales utilizados por peso o volumen	Es importante conocer el consumo interno de materiales por parte de la compañía, para tomar acciones que permitan crear una cultura de ahorro, contribuir al cuidado del medio ambiente y reducir el costo de los flujos de materiales.	Disminuir un 5% el consumo de materiales por Kg	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Empleados operativos - Empleados administrativos - Comunidad - Estado
ENERGIA	115	G4-EN3: Consumo energético interno	El consumo de energía es un factor determinante en los costos operativos de la organización, adicional al impacto ambiental que genera, por lo tanto, para Seracis LTDA, es importante medir y controlar el gasto energético de la organización y así tomar medidas que permitan generar ahorro de energía.	Disminuir un 5% el consumo de energía	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Empleados operativos - Empleados administrativos - Comunidad - Estado
AGUA	116	G4- EN8 Captación total de agua por fuentes:	La organización deberá evaluar el volumen de agua captado por la organización en el desarrollo de sus funciones, de manera que se permita determinar los tipos de acciones a tomar para crear una cultura del ahorro en toda la organización y se pueda	Disminuir en un 5% el consumo de agua	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Empleados operativos - Empleados administrativos - Comunidad - Estado



			mitigar el impacto ambiental generado y el costo asociado a este consumo.		
EMISIONES	117	G4-EN15: Emisiones directas de gases de efecto invernadero	Las emisiones de gases de efecto invernadero son uno de los factores que más contribuyen al cambio climático, son también contaminantes atmosféricos que tienen graves efectos sobre los ecosistemas, la calidad del aire, la agricultura y la salud de los seres humanos y los animales, por ello se debe controlar el volumen y optar por la reducción de los mismos.	Disminuir emisiones gases efecto invernadero un 5%	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Empleados operativos - Empleados administrativos - Comunidad - Estado
CUMPLIMIENTO REGULATORIO	118	G4-EN29 Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental Directrices pág. 135	De acuerdo al compromiso que adquiere la organización con el estado, se deberá dar cumplimiento de requisitos legales. Con este indicador se evaluará la capacidad de la empresa para asegurar que sus actividades y operaciones se ajustan a estos requisitos regulatorios.	Mantener en cero las multas y número de sanciones monetarias por incumplimiento de legislación y normativa ambiental	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Socios - Empleados operativos - Empleados administrativos - Familias de los empleados - Comunidad - Estado - Proveedores - Clientes

CATEGORIA ECONÓMICA					
ASPECTOS RELEVANTES	#	INDICADOR GRI	MATERIALIDAD	OBJETIVO	PARTES INTERESADAS
DESEMEPEÑO 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



					<ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>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.</p>	<p>Asegurar salarios en cumplimiento a la ley</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Socios - Empleados Operativos - Empleados administrativos - Estado



DIMENSIÓN SOCIAL



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.





REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GQ32

10/12/2015
Versión: 1

Página 44 de 95

RESULTADOS

➤ CONTRATACIONES: Rangos de edad y análisis de género.

AÑO 2015 CONTRATACIONES																											
MES	ZONA NORTE						ZONA CENTRO						ZONA SUR						CONSOLIDADO						TOTAL CONTRATACIONES	TOTAL EMPLEADOS SERACIS LTDA DEL MES ANTERIOR	TASA DE CONTRATACIÓN
	TOTA PERSONAL CONTRATADO						TOTALPERSONAL CONTRATADO						TOTALPERSONAL CONTRATADO						TOTALPERSONAL 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	29	25	0	1	0	0	14	7	1	2	0	1	7	5	1	0	1	0	50	37	2	3	1	1	94	1480	6%
FEBRERO	24	19	3	5	2	0	12	10	0	3	0	0	9	6	0	2	1	0	45	35	3	10	3	0	96	1501	6%
MARZO	36	12	1	1	0	0	2	1	0	2	1	0	10	5	0	0	1	0	48	18	1	3	2	0	72	1478	5%
ABRIL	26	21	0	2	1	0	6	10	0	1	3	0	7	7	0	0	0	0	39	38	0	3	4	0	84	1439	6%
MAYO	24	22	0	4	5	0	10	12	0	1	2	0	16	8	0	0	0	0	50	42	0	5	7	0	104	1433	7%
JUNIO	19	16	2	1	3	0	7	2	0	0	1	0	5	6	0	3	0	0	31	24	2	4	4	0	65	1460	4%
JULIO	19	13	3	1	2	1	12	13	2	2	2	0	7	8	1	1	0	0	38	34	6	4	4	1	87	1452	6%
AGOSTO	25	21	0	1	1	0	12	7	0	1	0	0	14	6	1	0	1	0	51	34	1	2	2	0	90	1455	6%
SEPTIEMBRE	21	33	0	1	1	0	11	12	2	1	1	0	7	5	1	1	0	0	39	50	3	3	2	0	97	1483	7%
OCTUBRE	26	24	2	4	1	0	15	8	1	1	0	0	10	4	0	1	0	0	51	36	3	6	1	0	97	1503	6%
NOVIEMBRE	21	14	2	3	2	0	11	10	1	1	0	0	5	1	0	0	0	0	37	25	3	4	2	0	71	1527	5%
DICIEMBRE	76	69	6	4	1	0	15	16	1	1	1	0	7	5	0	1	0	0	98	90	7	6	2	0	203	1592	13%
TOTAL	346	289	19	28	19	1	127	108	8	16	11	1	104	66	4	9	4	0	577	463	31	53	34	2	1160		6%



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD **GQ32**

10/12/2015
 Versión: 1

Página 45 de 95

➤ **RETIROS: Rangos de edad y análisis de género**

AÑO 2015 RETIROS																													
MES	ZONA NORTE						ZONA CENTRO						ZONA SUR						CONSOLIDADO								TOTAL, EMPLEADO S SERACIS LTDA DEL MES ANTERIOR	TASA DE ROTACIÓN	
	TOTAL PERSONAL RETIRADO						TOTAL PERSONAL RETIRADO						TOTAL PERSONAL RETIRADO						TOTAL PERSONAL RETIRADO POR SEXO										TOTAL RETIRO S
	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	22	16	0	0	0	1	4	11	0	1	0	0	6	3	0	0	0	0	32	30	0	1	0	1	64	1480	4%		
FEBRERO	24	13	1	1	0	1	9	4	0	1	1	0	7	4	0	0	0	0	40	21	1	2	1	1	66	1501	4%		
MARZO	22	15	1	1	0	0	4	8	1	0	1	0	6	2	0	1	1	0	32	25	2	2	2	0	63	1478	4%		
ABRIL	15	12	0	1	1	0	5	5	0	2	1	0	4	6	0	0	0	0	24	23	0	3	2	0	52	1439	4%		
MAYO	14	8	0	2	1	1	3	4	1	0	1	0	7	5	0	0	0	0	24	17	1	2	2	1	47	1433	3%		
JUNIO	13	8	0	0	1	0	1	6	1	1	1	0	10	4	1	1	0	0	24	18	2	2	2	0	48	1460	3%		
JULIO	20	5	0	1	1	0	2	2	0	0	2	0	1	6	0	0	1	0	23	13	0	1	4	0	41	1452	3%		
AGOSTO	16	15	1	1	1	1	10	3	0	0	0	0	7	2	0	0	1	0	33	20	1	1	2	1	58	1455	4%		
SEPTIEMBRE	21	11	0	3	0	0	4	3	1	1	1	0	4	3	0	0	0	0	29	17	1	4	1	0	52	1483	4%		
OCTUBRE	18	16	1	2	0	0	10	9	0	2	0	0	8	3	1	1	1	0	36	28	2	5	1	0	72	1503	5%		
NOVIEMBRE	20	17	0	1	3	0	7	6	0	1	0	0	6	3	0	0	0	0	33	26	0	2	3	0	64	1527	4%		
DICIEMBRE	31	30	0	0	0	0	11	7	0	1	1	0	6	2	1	1	0	0	48	39	1	2	1	0	91	1592	6%		
TOTAL	236	166	4	13	8	4	70	68	4	10	9	0	72	43	3	4	4	0	378	277	11	27	21	4	718	1484	4%		



➤ **ROTACIÓN: Causas del retiro**

CAUSAS DEL RETIRO						
VOLUNTARIOS	JUSTA CAUSA	FALLECIMIENTO	JUBILACIÓN	No. Retiros Voluntarios /total empleados mes anterior	Índice de rotación	Índice de rotación Voluntarios
53	11	0	0	4%		
51	15	0	0	3%	5,4	5,4
51	11	1	0	3%	4,5	4,5
41	11	0	0	3%	4,7	4,7
41	6	0	0	3%	5,3	5,3
43	5	0	0	3%	3,9	3,9
39	2	0	0	3%	4,4	4,4
42	15	0	1	3%	5,1	5,1
39	13	1	0	3%	5,1	5,1
57	15	1	0	4%	5,7	5,7
51	13	0	0	3%	4,5	4,5
74	17	0	0	5%	9,4	8,7
582	134	3	1	39%	5,3	5,2

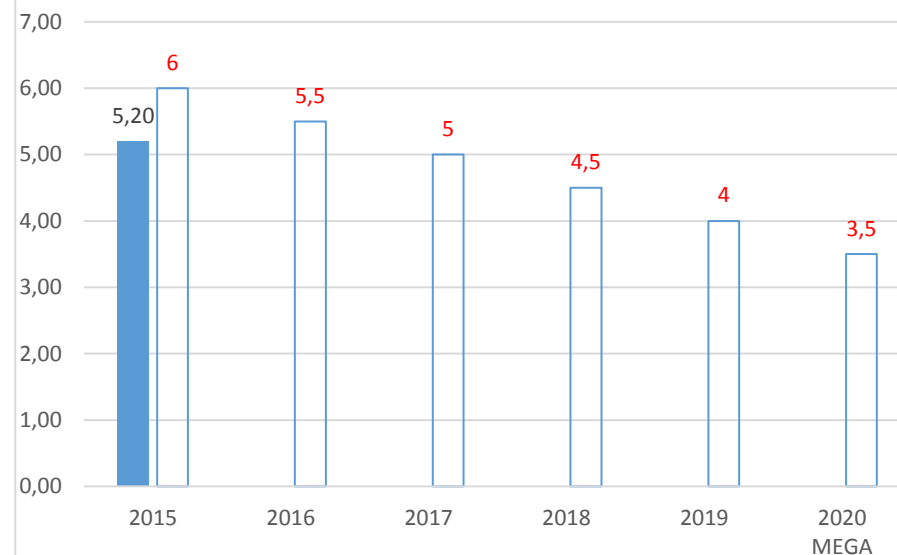


ANÁLISIS

- Para el año 2015 en general hubo cumplimiento de la meta con un índice de rotación del personal del 5,2% en promedio mensual, obteniendo un resultado positivo. Sin embargo, se deben implementar estrategias para motivar y crear sentido de pertenencia dentro de la empresa, ya que la mayor causa de retiros es voluntaria.
- Una vez se evaluaron y tabularon las encuestas de retiro, se confirmó que el 50% del personal presentaron renuncias voluntarias, con la justificación de tener otras oportunidades laborales en otros oficios y con mejor remuneración económica.
- (Zona norte) Analizando las encuestas de retiro tabulándolas, se puede apreciar que el 29% del personal renunció voluntariamente a la empresa y ha sido por varios motivos; entre los que se destacan, estado de salud, seguido de un 23% por viaje y el restante por otras oportunidades laborales que las consideran de mejor remuneración.
- (Zonas sur) se considera las personas se retiraron de la empresa por buscar nuevas oportunidades laborales.
- (Zona centro) hubo retiro por traslado de ciudad, mejor oportunidad laboral y para atender necesidades familiares.

META: Reducir la rotación del personal por retiro voluntario por debajo del 6%. ✓

Indicador GRI G4 LA1 Rotación de Personal 2015





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.

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.



RESULTADOS

- Accidentalidad y tipos de lesiones trabajadores SERACIS LTDA.

ESTADISTICAS DE ACCIDENTALIDAD TRABAJADORES AÑO 2015																	
	ZONA 1			ZONA 2			ZONA 4			ZONA 3			CONSOLIDADO				
MES	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	1	0	1	2	0	2	0	0	0	3	0	3	1051	0,29%
FEBRERO	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	1	3	4	1	5	1037	0,48%



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD **GQ32**

10/12/2015
 Versión: 1

Página 49 de 95

MARZO	0	0	0	4	0	4	3	0	3	3	0	3	10	0	10	1065	0,94%
ABRIL	0	0	0	3	0	3	3	1	4	0	1	1	6	2	8	1065	0,75%
MAYO	0	0	0	5	0	5	3	0	3	1	0	1	9	0	9	1128	0,80%
JUNIO	0	0	0	5	0	5	2	0	2	1	0	1	8	0	8	1126	0,71%
JULIO	0	0	0	4	0	4	2	0	2	0	0	0	6	0	6	1399	0,43%
AGOSTO	0	0	0	5	1	6	3	1	4	2	0	2	10	2	12	1432	0,84%
SEPTIEMBRE	0	0	0	7	2	9	3	0	3	0	0	0	10	2	12	1435	0,84%
OCTUBRE	0	0	0	4	0	4	1	0	1	0	0	0	5	0	5	1429	0,35%
NOVIEMBRE	0	0	0	3	0	3	3	0	3	0	0	0	6	0	6	1442	0,42%
DICIEMBRE	0	0	0	7	0	7	3	1	4	0	0	0	10	1	11	1526	0,72%
TOTAL	0	0	0	50	3	53	28	3	31	9	2	11	87	8	95	1261,25	0,63%

TIPO DE LESIONES TRABAJADORES AÑO 2015											
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
GOLPE CONTUSIÓN O APLASTAMIENTO	0	0	12	0	9	0	2	0	23	0	23
HERIDA	0	0	4	0	4	0	0	0	8	0	8



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD **GQ32**

10/12/2015

Versión: 1

Página 50 de 95

TRAUMA SUPERFICIAL	0	0	5	1	4	2	2	0	11	3	14
TORCEDURAS, ESGUINCES, FRACTURAS	0	0	4	1	4	0	1	0	9	1	10
ENVENENAMIENTO, INTOXICACIÓN, ALERGIA	0	0	3	1	0	0	1	0	4	1	5
OTRO	0	0	3	0	2	0	1	0	6	0	6
MUERTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONMOCIÓN O TRAUMA INTERNO	0	0	3	0	1	0	0	0	4	0	4
LESIÓN MÚLTIPLE	0	0	14	0	2	0	1	0	17	0	17
LUXACIÓN	0	0	2	0	2	1	1	2	5	3	8
TOTAL	0	0	50	3	28	3	9	2	87	8	95



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GQ32

10/12/2015

Versión: 1

Página 51 de 95

➤ Accidentalidad y tipos de lesiones contratistas de SERACIS LTDA.

ESTADISTICAS DE ACCIDENTALIDAD CONTRATISTAS AÑO 2015																	
	ZONA 1			ZONA 2			ZONA 4			ZONA 3			CONSOLIDADO				
MES	AT HOMBRES	AT MUJERES	TOTAL AT NORTE	AT HOMBRES	AT MUJERES	TOTAL AT NORTE	AT HOMBRES	AT MUJERES	TOTAL AT CENTRO	AT HOMBRES	AT MUJERES	TOTAL AT SUR	N eventos hombres	N eventos mujeres	Total eventos	Total contratistas	EVENTOS/ CONTRATISTAS
ENERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	0,00
FEBRERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,00
MARZO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0,00
ABRIL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0,00
MAYO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,00
JUNIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0,00
JULIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0,00
AGOSTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	0,00
SEPTIEMBRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0,00
OCTUBRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0,00
NOVIEMBRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0,00
DICIEMBRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0,00
TOTAL				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	63	0



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD **GQ32**

10/12/2015

Versión: 1

Página 52 de 95

TIPO DE LESIONES CONTRATISTAS AÑO 2015									
TIPO DE LESIÓN	ZONA 1 y 2		ZONA 4		ZONA 3		CONSOLIDADO		
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES	TOTAL TIPO DE LESIÓN
GOLPE CONTUSIÓN O APLASTAMIENTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HERIDA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRAUMA SUPERFICIAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TORCEDURAS, ESGUINCES, FRACTURAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ENVENENAMIENTO, INTOXICACIÓN, ALERGIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONMOCIÓN O TRAUMA INTERNO	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LESIÓN MULTIPLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUXACIÓN	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**REPORTE DE SOSTENIBILIDAD
GQ32**

10/12/2015

Versión: 1

Página 53 de 95

➤ **Enfermedades profesionales empleados SERACIS LTDA.****ESTADISTICAS DE ENFERMEDAD PROFESIONAL TRABAJADORES AÑO 2015**

	ZONA 1			ZONA 2			ZONA 3			ZONA 4			CONSOLIDADO				
MES	Ep hombres	Ep mujeres	Total ep norte	Ep hombres	Ep mujeres	Total ep norte	Ep hombres	Ep mujeres	Total ep centro	Ep hombres	Ep mujeres	Total ep sur	No. Ep hombres	No. Ep mujeres	Total eventos ep	Total trabajadores	Eventos ep/ trabajador
ENERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1051	0,00
FEBRERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1037	0,00
MARZO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1065	0,00
ABRIL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1065	0,00
MAYO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1128	0,00
JUNIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1126	0,00
JULIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1399	0,00
AGOSTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1432	0,00
SEPTIEMBRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1435	0,00
OCTUBRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1429	0,00
NOVIEMBRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1442	0,00
DICIEMBRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1526	0,00
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1261,25	0



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GQ32

10/12/2015
Versión: 1

Página 54 de 95

➤ Días perdidos por los trabajadores

ESTADÍSTICAS DE DÍAS PERDIDOS TRABAJADORES AÑO 2015

	ZONA NORTE			ZONA CENTRO			ZONA SUR			CONSOLIDADO				
MES	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
ENERO	300	24	324	147	3	150	167	0	167	614	27	641	1051	0,61
FEBRERO	289	17	306	150	21	171	126	0	126	565	38	603	1037	0,58
MARZO	381	0	381	261	36	297	115	8	123	757	44	801	1065	0,75
ABRIL	326	9	335	137	4	141	171	0	171	634	13	647	1065	0,61
MAYO	559	4	563	227	5	232	232	27	259	1018	36	1054	1128	0,93
JUNIO	433	8	441	206	33	239	221	1	222	860	42	902	1126	0,80
JULIO	587	29	616	266	13	279	262	14	276	1115	56	1171	1399	0,84
AGOSTO	694	21	715	153	11	164	226	0	226	1073	32	1105	1432	0,77
SEPTIEMBRE	610	3	613	338	6	344	228	22	250	1176	31	1207	1435	0,84
OCTUBRE	648	20	668	276	6	282	213	1	214	1137	27	1164	1429	0,81
NOVIEMBRE	724	8	732	285	14	299	231	25	256	1240	47	1287	1442	0,89
DICIEMBRE	673	3	676	161	52	213	159	0	159	993	55	1048	1526	0,69
TOTAL	6224	146	6370	2607	204	2811	2351	98	2449	11182	448	11630	1261,25	0,76



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD **GQ32**

10/12/2015

Versión: 1

Página 55 de 95

Ausentismo

ESTADISTICAS DE AUSENTISMO TRABAJADORES AÑO 2015

	ZONA NORTE			ZONA CENTRO			ZONA SUR			CONSOLIDADO				
MES	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	57	3	60	22	1	23	22	0	22	101	4	105	1051	0,10
FEBRERO	47	3	50	22	6	28	17	0	17	86	9	95	1037	0,09
MARZO	59	0	59	37	5	42	21	4	25	117	9	126	1065	0,12
ABRIL	55	3	58	18	2	20	30	0	30	103	5	108	1065	0,10
MAYO	90	2	92	33	3	36	40	4	44	163	9	172	1128	0,15
JUNIO	61	2	63	38	10	48	37	1	38	136	13	149	1126	0,13
JULIO	92	6	98	35	4	39	41	3	44	168	13	181	1399	0,13
AGOSTO	102	3	105	32	6	38	32	0	32	166	9	175	1432	0,12
SEPTIEMBRE	96	3	99	46	6	52	26	4	30	168	13	181	1435	0,13
OCTUBRE	112	4	116	35	3	38	27	1	28	174	8	182	1429	0,13
NOVIEMBRE	113	3	116	42	8	50	30	7	37	185	18	203	1442	0,14
DICIEMBRE	118	2	120	38	5	43	20	0	20	176	7	183	1526	0,12
TOTAL	1002	34	1036	398	59	457	343	24	367	1743	117	1860	1261,25	1,474727453



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GQ32

10/12/2015

Versión: 1

Página 56 de 95

TIPO DE AUSENTISMO TRABAJADORES AÑO 2015

TIPO DE AUSENTISMO	ZONA NORTE		ZONA CENTRO		ZONA SUR		CONSOLIDADO		
	AUSENTISMO HOMBRES	AUSENTISMO MUJERES	AUSENTISMO HOMBRES	AUSENTISMO MUJERES	AUSENTISMO HOMBRES	AUSENTISMO MUJERES	TOTAL AUSENTISMO HOMBRES	TOTAL AUSENTISMO MUJERES	TOTAL TIPO DE AUSENTISMO
ENFERMEDAD COMÚN	952	31	370	56	334	22	1656	109	1765
ENFERMEDAD PROFESIONAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ACCIDENTE LABORAL	50	3	28	3	9	2	87	8	95
TOTAL	1002	34	398	59	343	24	1743	117	1860

➤ Víctimas mortales

VÍCTIMAS MORTALES TRABAJADORES AÑO 2015

MES	ZONA NORTE			ZONA CENTRO			ZONA SUR			CONSOLIDADO				
	Muertes hombres	Muertes mujeres	Total muertes norte	Muertes hombres	Muertes mujeres	Total muertes centro	Muertes hombres	Muertes mujeres	Total muertes sur	No. Muertes hombres	No. Muertes mujeres	Total eventos muerte	Total trabajadores	Eventos muerte/trabajador
ENERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1051	0,00
FEBRERO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1037	0,00
MARZO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1065	0,00
ABRIL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1065	0,00
MAYO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1128	0,00
JUNIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1126	0,00



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GQ32

10/12/2015
Versión: 1

Página 57 de 95

JULIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1399	0,00
AGOSTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1432	0,00
SEPTIEMBRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1435	0,00
OCTUBRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1429	0,00
NOVIEMBRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1442	0,00
DICIEMBRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1526	0,00
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1261,25	0

ANÁLISIS

A pesar de que no se presentaron víctimas mortales, ni enfermedades profesionales durante el 2015 y se cumple con la meta, SERACIS quiere disminuir al máximo su accidentalidad. Los resultados obtenidos durante el año fueron debidos a la falta de autocuidado de nuestros trabajadores en la vía, ya que la mayoría son debidos a accidentes de tránsito con moto, por lo tanto, para el 2016, se deberán implementar campañas de responsabilidad y cuidado al manejar.

En cuanto a los días perdidos

Más del 50% de los días perdidos fueron debidos a enfermedades comunes por lo tanto para el 2016, las estrategias estarán enfocadas en realizar campañas de prevención de estas enfermedades.

La enfermedad general que predominó fue el ausentismo, los problemas estomacales y del aparato respiratorio son los más comunes.

META:

Accidentalidad: Reducir la tasa de accidentalidad menor (0.70% mensual)

Enfermedades profesionales: Mantener en cero enfermedades profesionales.

Días perdidos y ausentismo: Mantener la tasa de días perdidos y ausentismo menor a 0,80

Víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo: Mantener cero víctimas mortales.





PLAN DE ACCION

- Realizar campañas de autocuidado, seguridad vial y hábitos saludables.
- Capacitar al personal en autocuidado ya que se presenta la accidentalidad por caídas a nivel.
- Iniciar e implementar el programa de autocuidado con los pies en la tierra y la escuela de seguridad vial.

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.



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GQ32

10/12/2015

Versión: 1

Página 59 de 95

RESULTADOS:

➤ Horas de capacitación por sexo y categoría laboral

AÑO 2015 CAPACITACIONES																		
MES	CAPACITACIÓN POR SEXO									CAPACITACIÓN POR CATEGORIA 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 DIRECCION	HORAS CAPACITACION PERSONAL ADMINISTRATIVO	TOTAL PERSONAL ADMINISTRATIVO	PROMEDIO HORA DE FORMACIÓN ADMINISTRATIVO	HORAS CAPACITACION PERSONAL OPERATIVO (ESCOLTAS, OPERADOR DE MEDIOS, SUPERVISORES Y	TOTAL PERSONAL OPERATIVO (ESCOLTAS, OPERADOR DE MEDIOS, SUPERVISORES Y	PROMEDIO HORA DE FORMACIÓN OPERATIVO (ESCOLTAS, OPERADOR DE MEDIOS, SUPERVISORES Y
ENERO	152	67	1140	48	13,33%	139,58%	219	1478	0,15	2	1	200%	37	94	39%	180	1093	16%
FEBRERO	165	43	750	42	22,00%	102,38%	208	1477	0,14	0	0	0%	2	19	11%	206	773	27%
MARZO	163	14	670	104	24,33%	13,46%	177	1439	0,12	7	43	16%	9	141	6%	161	590	27%
ABRIL	41	0	262	0	15,65%	0,00%	41	1433	0,03	0	0	0%	6	7	86%	35	255	14%
MAYO	254	100	1471	201	17,27%	49,75%	354	1458	0,24	4	5	80%	26	132	20%	324	1535	21%
JUNIO	167	65	1673	90	9,98%	72,22%	232	1452	0,16	4	4	100%	26	113	23%	202	1646	12%
JULIO	160	39	942	60	16,99%	65,00%	199	1455	0,14	0	0	0%	19	65	29%	180	937	19%
AGOSTO	167	71	1328	96	12,58%	73,96%	238	1481	0,16	0	0	0%	9	34	26%	229	1390	16%
SEPTIEMBRE	126	23	1467	42	8,59%	54,76%	149	1502	0,10	0	0	0%	0	0	0%	149	1509	10%
OCTUBRE	64	0	416	0	15,38%	0,00%	64	1522	0,04	0	0	0%	8	4	200%	56	412	14%



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GQ32

10/12/2015
Versión: 1

Página 60 de 95

NOVIEMBRE	84	39	1038	37	8,09%	105,41%	123	1470	0,08	0	0	0%	0	0	0%	123	1075	11%
DICIEMBRE	8	0	66	0	12,12%	0	8	1590	0,01	0	0	0%	0	0	0%	8	66	12%
TOTAL	1551	461	935	60	0	56,38%	2012	1479,75	0,11	17	4,42	33%	142	50,75	37%	1853	940,08	17%

ANÁLISIS

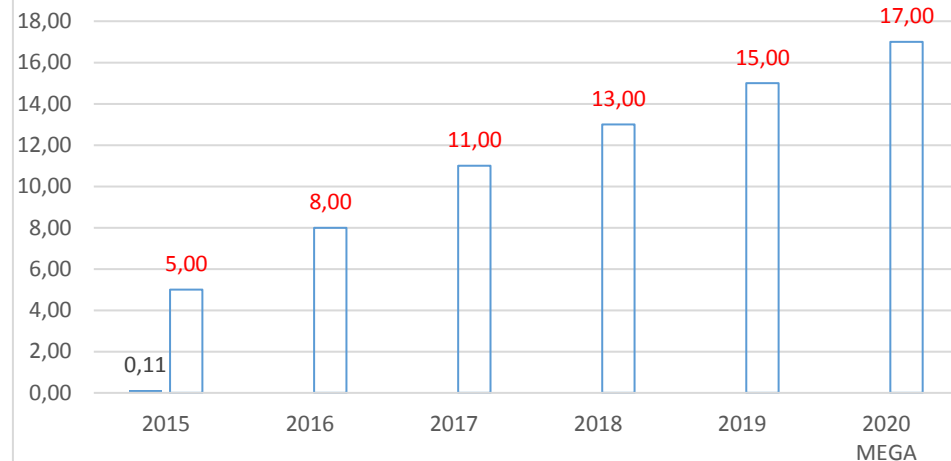
Durante el año 2015, se evidencia un incumplimiento de la meta y con un resultado muy inferior a lo esperado, eso debido a las dificultades presentadas para realizar las capacitaciones al personal ubicado en zonas remotas y de difícil acceso, por lo cual se deberán plantear estrategias más agresivas para que la formación llegue a todos los empleados de SERACIS.

Otra de las causas más importantes para el no cumplimiento de la meta, fue que no se tenía estructurado el plan de formación en cuanto a la definición de temáticas, responsables y público objetivo al inicio del año, solo hasta el mes de abril se logró realizar una prueba piloto.

Adicionalmente, faltó coordinación entre los encargados del plan de formación y los responsables de las operaciones remotas para la ejecución de dicho plan.

META: Incrementar las horas de capacitación del personal a cinco horas por empleado por año. ❌

GRI G4 LA9 PROMEDIO HORAS CAPACITACIÓN





PLAN DE ACCION

- Realizar un mayor seguimiento a los coordinadores para el cumplimiento del plan de capacitación.
- Coordinar las capacitaciones con las áreas de formación - programación - operaciones y la dirección de gestión humana para organizar un cronograma de capacitaciones.
- Designar una sola persona encargada del seguimiento al plan de formación.
- Buscar alternativas para que la información llegue a todos los puestos de trabajo.
- Incluir información de capacitaciones en las minutas.

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.



RESULTADOS

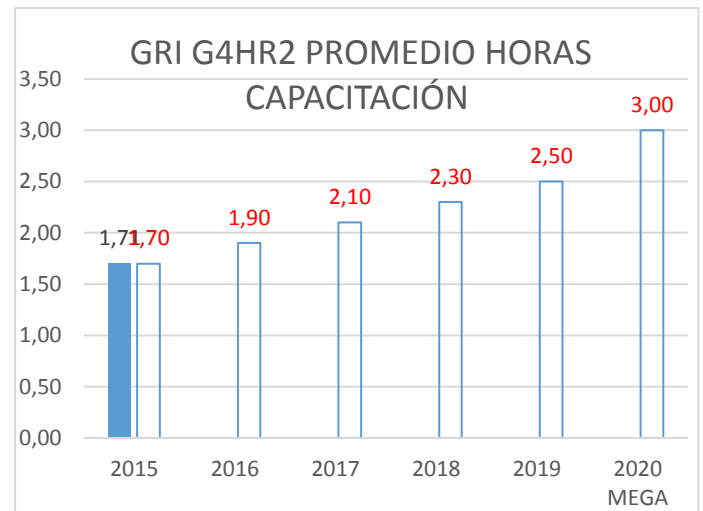
AÑO 2015 CAPACITACIONES EN DDHH					
MES	HORAS DE CAPACITACIÓN EMPLEADOS EN DDHH	TOTAL EMPLEADOS SERACIS CAPACITADOS	PROMEDIO HORAS FORMACIÓN DDHH	TOTAL EMPLEADOS SERACIS (ORIGEN DEL DATO: NÓMINA)	HORAS / EMPLEADOS SERACIS
ENERO	2518	1259	200%	1478	1,70
FEBRERO	2474	1237	200%	1477	1,68
MARZO	2446	1223	200%	1439	1,70
ABRIL	2440	1220	200%	1433	1,70
MAYO	2514	1257	200%	1458	1,72
JUNIO	2492	1246	200%	1452	1,72
JULIO	2526	1263	200%	1455	1,74
AGOSTO	2562	1281	200%	1481	1,73
SEPTIEMBRE	2594	1297	200%	1502	1,73

OCTUBRE	2544	1272	200%	1522	1,67
NOVIEMBRE	2502	1251	200%	1470	1,70
DICIEMBRE	2672	1336	200%	1590	1,68
TOTAL	30284	15142	200%	1479,75	1,71

ANÁLISIS

El resultado anual de incrementar la horas de capacitación de DDHH fue de 1.71 en comparación a la meta que es de 1.72 es satisfactorio aunque esta no se haya cumplido 100% se obtuvo buenos resultados lo cual indica que se debe reforzar las estrategias que se implementaron y crear unas nuevas que le apunten a su crecimiento.

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



PLAN DE ACCION

- Retomar de nuevo la estrategia del grupo elite para cubrir los puestos del personal que este actualizando el curso.
- 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.

RESULTADOS

AÑO 2015 N° DE INCIDENTES POR DISCRIMINACIÓN											
MES	RAZA	COLOR	SEXO	RELIGION	OPINION	PROCEDENCIA	EXTRACCIÓN SOCIAL	OTRO	TOTAL EMPLEADOS SERACIS LTDA	TOTAL INCIDENTES	TOTAL INCIDENTES POR EMPLEADO
ENERO	0	0	0	0	0	0	0	0	1478	0	0
FEBRERO	0	0	0	0	0	0	0	0	1477	0	0
MARZO	0	0	0	0	0	0	0	0	1439	0	0
ABRIL	0	0	0	0	0	0	0	0	1433	0	0
MAYO	0	0	0	0	0	0	0	0	1458	0	0
JUNIO	0	0	0	0	0	0	0	0	1452	0	0
JULIO	0	0	0	0	0	0	0	0	1455	0	0
AGOSTO	0	0	0	0	0	0	0	0	1481	0	0
SEPTIEMBRE	0	0	0	0	0	0	0	0	1502	0	0
OCTUBRE	0	0	0	0	0	0	0	0	1522	0	0
NOVIEMBRE	0	0	0	0	0	0	0	0	1470	0	0
DICIEMBRE	0	0	0	0	0	0	0	0	1590	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	1479,75	0	0



ANÁLISIS

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. Es por ello que en el mes de Enero no se presentó incidentes de discriminación entre nuestros empleados.

TOTAL INCIDENTES DE DISCRIMINACIÓN 2015	0
---	---

META: Mantener cero incidentes de discriminación. ✓

PLAN DE ACCION

No se emprende acción por los buenos resultados obtenidos

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.



RESULTADOS

TRABAJO INFANTIL 2015									
PROVEEDORES					EMPLEADOS				TOTAL CASOS DE TRABAJO INFANTIL DE PROVEEDORES Y EMPLEADOS CONTRATADOS
MES	# PROVEEDORES EVALUADOS	# PROVEEDORES CON TRABAJO INFANTIL	# PROVEEDORES CON INDICE DE JOVENES EXPUESTOS (16 A 18 AÑOS)	TOTAL CASOS/TOTAL PROVEEDORES	# EMPLEADOS SERACIS LTDA	# EMPLEADOS MENORES DE 16 AÑOS	# EMPLEADOS JOVENES EXPUESTOS (16 A 18 AÑOS)	TOTAL CASOS/TOTAL PROVEEDORES	
ENERO	0	0	0	0%	1478	0	0	0,00%	0
FEBRERO	0	0	0	0%	1477	0	0	0%	0
MARZO	0	0	0	0%	1439	0	0	0%	0
ABRIL	0	0	0	0%	1433	0	0	0%	0
MAYO	0	0	0	0%	1458	0	0	0%	0
JUNIO	0	0	0	0%	1452	0	0	0%	0
JULIO	0	0	0	0%	1455	0	0	0%	0
AGOSTO	0	0	0	0%	1481	0	0	0%	0
SEPTIEMBRE	0	0	0	0%	1502	0	0	0%	0
OCTUBRE	0	0	0	0%	1522	0	0	0%	0
NOVIEMBRE	1	0	0	0%	1470	0	0	0%	0
DICIEMBRE	0	0	0	0%	1590	0	0	0%	0
TOTAL	0,083	0	0	0%	17757	0	0	0%	0

ANÁLISIS

En el 2015 , no se reportaron casos de trabajo infantil. Desde Seracis garantizamos en cuanto a nuestros empleados, que no aceptamos menores de edad, lo cual constatamos con la cedula de ciudadanía al momento de la vinculación. No se acepta menores de edad aun con permiso de trabajo por los padres.

META: Asegurar que no se presenten casos de trabajo infantil en nuestra operación y en proveedores. ✓

PLAN DE ACCION

- No se emprende acción por los buenos resultados obtenidos



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.



Dadas las condiciones y los riesgos en materia de derechos humanos a los que están expuestas todas las personas que prestan el servicio de vigilancia, es primordial brindar herramientas al personal que presta servicios de vigilancia a SERACIS para asegurar el cumplimiento y protección de estos derechos.

A través de este indicador se podrá validar que todo el personal de seguridad haya recibido una debida formación en derechos humanos y con esta información tomar las medidas necesarias.

RESULTADOS

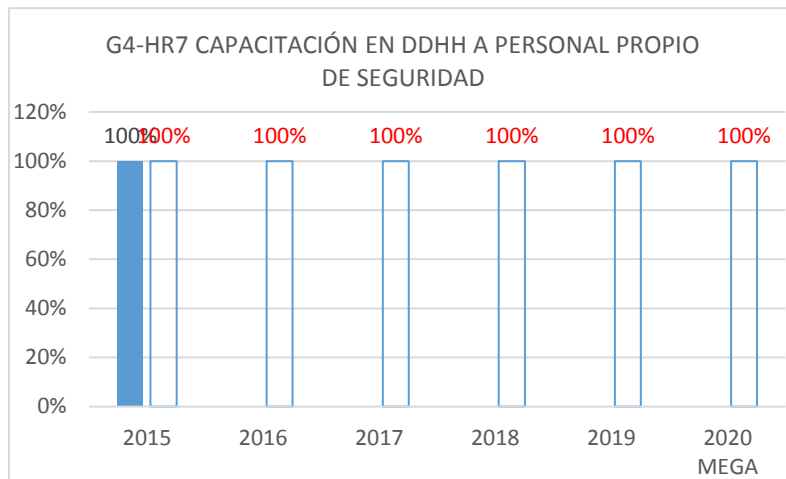
AÑO 2015 FORMACIÓN EN DDHH						
MES	TOTAL EMPLEADOS DE SEGURIDAD DE SERACIS (ORIGEN DEL DATO: NÓMINA)	TOTAL EMPLEADOS DE SEGURIDAD CAPACITADOS EN DDHH	%EMPLEADOS DE SEGURIDAD CAPACITADOS EN DDHH	TOTAL EMPLEADOS SERACIS QUE PRESTAN SERVICIOS DE VIGILANCIA A SERACIS LTDA	TOTAL EMPLEADOS SERACIS QUE PRESTAN SERVICIOS DE VIGILANCIA A SERACIS LTDA CAPACITADOS EN DDHH	%EMPLEADOS DE SEGURIDAD CAPACITADOS EN DDHH
ENERO	1478	1259	85%	27	27	100%
FEBRERO	1477	1237	84%	27	27	100%
MARZO	1439	1223	85%	27	27	100%
ABRIL	1433	1220	85%	27	27	100%
MAYO	1458	1257	86%	27	27	100%
JUNIO	1452	1246	86%	27	27	100%
JULIO	1455	1263	87%	27	27	100%
AGOSTO	1481	1281	86%	27	27	100%
SEPTIEMBRE	1502	1297	86%	27	27	100%
OCTUBRE	1522	1272	84%	27	27	100%
NOVIEMBRE	1470	1251	85%	27	27	100%
DICIEMBRE	1590	1336	84%	27	27	100%
TOTAL	1479,75	1261,83	0,85	27,00	27,00	100%



ANÁLISIS

En este año el personal que presta la seguridad a las instalaciones de Seracis han sido capacitados en derechos humanos al momento de actualizar el curso de vigilancia la cual es una materia reglamentaria según la supervigilancia.

META: Asegurar que el personal que presta servicios de vigilancia a SERACIS cuente con formación en DDHH. ✓



PLAN DE ACCION

- No se emprende acción por los buenos resultados obtenidos

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

GESTIÓN DEL RIESGO A DDHH 2015			
MES	# CENTROS EVALUADOS EN DDHH	TOTAL CENTROS	TOTAL CENTROS EVALUADOS /TOTAL CENTROS
ENERO	5	5	100,00%
FEBRERO	5	5	100,00%
MARZO	5	5	100,00%
ABRIL	5	5	100,00%
MAYO	5	5	100,00%
JUNIO	5	5	100,00%
JULIO	5	5	100,00%
AGOSTO	5	5	100,00%



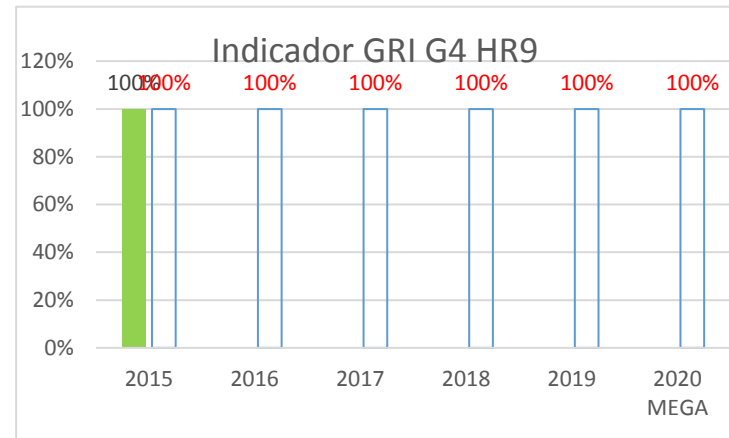
SEPTIEMBRE	5	5	100,00%
OCTUBRE	5	5	100,00%
NOVIEMBRE	5	5	100,00%
DICIEMBRE	5	5	100,00%
TOTAL	60	5	100%

ANÁLISIS

Durante todo el año 2015 todas nuestras 4 sedes y oficina principal mes a mes se evaluó al 100% en cuanto a riesgos de Derechos Humanos apuntando así a dar cumplimiento a nuestra política de DDHH.

META

Asegurar la Gestión del Riesgo en DDHH en el 100% de los centros de la organización. ✓



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

Durante el año 2015, se comenzó con la planeación de las encuestas que se iban a entregar a los proveedores, para incluir el tema de derechos humanos. Posteriormente se realizaron visitas de asociado de negocio a nuestros proveedores y se verificaban las condiciones de derechos humanos, sin embargo, no se estaba dejando registro, ya que se quería manejar el tema con discreción para que los proveedores no se sintieran tan presionados.

Para el año 2016, se comenzará a dejar los registros de estas visitas.

META

Incrementar el número de proveedores con criterios relativos a los Derechos Humanos y evaluar el 100% de nuestros 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.



RESULTADOS

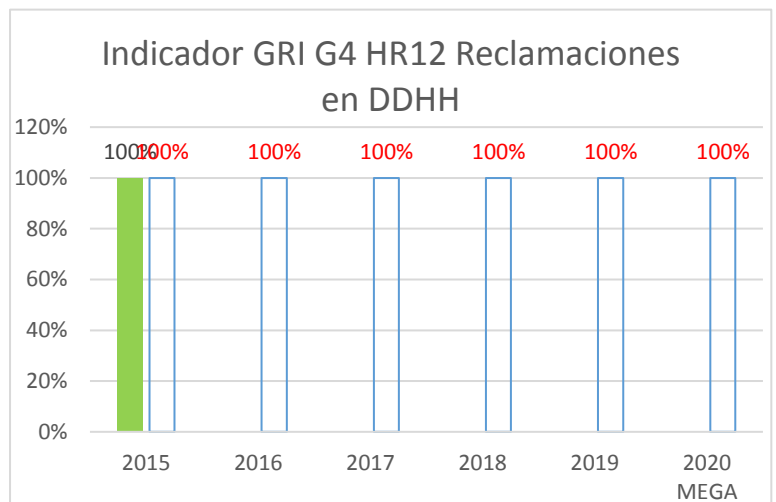
AÑO 2015			
MES	#RECLAMOS DDHH ATENDIDOS	TOTAL DE RECLAMOS	RESULTADO
ENERO	0	0	100%
FEBRERO	0	0	100%
MARZO	0	0	100%
ABRIL	0	0	100%
MAYO	0	0	100%
JUNIO	0	0	100%
JULIO	0	0	100%
AGOSTO	0	0	100%
SEPTIEMBRE	0	0	100%
OCTUBRE	0	0	100%
NOVIEMBRE	0	0	100%
DICIEMBRE	0	0	100%
TOTAL	0	0	100%



ANÁLISIS

Durante el año 2015 no se presentaron ningún tipo de reclamaciones en DDHH en nuestra compañía, por ninguno de los canales de comunicación. Estos resultados son muy alentadores y evidencia que las estrategias implementadas han sido eficientes.

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



PLAN DE ACCION

- No se emprende acción por los buenos resultados obtenidos

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.



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GQ32

10/12/2015

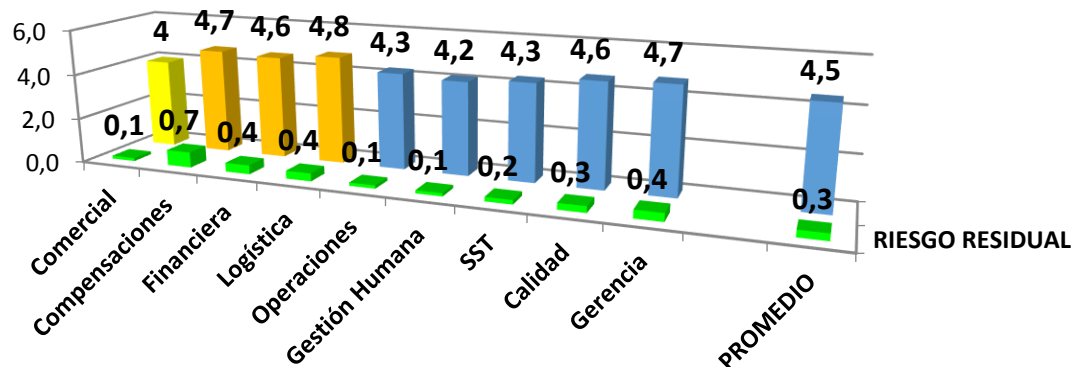
Versión: 1

Página 71 de 95

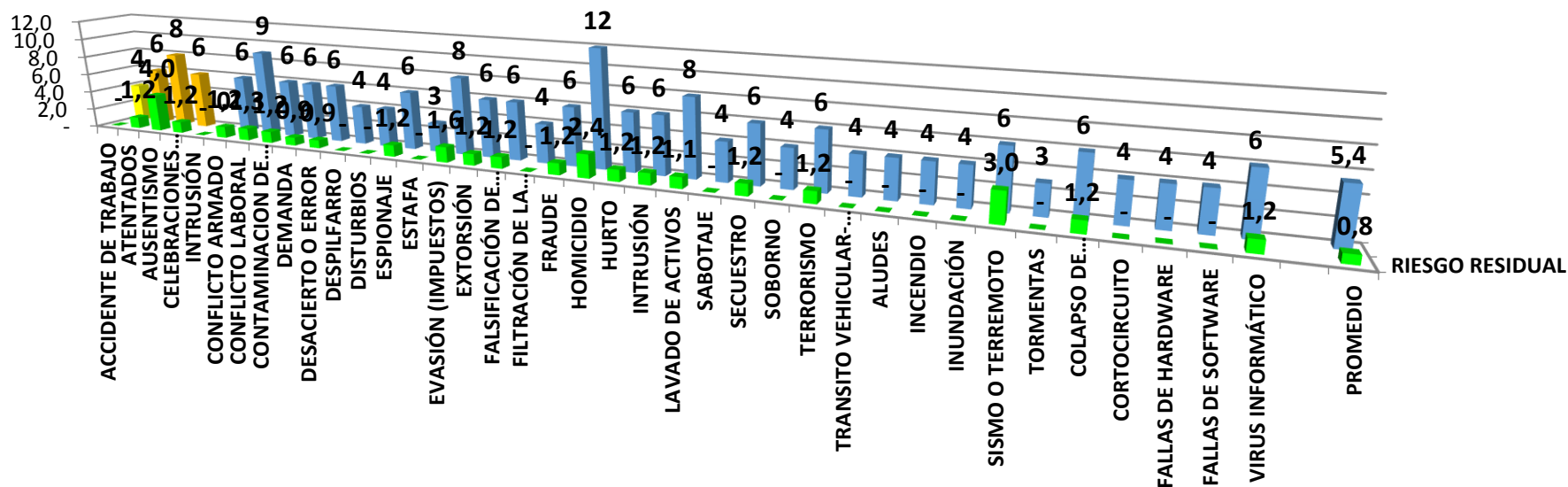
RESULTADOS

GESTIÓN DEL RIESGO POR PROCESOS		
PROCESO	RIESGO REAL	RIESGO RESIDUAL
Comercial	4	0,1
Compensaciones	4,7	0,7
Financiera	4,6	0,4
Logística	4,8	0,4
Operaciones	4,3	0,1
Gestión Humana	4,2	0,1
SST	4,3	0,2
Calidad	4,6	0,3
Gerencia	4,7	0,4
PROMEDIO	4,5	0,3

GESTIÓN DEL RIESGO POR PROCESOS



GESTIÓN DEL RIESGO POR CARGOS





REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GQ32

10/12/2015

Versión: 1

Página 72 de 95

AÑO 2015			
MES	CANTIDAD EVENTOS	CANTIDAD VIGILANTES	TOTAL/PROMEDIO
ENERO	0	1.158	0,0000
FEBRERO	0	1.149	0,0000
MARZO	1	1.134	0,0882
ABRIL	0	1.139	0,0000
MAYO	0	1.170	0,0000
JUNIO	0	1.153	0,0000
JULIO	0	1.190	0,0000
AGOSTO		1.281	0,0000
SEPTIEMBRE		1.297	0,0000
OCTUBRE	0	1.185	0,0000
NOVIEMBRE	0	1.170	0,0000
DICIEMBRE	0	1.255	0,0000
PROMEDIO/ TOTAL	0	1.190	0,007

AÑO 2015			
MES	NÚMERO DE CENTROS EVALUADOS EN RIESGOS DE CORRUPCIÓN	TOTAL DE CENTROS	PORCENTAJE DE CENTROS EVALUADOS EN RIESGOS DE CORRUPCIÓN
2015	5	5	100%

ANÁLISIS

Durante el año 2015, se logró el cumplimiento de la meta. Este es un resultado positivo para la organización, ya que permite identificar y realizar planes para mitigar estos riesgos de corrupción en todas sus sedes principales, disminuyendo la posibilidad que ocurran eventos en este tema.

META: Alcanzar el 100% de nuestros centros evaluados. ✓





DIMENSIÓN AMBIENTAL



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

➤ Dotaciones en kilogramos (Kg)

AÑO 2015 DOTACIONES EN KG							
MES	Camisa/Blusa	Pantalones	Zapatos	Botas	Chaquetas	Overoles	TOTAL DOTACIONES KG
ENERO	0	0	0	0	0	0	0
FEBRERO	3,75	0	0	0	0	22,385	26,135
MARZO	4,25	0	11,4	9,92	49,856	93,17	168,596
ABRIL	1,75	0,5	33,44	181,04	16,416	161,535	394,681
MAYO	5	0	0	39,68	23,104	115,555	183,339
JUNIO	6,25	5,25	4,56	187,24	0	106,48	309,78
JULIO	10,75	11,5	15,96	78,12	0	93,17	209,5
AGOSTO	5	0	10,64	32,24	0	126,445	174,325
SEPTIEMBRE	7,5	19	25,84	224,44	72,96	72,6	422,34
OCTUBRE	1	1	14,44	194,68	15,2	87,12	313,44
NOVIEMBRE	36,25	29	49,4	194,68	42,56	181,5	533,39
DICIEMBRE	3,5	1	0	0	2,432	65,34	72,272
PROMEDIO	85,00	67,25	165,68	1142,04	222,53	1125,30	2807,80



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GQ32

10/12/2015

Versión: 1

Página 75 de 95

➤ Elementos de protección personal en kilogramos (Kg)

AÑO 2015 EPP EN KG								
MES	Casco	Chaleco	Tapa oídos	Gafas	Guantes	Tapa bocas	Botas plásticas	TOTAL EPP KG
ENERO	3,42	2,20	0,00	2,40	0,51	2,18	0,00	10,71
FEBRERO	0,00	2,75	0,01	0,00	0,85	0,92	13,99	18,52
MARZO	63,84	20,90	0,05	28,20	0,82	26,75	119,94	260,50
ABRIL	2,28	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	61,97	64,25
MAYO	26,22	4,40	0,02	11,91	6,09	9,39	137,93	195,96
JUNIO	15,20	15,40	0,01	5,79	0,34	8,43	43,98	89,15
JULIO	12,92	0,00	0,00	2,64	0,17	2,22	209,90	227,85
AGOSTO	7,60	3,30	0,00	1,65	0,00	1,19	47,98	61,71
SEPTIEMBRE	0,00	52,69	0,05	16,86	0,07	0,00	0,00	69,67
OCTUBRE	2,28	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	95,95	98,23
NOVIEMBRE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DICIEMBRE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PROMEDIO	133,76	101,64	0,14	69,45	8,84	51,08	731,63	1096,55

➤ Materiales de papelería en kilogramos

AÑO 2015 PAPELERIA EN KG			
MES	Resmas de papel	Tonner	TOTAL PAPELERIA KG
ENERO	145,1	0,0	145,1
FEBRERO	0,0	0,0	0,0
MARZO	169,3	0,0	169,3
ABRIL	0,0	0,0	0,0
MAYO	24,2	0,0	24,2
JUNIO	0,0	0,0	0,0
JULIO	217,7	0,0	217,7
AGOSTO	0,0	0,0	0,0
SEPTIEMBRE	241,9	0,0	241,9
OCTUBRE	0,0	0,0	0,0
NOVIEMBRE	0,0	0,0	0,0
DICIEMBRE	133,0	0,0	133,0
PROMEDIO	931,3	0,0	931,32



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GQ32

10/12/2015

Versión: 1

Página 76 de 95

➤ Electrónica en kilogramos

AÑO 2015 ELECTRÓNICA EN KG							
MES	Celulares	Radios	Baterías	Calculadoras	Impresoras	PC	TOTAL ELECTRONICA KG
ENERO	0	0,59	0	0	0	0	0,58566
FEBRERO	0,15	3,22	0	0,20	0	47,4	50,97
MARZO	0	1,76	0	0	0	0	1,76
ABRIL	0,15	0,59	1,96	0	10,90	15,8	29,40
MAYO	0,6	0,00	0,98	0,10	0	0	1,68
JUNIO	0,45	0,00	0,00	0	0	0	0,45
JULIO	0,15	0,00	0,49	0	10,90	39,5	51,04
AGOSTO	0,15	0,00	0,00	0	0	0	0,15
SEPTIEMBRE	0,45	0,00	0,00	0,30	0	0	0,75
OCTUBRE	0	3,22	0,2452	0	32,7	55,3	91,47
NOVIEMBRE	0,15	1,46	0,37	0,20	10,90	7,90	20,98
DICIEMBRE	0	1,76	0	0	0	63,2	64,96
PROMEDIO	2,25	12,59	4,05	0,80	65,40	229,10	314,19

➤ Consumo de gasolina

AÑO 2015 GASOLINA		
MES	GALONES DE GASOLINA	GASOLINA EN KG
ENERO	4540,35	11687,22
FEBRERO	4430,83	11405,31
MARZO	4574,01	11773,87
ABRIL	4390,45	11301,36
MAYO	4895,26	12600,78
JUNIO	4479,94	11531,73
JULIO	4877,05	12553,91
AGOSTO	4656,89	11987,20
SEPTIEMBRE	4350,14	11197,61
OCTUBRE	4606,31	11857,01
NOVIEMBRE	4566,21	11753,80
DICIEMBRE	5613,33	14449,16
PROMEDIO	55980,76	144098,96



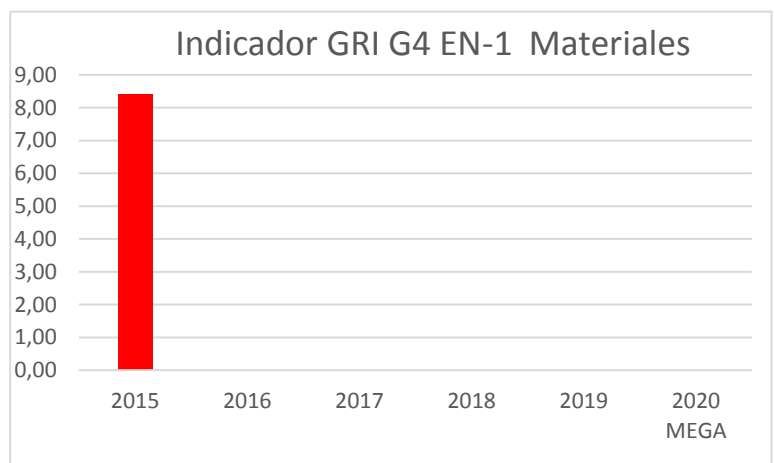
➤ Consolidado de consumo de materiales

CONSOLIDADO CONSUMO DE MATERIALES 2015			
MES	TOTAL MATERIALES en KG	No. Trabajadores	Consumo en kG/No. Usuarios
ENERO	11843,66	1478	8,01
FEBRERO	11500,94	1477	7,79
MARZO	12374,05	1439	8,60
ABRIL	11789,69	1433	8,23
MAYO	13005,95	1458	8,92
JUNIO	11931,11	1452	8,22
JULIO	13260,01	1455	9,11
AGOSTO	12223,38	1481	8,25
SEPTIEMBRE	11932,27	1502	7,94
OCTUBRE	12360,15	1522	8,12
NOVIEMBRE	12308,17	1470	8,37
DICIEMBRE	14719,43	1590	9,26
PROMEDIO	12437,40	1479,75	8,40

ANÁLISIS

Podemos observar que en el 2015 el consumo de dotación, elementos de protección y elementos electrónicos tuvo algunos incrementos debido al crecimiento de la operación y a la compra de elementos de cómputo y comunicación. Nuestro principal consumo está en la dotación, debido a la alta rotación del personal.

META: Reducir el consumo de materiales a mínimo 8 Kg/usuario promedio año. ❌



PLAN DE ACCION

- No se emprende acción por los buenos resultados obtenidos. Se continuará con las estrategias que se han venido implementando.

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 = 277.777777778 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.





REPORTE DE SOSTENIBILIDAD **GQ32**

10/12/2015
 Versión: 1

Página 79 de 95

RESULTADOS

AÑO 2015 CONSUMO DE ENERGÍA POR PERSONA

MES	MEDELLÍN		BOGOTÁ		MANIZALES		BARRANQUILLA		IBAGUE		CONSOLIDADO ENERGIA ELCT		CONSUMO GASOLINA		CONSOLIDADO GASOLINA	
	Energía en KWh	Energía Elect. [GJhr]	Energía en KWh	Energía Elect. [GJ]	Energía en KWh	Energía Elect. [GJ]	Energía en KWh	Energía Elect. [GJ]	Energía en KWh	Energía Elect. [GJ]	Total energía Elect (KWh)	Total energía Elect (GJ)	Promedio \$/gl Gasolina	Gasolina en \$COL SERACIS	Total gl gasolina/ mes	Gasolina en [GJ]
ENERO	6081,0	21,9	1816,0	6,5	51,0	0,2	680,0	2,4	129,0	0,5	8757,0	31,5	8223,3	\$ 22.041.308	2680,3	353,16
FEBRERO	6011,0	21,6	2058,0	7,4	43,0	0,2	600,0	2,2	115,0	0,4	8827,0	31,8	7789,4	\$ 20.025.184	2570,8	338,73
MARZO	6314,0	22,7	1733,0	6,2	56,0	0,2	700,0	2,5	120,0	0,4	8923,0	32,1	7789,4	\$ 21.140.478	2714,0	357,60
ABRIL	6452,0	23,2	1898,0	6,8	111,0	0,4	640,0	2,3	140,0	0,5	9241,0	33,3	7789,4	\$ 19.710.608	2530,4	333,41
MAYO	8122,0	29,2	1682,0	6,1	92,0	0,3	994,5	3,6	156,0	0,6	11046,5	39,8	7744,9	\$ 23.507.810	3035,3	399,93
JUNIO	7468,0	26,9	1809,0	6,5	97,0	0,3	1022,0	3,7	152,0	0,5	10548,0	38,0	7878,1	\$ 20.640.151	2619,9	345,20
JULIO	7386,0	26,6	1824,0	6,6	69,0	0,2	1111,8	4,0	144,0	0,5	10534,8	37,9	8011,5	\$ 24.170.963	3017,0	397,53
AGOSTO	8249,0	29,7	1406,0	5,1	52,0	0,2	1148,8	4,1	145,0	0,5	11000,8	39,6	8034,6	\$ 22.471.988	2796,9	368,52
SEPTIEMBRE	8186,0	29,5	1872,0	6,7	57,0	0,2	1120,0	4,0	145,0	0,5	11380,0	41,0	7965,3	\$ 19.834.637	2490,1	328,10
OCTUBRE	8765,0	31,6	1626,0	5,9	63,0	0,2	1081,0	3,9	148,0	0,5	11683,0	42,1	7872,4	\$ 21.620.149	2746,3	361,85
NOVIEMBRE	8063,0	29,0	1532,0	5,5	61,0	0,2	803,0	2,9	116,0	0,4	10575,0	38,1	7747,3	\$ 20.965.897	2706,2	356,57
DICIEMBRE	7768,0	28,0	2003,0	7,2	58,0	0,2	976,3	3,5	80,0	0,3	10885,3	39,2	7667,3	\$ 28.777.873	3753,3	494,54
TOTAL	88865,0	26,7	21259,0	6,4	810,0	0,2	10877,3	3,3	1590,0	0,5	123401,3	444,2	7876,1	\$ 264.907.045	33660,8	4435,14

AÑO 2015 CONSOLIDADO CONSUMO DE ENERGÍA

MES	Energia Electrica + Gasolina (GJ)	% (Aumento o Disminucion)	No. Trabajadores	Consumo GJ/trabajador
ENERO	384,69	0,000	1478	0,260
FEBRERO	370,51	-3,686	1477	0,251



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GQ32

10/12/2015

Versión: 1

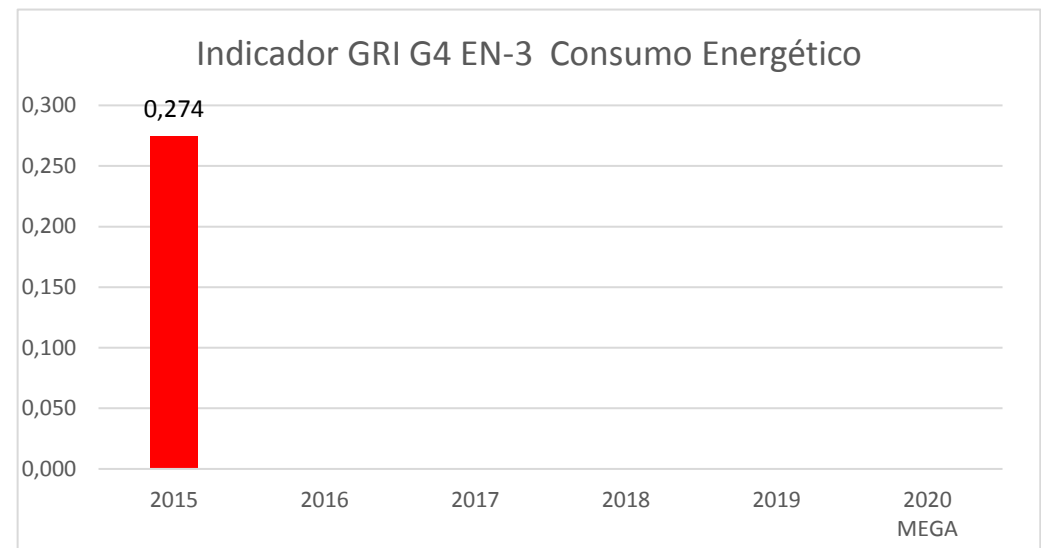
Página 80 de 95

MARZO	389,72	5,185	1439	0,271
ABRIL	366,68	-5,912	1433	0,256
MAYO	439,69	19,912	1458	0,302
JUNIO	383,18	-12,854	1452	0,264
JULIO	435,45	13,642	1455	0,299
AGOSTO	408,12	-6,276	1481	0,276
SEPTIEMBRE	369,07	-9,569	1502	0,246
OCTUBRE	403,91	9,441	1522	0,265
NOVIEMBRE	394,64	-2,296	1470	0,268
DICIEMBRE	533,73	35,243	1590	0,336
TOTAL	4879,39		1480	0,274

ANÁLISIS

En los consumos del año 2015, no se logra el cumplimiento de la meta ya que presentamos un incremento constante en el consumo de energía y en el consumo de combustible dado que se realizaron varios cambios en la infraestructura y los desplazamientos aumentaron por el crecimiento de la operación, estamos comprometidos con el cumplimiento de las metas propuestas y las estrategias planteadas.

META: Reducir el consumo de energía a mínimo 0,220Gj/persona. **✗**





PLAN DE ACCION

- No se emprende acción por los buenos resultados obtenidos. 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 2015 CONSUMO DE AGUA										
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)	No. Trabajadores	Consumo m3/trabajador	Consumo lt/trabajador
ENERO	66,00	0,00	5,07	4,84	0,87	76,78	0,00	1478,00	0,05	51,95
FEBRERO	81,00	0,00	4,00	4,35	0,87	90,22	17,50	1477,00	0,06	61,08



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GQ32

10/12/2015
Versión: 1

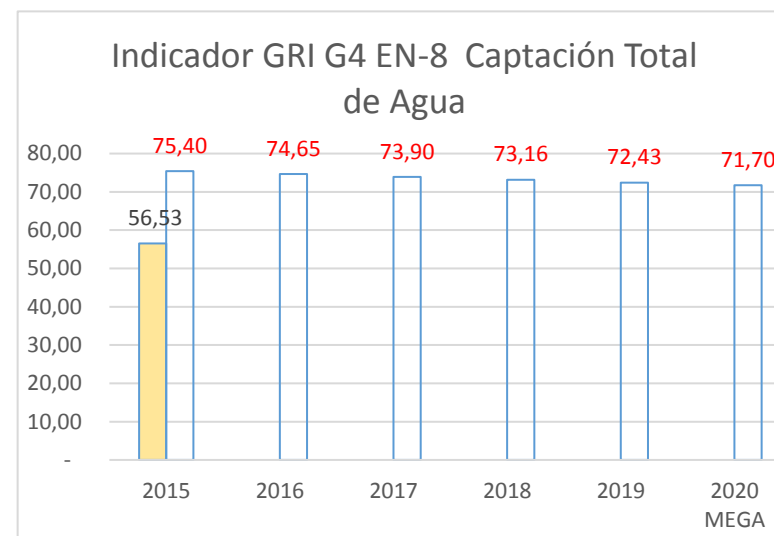
Página 82 de 95

MARZO	68,00	32,00	3,00	4,66	0,87	108,53	20,29	1439,00	0,08	75,42
ABRIL	65,00	0,00	3,00	5,78	0,87	74,65	-31,22	1433,00	0,05	52,09
MAYO	53,00	30,00	3,00	6,11	0,87	92,98	24,55	1458,00	0,06	63,77
JUNIO	38,00	0,00	2,00	6,19	0,87	47,06	-49,39	1452,00	0,03	32,41
JULIO	42,00	40,00	4,00	5,94	0,87	92,81	97,22	1455,00	0,06	63,79
AGOSTO	52,00	0,00	3,00	6,96	0,87	62,83	-32,30	1481,00	0,04	42,42
SEPTIEMBRE	59,00	38,00	4,00	7,23	0,87	109,10	73,64	1502,00	0,07	72,64
OCTUBRE	63,00	0,00	3,00	6,58	0,87	73,45	-32,68	1522,00	0,05	48,26
NOVIEMBRE	53,00	40,00	3,00	6,37	0,87	103,24	40,56	1470,00	0,07	70,23
DICIEMBRE	58,00	0,00	3,00	8,49	0,87	70,36	-31,85	1590,00	0,04	44,25
TOTAL	698,00	180,00	40,07	73,50	10,44	1002,01		1479,75	0,06	56,53

ANÁLISIS

En el 2015 , se logra el cumplimiento de la meta gracias al compromiso de nuestros empleados y a la conciencia que se ha ido creando para no derrochar este recurso.

META: Realizar un consumo inferior a 75,40lt/trabajador.

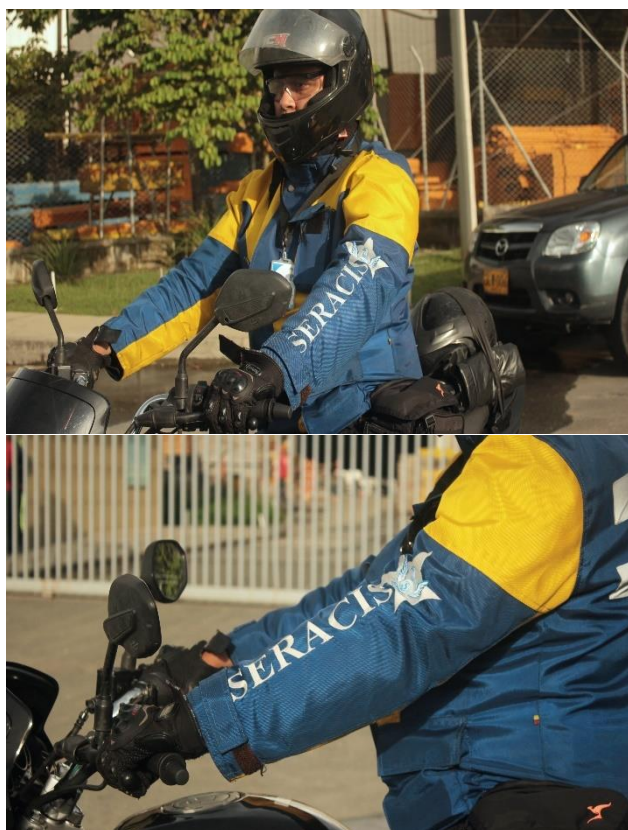


PLAN DE ACCION

- Inspección en las principales fuentes de consumo de agua.
- Concientizar al personal para que contribuyan con el ahorro de agua.



G4-EN15: Emisiones directas de gases de efecto invernadero



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

➤ Consumo de CO₂ en Gasolina.

AÑO 215 EMISIONES DE CO2 OR GASOLINA							
MES	Promedio \$/gl Gasolina COLOMBIA	Gasolina en \$COL SERACIS	GASOLINA EN GALONES	GASOLINA EN LITROS	Gasolina rodamiento urbano \$	Gasolina en Kg CO2	Gasolina en Tonelada CO2
ENERO	\$ 8.223,30	\$ 22.041.308	4540,35	17162,52	\$ 15.295.333	40846,8	40,8
FEBRERO	\$ 7.789,39	\$ 20.025.184	4430,83	16748,54	\$ 14.488.257	39861,5	39,9
MARZO	\$ 7.789,39	\$ 21.140.478	4574,01	17289,76	\$ 14.488.257	41149,6	41,1
ABRIL	\$ 7.789,38	\$ 19.710.608	4390,45	16595,88	\$ 14.488.250	39498,2	39,5
MAYO	\$ 7.744,92	\$ 23.507.810	4895,26	18504,06	\$ 14.405.552	44039,7	44,0
JUNIO	\$ 7.878,09	\$ 20.640.151	4479,94	16934,18	\$ 14.653.253	40303,4	40,3
JULIO	\$ 8.011,46	\$ 24.170.963	4877,05	18435,24	\$ 14.901.322	43875,9	43,9
AGOSTO	\$ 8.034,65	\$ 22.471.988	4656,89	17603,03	\$ 14.944.444	41895,2	41,9
SEPTIEMBRE	\$ 7.965,26	\$ 19.834.637	4350,14	16443,54	\$ 14.815.392	39135,6	39,1
OCTUBRE	\$ 7.872,44	\$ 21.620.149	4606,31	17411,85	\$ 14.642.730	41440,2	41,4
NOVIEMBRE	\$ 7.747,32	\$ 20.965.897	4566,21	17260,29	\$ 14.410.010	41079,5	41,1
DICIEMBRE	\$ 7.667,29	\$ 28.777.873	5613,33	21218,38	\$ 14.261.167	50499,7	50,5
TOTAL	\$ 7.876,07	\$ 264.907.045	55980,8	211607,3	\$ 175.793.966	503.625,31	503,63



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GQ32

10/12/2015

Versión: 1

Página 84 de 95

➤ Emisiones de CO2 por energía

AÑO 2015 EMISIONES DE CO2 POR ENERGÍA								
MES	KWh Medellín	KWh Bogotá	KWh Manizales	KWh Barranquilla	KWh Ibague	Energía total en KWh	CO2 eq Energía total en Kg	Energía total en CO2 en Tn
ENERO	6081,00	1816,00	51,00	680,00	129	8.757	3.503	3,50
FEBRERO	6011,00	2058,00	43,00	600,00	115	8.827	3.531	3,53
MARZO	6314,00	1733,00	56,00	700,00	120	8.923	3.569	3,57
ABRIL	6452,00	1898,00	111,00	640,00	140	9.241	3.696	3,70
MAYO	8122,00	1682,00	92,00	994,50	156	11.047	4.419	4,42
JUNIO	7468,00	1809,00	97,00	1022,00	152	10.548	4.219	4,22
JULIO	7386,00	1824,00	69,00	1111,75	144	10.535	4.214	4,21
AGOSTO	8249,00	1406,00	52,00	1148,75	145	11.001	4.400	4,40
SEPTIEMBRE	8186,00	1872,00	57,00	1120,00	145	11.380	4.552	4,55
OCTUBRE	8765,00	1626,00	63,00	1081,00	148	11.683	4.673	4,67
NOVIEMBRE	8063,00	1532,00	61,00	803,00	116	10.575	4.230	4,23
DICIEMBRE	7768,00	2003,00	58,00	976,25	80	10.885	4.354	4,35
TOTAL	88865,00	21259,00	810,00	10877,25	1590,00	123401,3	49361	49,36

➤ Consumo de CO2 equivalente por agua

AÑO 2015 EMISIONES DE CO2 POR AGUA								
MES	M3 Medellín	M3 Bogotá	M3 Manizales	M3 Barranquilla	M3 Ibague	Agua total en m3	Agua total en Kg de CO2 eq	Agua total en Tn de CO2 eq
ENERO	66,00	-	5,07	4,84	0,87	76,78	307,12	0,31
FEBRERO	81,00	-	4	4,35	0,87	90,22	360,88	0,36
MARZO	68,00	32,00	3	4,66	0,87	108,53	434,12	0,43
ABRIL	65,00	-	3	5,78	0,87	74,65	298,60	0,30
MAYO	53,00	30,00	3	6,11	0,87	92,98	371,92	0,37
JUNIO	38,00	-	2	6,19	0,87	47,06	188,24	0,19
JULIO	42,00	40,00	4	5,94	0,87	92,81	371,24	0,37
AGOSTO	52,00	-	3	6,96	0,87	62,83	251,32	0,25
SEPTIEMBRE	59,00	38,00	4	7,23	0,87	109,1	436,40	0,44
OCTUBRE	63,00	-	3	6,58	0,87	73,45	293,80	0,29
NOVIEMBRE	53,00	40,00	3	6,37	0,87	103,24	412,96	0,41
DICIEMBRE	58,00	-	3	8,49	0,87	70,36	281,44	0,28
TOTAL	698,0	180,0	40,1	73,5	10,4	1002,0	4008,0	4,0

➤ Consumo de papel en CO2

AÑO 2015 CONSUMO DE PAPEL EQUIVALENTE EN CO2				
MES	Resmas	Folios (Hojas)	Papel en Kg de CO2 eq	Papel en Tn de CO2 eq
ENERO	60,00	30.000,00	300,00	0,30



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GQ32

10/12/2015

Versión: 1

Página 85 de 95

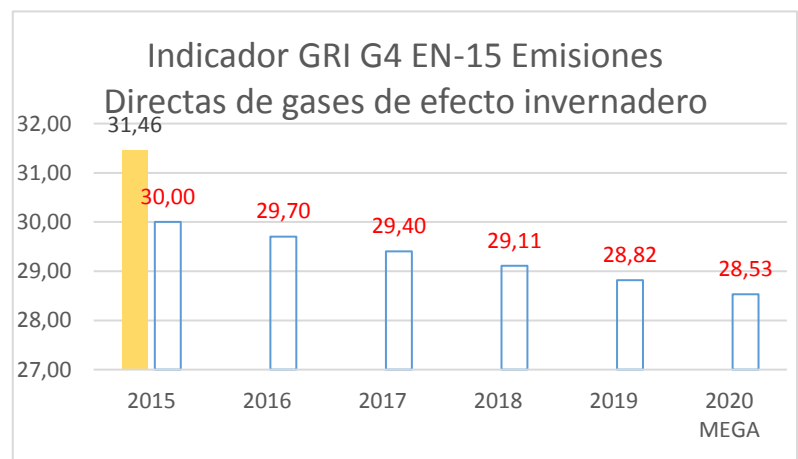
FEBRERO	-	-	-	-
MARZO	70,00	35.000,00	350,00	0,35
ABRIL	-	-	-	-
MAYO	10,00	5.000,00	50,00	0,05
JUNIO	-	-	-	-
JULIO	90,00	45.000,00	450,00	0,45
AGOSTO	-	-	-	-
SEPTIEMBRE	100,00	50.000,00	500,00	0,50
OCTUBRE	-	-	-	-
NOVIEMBRE	-	-	-	-
DICIEMBRE	55,00	27.500,00	275,00	0,28
TOTAL	385,00	192500,00	1925,00	1,93

➤ Consolidado año 2015

AÑO 2015 CONSOLIDADO EMISIONES DE CO2				
MES	Total Kg de CO2 eq SERACIS LTDA	No. Trabajadores	Total Tn de CO2 eq SERACIS LTDA	Total Kg de CO2eq/ N° trabajadores
ENERO	44.956,72	1478	44,96	30,417
FEBRERO	43.753,20	1477	43,75	29,623
MARZO	45.502,95	1439	45,50	31,621
ABRIL	43.493,21	1433	43,49	30,351
MAYO	48.880,19	1458	48,88	33,526
JUNIO	44.710,80	1452	44,71	30,793
JULIO	48.911,01	1455	48,91	33,616
AGOSTO	46.546,82	1481	46,55	31,429
SEPTIEMBRE	44.624,01	1502	44,62	29,710
OCTUBRE	46.407,21	1522	46,41	30,491
NOVIEMBRE	45.722,45	1470	45,72	31,104
DICIEMBRE	55.410,29	1590	55,41	34,849
TOTAL	558918,85	1479,75	558,92	31,46

ANÁLISIS

La huella de carbono la calculamos para las emisiones de CO2 equivalente producido por las emisiones de nuestro parque automotor, para el 2015 esta huella representó 46,58 ton/CO2eq, nuestra meta para el próximo año esta en implementar estrategias que nos ayuden a disminuir el consumo, asignando rutas más eficientes para nuestros supervisores, de manera que se logren disminuir las distancias.





Para la medición de este año, se tuvieron datos estimados de los consumos a través de los reportes entregados por los empleados con vehículos. Para el próximo año, se empezará a llevar unas mediciones más precisas.

META: Disminuir la emisión de gases de efecto invernadero a menos de 30 Kg de CO2 equivalente por persona. **X**

PLAN DE ACCION

- Se realizarán campañas de sensibilización a todo el personal sobre la importancia de hacer un uso adecuado de los recursos naturales.
- Se optimizaran las rutas realizadas por los supervisores, para disminuir el consumo de gasolina.

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.



RESULTADOS

AÑO 2015				
MES	No de Multas	Valor Multa	No. Sanciones	Total Multas y Sanciones
ENERO	0	\$ 0	0	0
FEBRERO	0	\$ 0	0	0
MARZO	0	\$ 0	0	0
ABRIL	0	\$ 0	0	0
MAYO	0	\$ 0	0	0
JUNIO	0	\$ 0	0	0
JULIO	0	\$ 0	0	0
AGOSTO	0	\$ 0	0	0
SEPTIEMBRE	0	\$ 0	0	0

OCTUBRE	0	\$ 0	0	0
NOVIEMBRE	0	\$ 0	0	0
DICIEMBRE	0	\$ 0	0	0
PROMEDIO	0	\$ 0	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. ✓

DIMENSIÓN ECONÓMICA

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 la 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.



RESULTADOS

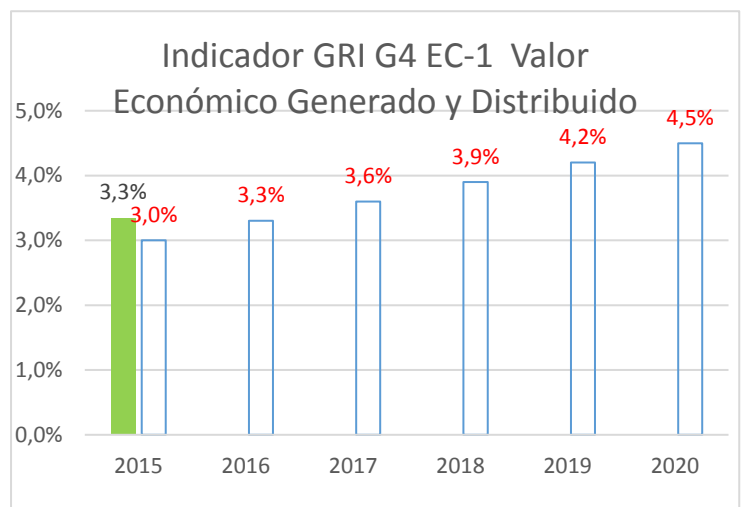
	2015
VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO (VEG)	
A) INGRESOS	
1. Ventas Netas - Devoluciones Dtos y Bonificaciones	36.867.493.000
2. Ingresos Financieros	213.735.316
3. Utilidad en Venta de Activo	-
4. Ingresos Tangibles	-
TOTAL VEG	37.081.228.316
VALOR ECONÓMICO DESTRIBUÍDO (VED)	
B) GASTOS OPERATIVOS	
Arrendamientos	957.388.605
Seguros	91.774.050
Servicios	1.621.383.523
Mto y Reparaciones	239.940.819
Gastos Viaje	339.655.183
Combustibles	96.012.833
Taxis - buses - Peajes	29.587.691
Honorarios	789.406.797
Diversos (estampillas)	546.739.520
TOTAL COSTOS OPERATIVOS PAGOS A PROVEEDORES	4.711.889.021
C) SUELDOS Y PRESTACIONES DE LOS EMPLEADOS	24.345.369.317
Aportes Seg Social "Admon Op"	3.948.649.009
Otros	1.725.289.123
TOTAL SALARIO Y BENEFICIOS GTO PERSONAL	30.019.307.449
D) PAGOS A PROVEEDORES DE CAPITAL	
Intereses utilidades	548.549.656
TOTAL PAGOS A PROVEEDORES DE CAPITAL	548.549.656
E) PAGOS AL GOBIERNO	
1. Impuestos (Admón Op)	766.020.000
2. Gtos Legales	15.408.863
3. Estampillas	11.456.693
TOTAL PAGOS AL GOBIERNO	792.885.556
F) INVERSIONES EN COMUNIDADES	232.568.756

TOTAL INVERSIÓN COMUNIDAD	232.568.756
TOTAL VED	35.840.062.926
VALOR ECONÓMICO RETENIDO VER= (VEG - VED) (según la fórmula «Valor económico directo generado» menos «Valor económico distribuido»).	1.241.165.390

ANÁLISIS

Para el año 2015 superamos la meta con un resultado del 3,35%, donde se refleja el 12,71% del valor generado, correspondientes a los costos operativos, 80,96% de gastos de personal, pagos al gobierno 2,14%, demostrando que, del valor generado, el 96,65% se distribuye en nuestras partes interesadas.

Hubo una disminución en el VER del 31% debido a aumento del 40.71% en los Costos operativos, principalmente en los Arrendamientos, Servicios, Honorarios, de igual forma aumento en el pago al proveedor de capital en un 76.40%.



META: >3,0% de VER dada la distribución a nuestros proveedores, empleados y el gobierno. ✓



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

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

2015 SALARIOS EN CUMPLIMIENTO DE LEY												PERSONAL SALARIO EN CUMPLIMIENTO DE LEY
MES	No. Hombres Operativos	No. Mujeres Operativas	Valor Hora Hombres y mujeres Operativos (as) Legal a 2015	Valor Hora Hombres y mujeres Operativos (as) Pagado	No. Hombres Administrativos	No. Mujeres Administrativas	TOTAL PERSONAL	HOMBRES	MUIJERES	ADMON HOMBRE	ADMON MUJEEES	
Enero	1330	46	2684	2684	50	47	1473	90,3%	3,1%	3,4%	3,2%	100%
Febrero	1326	44	2684	2684	49	49	1468	90,3%	3,0%	3,3%	3,3%	100%
Marzo	1291	48	2684	2684	47	45	1431	90,2%	3,4%	3,3%	3,1%	100%
Abril	1282	47	2684	2684	48	47	1424	90,0%	3,3%	3,4%	3,3%	100%
Mayo	1302	51	2684	2684	49	49	1451	89,7%	3,5%	3,4%	3,4%	100%
Junio	1292	55	2684	2684	49	48	1444	89,5%	3,8%	3,4%	3,3%	100%



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GQ32

10/12/2015
Versión: 1

Página 91 de 95

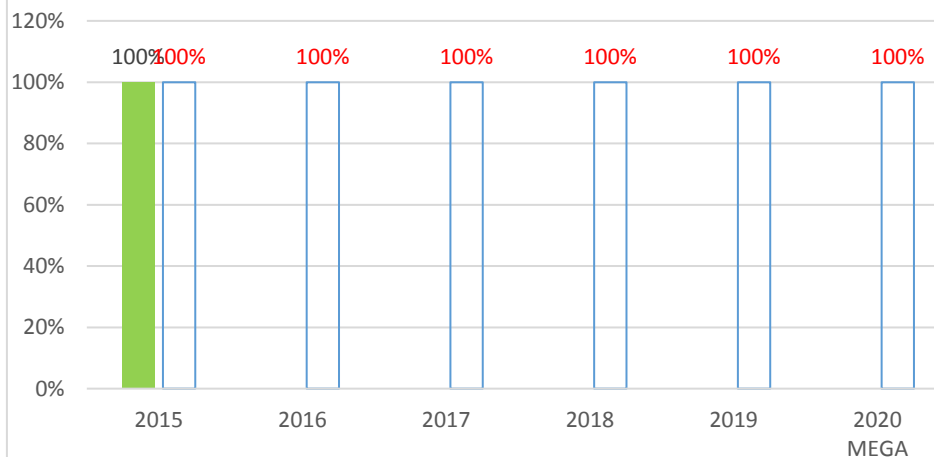
Julio	1289	58	2684	2684	52	49	1448	89,0%	4,0%	3,6%	3,4%	100%
Agosto	1326	56	2684	2684	45	46	1473	90,0%	3,8%	3,1%	3,1%	100%
Septiembre	1350	59	2684	2684	47	42	1498	90,1%	3,9%	3,1%	2,8%	100%
Octubre	1383	59	2684	2684	35	39	1516	91,2%	3,9%	2,3%	2,6%	100%
Noviembre	1331	56	2684	2684	38	39	1464	90,9%	3,8%	2,6%	2,7%	100%
Diciembre	1447	60	2684	2684	39	38	1584	91,4%	3,8%	2,5%	2,4%	100%
PROMEDIO	1329,08	53,25	2684	2684	45,67	44,83	1472,83	90,2%	3,6%	3,1%	3,1%	100%

ANÁLISIS

Se evidencia la población sobresaliente en la compañía la cual son los hombres, dado que por la naturaleza de los servicios, es el personal que más se requiere, donde el trabajo se realiza especialmente en obras civiles, para lo cual y por perfiles exigido de los clientes se necesita de hombres.

META: Asegurar salarios en cumplimiento a la ley al 100% de los empleados. ✓

Indicador GRI G4 EC-5 Salarios en cumplimiento de ley










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 retiro voluntario por debajo del 5,5 %.	
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.	<ul style="list-style-type: none">- Accidentalidad: Reducir la tasa de accidentalidad menor (0.70% mensual)- Enfermedades profesionales: Mantener en cero enfermedades profesionales.- Días perdidos y ausentismo: Mantener la tasa de días perdidos y ausentismo menor a 0,80.- Víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo: Mantener cero víctimas mortales.	
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 cinco 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.	

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	META	RESULTADO
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.	Asegurar la Gestión del Riesgo en DDHH en el 100% de los centros de la organización.	✓
9	DERECHOS HUMANOS	G4 - HR10 Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos.	Incrementar el número de proveedores con criterios relativos a los Derechos Humanos y evaluar el 100% de nuestros proveedores.	✓
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	✓
11	MITIGAR EL RIESGO DE 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.	Alcanzar el 100% de nuestros centros evaluados.	✓

DIMENSIÓN AMBIENTAL

#	ASPECTO	INDICADOR GRI	META	RESULTADO
16	MATERIALES	G4-EN1: Materiales utilizados por peso o volumen	Reducir el consumo de materiales a mínimo 8 Kg/usuario promedio año	
17	ENERGÍA	G4-EN3: Consumo energético interno	Reducir el consumo de energía a mínimo 0,220Gj/persona.	
18	AGUA	G4- EN8: Captación total de agua por fuentes:	Realizar un consumo inferior a 75,40lt/trabajador.	
19	EMISIONES AL MEDIO	G4-EN15: Emisiones directas de gases de efecto invernadero	Disminuir la emisión de gases de efecto invernadero a menos de 30 Kg de CO2 equivalente por persona.	
20	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
22	DESEMPEÑO ECONÓMICO	G4-EC1: Valor económico directo generado y distribuido	>3,0% de VER dada la distribución a nuestros proveedores, empleados y el gobierno.	
23	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	

NUETROS RETOS 2016

EXPECTATIVA	RETO	RESPONSABLE
Obtener la certificación en BASC	Certificación en la seguridad y control, para prevenir el lavado de activos y la financiación del terrorismo	Director de proyectos y calidad
Obtener la recertificación en ISO 9001:2008	Incrementar el nivel de satisfacción de nuestros clientes y garantizar la calidad de nuestros productos y servicios.	Director de proyectos y calidad
Disminuir los impactos negativos al medio ambiente	Reducir el consumo de materiales, agua y energía.	Director de logística.
Incrementar las horas y la cobertura de las capacitaciones al personal.	Incrementar la cobertura y las horas de capacitación del personal, incluidos temas de políticas y procedimientos en derechos humanos.	Directora de gestión humana
Incrementar el valor distribuido a las comunidades.	Generar un mayor valor económico en la organización para lograr incrementar el valor que se distribuye a las comunidades.	Gerencia

CONTENIDOS BASICOS ESPECIFICOS

CREDITOS DE DISEÑO Y CONSTRUCCION DEL REPROTE GRI 2015:

Dirección General

Carlos Mario Garcés Escobar
GERENTE

Baikdanyna Estrada

Comunicadora corporativa

Coordinación y realización General

Alejandro Coy Abondano
Director Proyectos y Calidad

Diseño y Producción

Baikdanyna Estrada
Comunicadora corporativa

Gestión de la información

- Mónica Gaviria
- Flor de María Arboleda
- Elsa Velasco
- Santiago Gutiérrez
- Juan Fernando Restrepo
- David Hernández

Fotografías