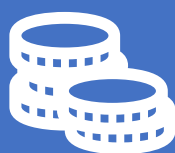




SERACIS
Seguridad más allá de la simple Vigilancia



ECONÓMICO



SOCIAL



AMBIENTAL



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2020

SERACIS

Seguridad más allá de la simple Vigilancia



79-33

Vigilancia Privada
Sistemas de control de acceso
Sistemas de control de tráfico
Sistemas de control de seguridad
Sistemas de control de incendios
Sistemas de control de alarmas

74









SEGURIDAD PRIVADA
SERACIS

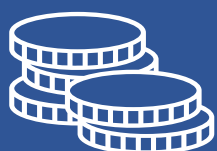




ÍNDICE



NORMA GRI	NOMBRE	Pacto global	ODS	PÁGINA
INTRODUCCIÓN				12
Contenidos Generales				11
1. Perfil de la organización				14
102-1	Perfil de la organización			14
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios			15
102-3 y 102-4	Ubicación de la sede y de las operaciones			16
102-5	Propiedad y forma jurídica			17
102-6	Mercados servidos			15
102-7	Tamaño de la organización			17
102-8	Empleados y otros trabajadores		   8 10 13	18
102-9	Cadena de Suministro			20
102-10	Cambios significativos en la organización y la cadena de suministro			21
102-11	Principio o enfoque de precaución			23
102-12	Iniciativas externas			24
102-13	Afiliación a asociaciones			24
2. Estrategia				26
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Requisito de contenido N°1		27
3. Ética e integridad				29
102-16	Valores, principios, estándar y normas de conducta		 16	30
	Principios del pacto global	Requisito de contenido N°2		38

























ÍNDICE



NORMA GRI	NOMBRE	Pacto global	ODS	PÁGINA
4. Gobernanza				40
102-18	Estructura de gobernanza			41
5. Participación de los grupos de interés				43
102-40	Lista de grupos de interés			43
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	 Empleo Principio N°3	 8	43
102-42	Identificación y selección de grupos de interés			45
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés.			48
102-44	Temas y preocupaciones claves mencionados			48
6. Prácticas para la elaboración de informes				64
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados			65
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema.			66
102-47	Lista de temas materiales			70
102-48	Re expresión de la información			73
102-49	Cambios en la elaboración de informes			74
102-50	Periodo objeto del informe			12
102-51	Fecha del último informe			12
102-52	Ciclo de elaboración de informes			12
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe			188
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI			12
7. Enfoque de gestión e indicadores de desempeño		Requisito de contenido N°3		75

























ÍNDICE



NORM A GRI	NOMBRE	Pacto Global	ODS	PÁGINA
Categoría económica				79
201 Desempeño económico				80
201-1	Valor económico directo generado y distribuido		    	81
202 Presencia en el mercado				
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local		  	83
	EBITDA		    	83
Operaciones de Seguridad				85
	Revistas de Supervisión			86
	Mantenimiento de Armamento			87
	Siniestros			88
	Caninos			89
	Medios Tecnológicos			90
	Incidentes de Seguridad			91
	Cumplimiento de la normatividad			92
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	Medio Ambiente Principio N°7 Principio N°8 Principio N°9		92
204 Contratación Responsable				93
	Desempeño de Proveedores			94
204-1	Proporción de Gasto en Proveedores Locales			95
	Contratos Seracis			96
	Cumplimiento pago oportuno de proveedores			97
205 Anticorrupción				98
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		 	99
205-2	Comunicación y Formación sobre políticas y procedimientos Anticorrupción		 	100
	Confiabilidad Asociados de Negocio		 	102
	Empleados con Corrupción		 	103
















ÍNDICE











NORMA GRI	NOMBRE		Pacto Global	ODS		PÁGINA			
Categoría Medio Ambiente						104			
Protección de los Recursos Naturales						105			
301 Materiales						106			
301-1		Materiales utilizados por peso y volumen	Medio Ambiente Principio N°7 Principio N°8 Principio N°9	 8	 12	106			
301-2		Insumos reciclados utilizados				108			
302 Energía						110			
302-1		Consumo energético dentro de la organización	Medio Ambiente Principio N°7 Principio N°8 Principio N°9	 7	 8	 12	 13	110	
302-3		Intensidad energética						111	
		Campañas Ambientales Guardianes de la Seguridad y la naturaleza (ahorro de energía en el hogar)						112	
303 Agua						114			
303-1		Extracción de agua por fuente	Medio Ambiente Principio N°7 Principio N°8 Principio N°9					114	
303-2		Gestión de Impactos relacionados con los vertidos de agua							
303-3		Extracción de agua							
306 Efluentes y residuos						117			
306-2		Residuos por tipo y método de eliminación	Medio Ambiente Principio N°7 Principio N°8 Principio N°9	 3	 6	 12		117	
305 Emisiones Estrategia del Cambio Climático						119			
305-1		Emisiones directas de GEI (Alcance I)	Medio Ambiente Principio N°7 Principio N°8 Principio N°9	 12	 13	 14	 15	120	
305-2		Emisiones indirectas de GEI (Alcance II)		 3	 12	 14	 15	120	
305-3		Otras emisiones indirectas (Alcance 3)		 3	 12	 13	 14	 15	129
305-4		Intensidad de las emisiones de GEI		 13	 15				130
		Compensación huella de carbono comparativa							134
Gestión del Riesgo Ambiental						135			
		Cumplimiento programas ambientales						136	
		Educación y Comunicación Ambiental						137	

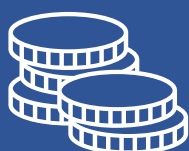
ÍNDICE



NORMA GRI	NOMBRE	Pacto Global	ODS	PÁGINA
Categoría Social				139
Satisfacción Laboral				139
	Encuesta de Clima Laboral			140
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño			142
	Cumplimiento presupuesto asignado para el plan calidad de vida			143
	Cumplimiento actividades del plan calidad de vida			145
	Cobertura actividades de bienestar			146
Contexto Laboral				147
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	 Empleo Principio N°4	 5  8  10	148
	Eficacia en la selección del personal			151
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	 Empleo Principio N°4 Principio N°6	 5  8  10	152
404-1	Media de horas de formación al año por empleado		 4  5  8  10	154
	Cumplimiento del plan de capacitaciones			155
403 Seguridad y salud en el trabajo				156
403-1	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo			156
403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes y enfermedades profesionales, días perdidos, ausentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	 Empleo Principio N°4	 3  8	156
403-3	Servicios de Salud en el Trabajo			159
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y Seguridad en el trabajo			160
403-5	Formación de Trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo			161
403-7	Prevención y Mitigación de los impactos en la salud y seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales			163
403-9	Lesiones por Accidente Laboral			164
403-10	Dolencias y Enfermedades Laborales			166
	Enfermedad general			167

ÍNDICE

NORMA GRI	NOMBRE	Pacto global	ODS	PÁGINA
	Cumplimiento del cronograma de seguridad y salud en el trabajo			168
	Control consumo sustancias psicoactivas			170
	Impacto económico de incidentes y accidentes de tránsito			171
	Formación en seguridad vial			172
Respeto y Promoción de los derechos humanos				174
406-1	Casos de discriminación y acciones emprendidas	 Empleo  Principio N°6 Derechos humanos Principio N°1	 5  8  16	175
412-1	Operaciones Sometidas a Revisiones o Evaluaciones de Impacto Sobre los Derechos Humanos	 Derechos humanos Principio N°1 Principio N°2		175
412-2	Formación de empleados en política o procedimientos sobre derechos humanos	 Derechos humanos Principio N°1		176
	Casos de violaciones de los derechos humanos	 Derechos humanos Principio N°1		177
414-2	Impactos Sociales Negativos en la Cadena de Suministro			178
Calidad y Seguridad en los Servicios				180
	Atención PQRSF			181
	Nivel de Satisfacción del Cliente			183
9. Respuesta a nuestros retos del 2020				185
10. Nuestros retos para el 2021				187
11. Créditos del diseño y construcción del reporte				188





CONTENIDOS GENERALES

INTRODUCCIÓN

GRI 102-46, 102-50, 102-51, 102-52, 102-54

Damos a conocer a nuestros grupos de interés, el desempeño de la organización para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020, demostrando nuestro inalterable compromiso de generar valor económico, social y ambiental para ellos.

La elaboración de la presente memoria de sostenibilidad está fundamentada en la metodología del Global Reporting Initiative – Estándar GRI de conformidad con la opción *Esencial, es verificada externamente por el ICONTEC*, como una manera de garantizar su autenticidad y será divulgada a todas nuestras partes interesadas a través de la página web www.seracis.com. Este reporte de sostenibilidad se realiza con autorización de la gerencia y los socios de la compañía. Se realiza con una periodicidad anual, siendo el último reporte publicado el del periodo comprendido entre enero a diciembre de 2019.

Esta memoria se basa en los principios de contenido y calidad de la guía que describen los resultados y las actividades ejecutadas en materia ambiental, social y económica del año 2020, así como los contenidos básicos específicos que contienen los aspectos y la información definidos desde el análisis de materialidad.

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

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

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



PRINCIPIOS DE CONTENIDO

Contexto de Sostenibilidad

Este principio esta inmerso en toda nuestra memoria y en el mensaje de la gerencia dirigido a todos nuestros grupos de interés, se especifica la sostenibilidad para Seracis Ltda, como esta se mantiene y hace parte de nuestra estrategia. 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

Según las exploraciones realizadas a nuestros grupos de interés y sus necesidades identificadas, se ha abordado un proceso de materialidad basado en los aspectos de la guía GRI, los cuales revelan aquellos asuntos económicos, ambientales y sociales, que impactan significativamente en las decisiones de los grupos de interés.

Inclusión de los grupos de interés

A través de la materialidad, damos respuesta a las necesidades y expectativas de nuestras partes interesadas, ofreciendo información sobre nuestra organización que permite un conocimiento, relacionamiento y toma de decisiones asertivo. Reconocemos a los individuos o entidades que pueden verse afectados positiva o negativamente por las decisiones.

Exhaustividad

Garantizamos que los datos recopilados en esta memoria son razonables y adecuados, de tal manera que se presenta informes de calidad y se aborda con más detalle y precisión en los datos encontrados durante el periodo. La memoria ha de abordar los Aspectos materiales y su Cobertura de modo que se reflejen sus efectos significativos económicos, ambientales y sociales para que los grupos de interés puedan analizar el desempeño de la organización en el periodo analizado.

PRINCIPIOS DE CALIDAD

Equilibrio

La memoria revela los aspectos positivos y negativos del desempeño de la organización en equilibrio de las dimensiones Social, Ambiental y Económica

Claridad

Presentamos de forma comprensible a través de infografía, compuesta por tablas, gráficos, análisis concretos e ilustraciones, para representar visualmente la información. Esta memoria ha sido revisada y socializada con algunas personas de diferentes áreas, con el fin de lograr un mayor entendimiento y realizar los ajustes o ampliación de temas de forma entendible y clara para todos.

Comparabilidad

El análisis de nuestros desempeño se evidencia a través de la presentación de nuestros resultados de los últimos tres años en cada uno de los indicadores, mostrando la evolución de nuestra empresa a lo largo del tiempo.

Fiabilidad

Los datos contenidos en la memoria son soportados con evidencias que demuestran la veracidad de la información. la organización reúne, analiza y divulga la información de la memoria de modo que se pueda someter a evaluación.

Precisión

Uno de los objetivos de esta memoria de sostenibilidad es dar a conocer de manera clara y concreta la información de nuestra organización a todos los grupos de interés, respuestas que pueden variar de forma cuantitativa y cualitativa, es por esto que se realiza un revisión previa a la publicación de la memoria por parte de algunos de nuestros colaboradores, con el fin de recibir retroalimentaciones de mejora.

Puntualidad

La memoria es presentada y publicada en el segundo bimestre del año, al alcance de todos nuestros grupos de interés. para que dispongan de la información en dicho momento y puedan tomar decisiones bien fundamentadas.



1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

Presentamos la descripción general de nuestra organización, como contextualización para todos los grupos de interés, con el fin de entender la naturaleza y los impactos económicos, sociales y ambientales.

GRI 102-1

QUIENES SOMOS:

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

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





ACTIVIDADES, SERVICIOS Y MERCADOS SERVIDOS

GRI 102-2, GRI 102 -6

UNIDADES DE NEGOCIO



SEGURIDAD FÍSICA

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



MEDIOS CANINOS

- Antiexplosivos
- Narcóticos
- Defensa controlada



MEDIOS TECNOLÓGICOS

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



ASESORIA, CONSULTORIA RIESGOS Y CONFIABILIDAD

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

MERCADOS SERVIDOS

Los sectores en los que prestamos nuestros Servicios son:

- Sector de la construcción
- Sector Minero
- Sector Comercial
- Sector Residencial
- Sector Industrial
- Energético
- Corporativo
- Educativo
- Salud y Hospitalario
- Financiero

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

PÚBLICO Y PRIVADO



UBICACIÓN DE LAS SEDES Y DE LAS OPERACIONES

GRI 102-3, GRI 102 -4

Las operaciones de Seracis Ltda, se desarrollan en un 100% en territorio colombiano

📍 Barranquilla / Atlántico

Agencia
Calle 84C #42C – 383
Barrio Nuevo Horizonte

📍 Medellín / Antioquia

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

📍 Manizales / Caldas

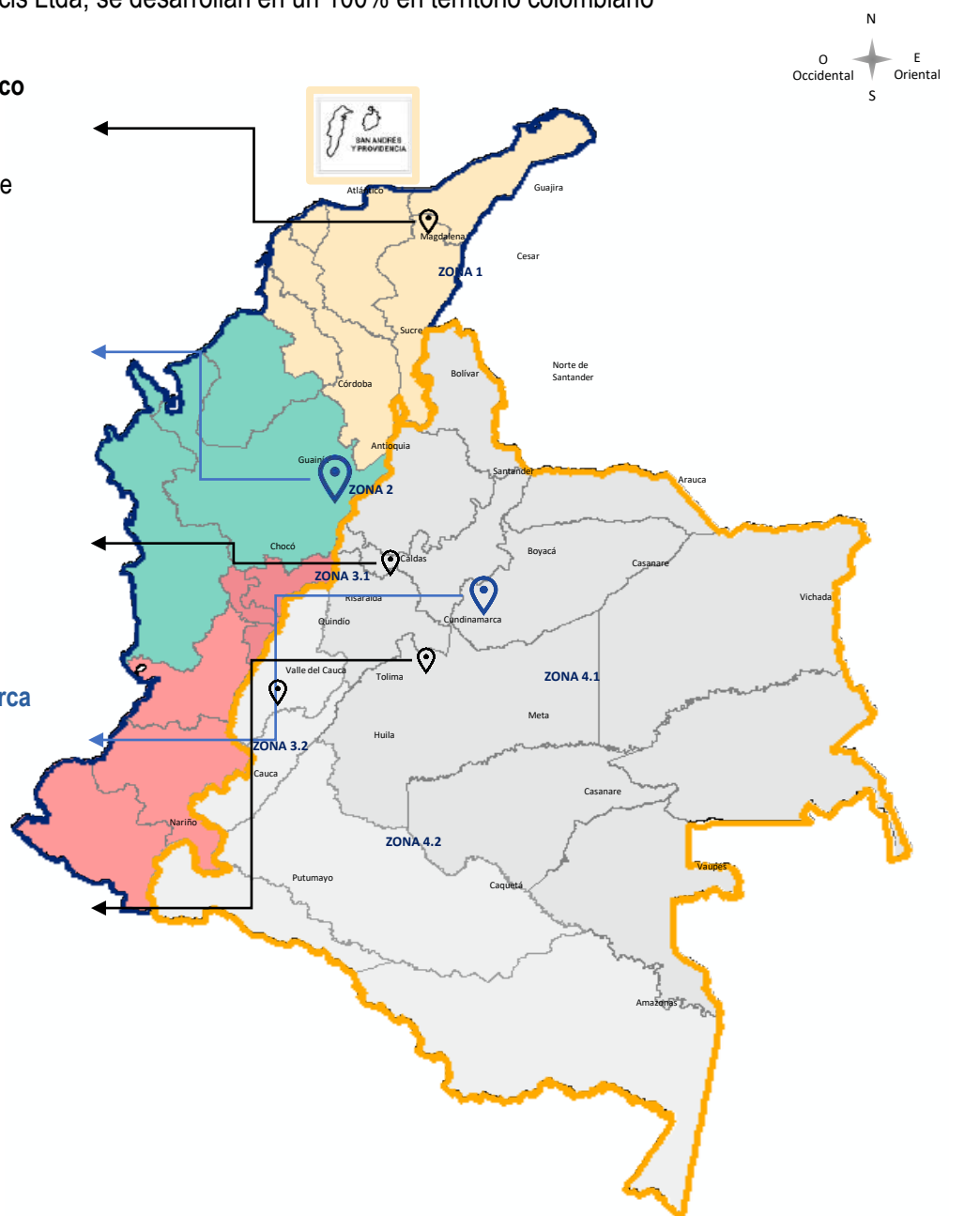
Agencia
Calle 76 #21-75
Barrio Milán

📍 Bogotá / Cundinamarca

Sucursal
Calle 56 # 71-37
Barrio Normandía

📍 Ibagué / Tolima

Agencia
Manzana M Casa #10
Barrio Arkalucia



ZONA 1 NORTE COSTA ATLÁNTICO

📍 Atlántico
Bolívar
Cesar
Guajira
Magdalena
Sucre
San Andrés y
Providencia

ZONA 2 ANTIOQUIA REGIÓN DE URABA

📍 Antioquia
Chocó
Córdoba

ZONA 3 EJE CAFETERO COSTA PACÍFICA

📍 Caldas
Quindío
Risaralda
Valle del Cauca
Cauca
Nariño

ZONA 4 SUR ORIENTE COSTA PACÍFICA

Norte de
Santander
Santander
Boyacá
Cundinamarca
Arauca
Casanare
Meta
Vichada
Guaviare
Guainía
Vaupés

📍 Tolima
Huila
Caquetá
Putumayo
Amazonas



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

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



TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

Total colaboradores de
alta gerencia

6  6 

Total 12

Total colaboradores
administrativos

89  71 

Total 160

Total colaboradores
operativos

2416  260 

Total 2676

Total colaboradores mujeres: 337
Incrementó un 24% respecto al 2019



2848
Total colaboradores



Total colaboradores hombres: 2,531
Incrementó 0,79% respecto al 2019

NÚMERO DE OPERACIONES

Puestos programados

2322

Clientes asignados

219

Proyectos asignados

372

ESTADOS FINANCIEROS

VENTAS NETAS
\$86,021,351,650

ACTIVOS
21,127,350,000

PASIVO
7,490,466,000

PATRIMONIO
13,636,884,000

SERACIS LTDA PRESTA (5) SERVICIOS



Seguridad
privada



Asesorías y
consultorías



Servicios de
poligrafías











Servicios de
verificaciones



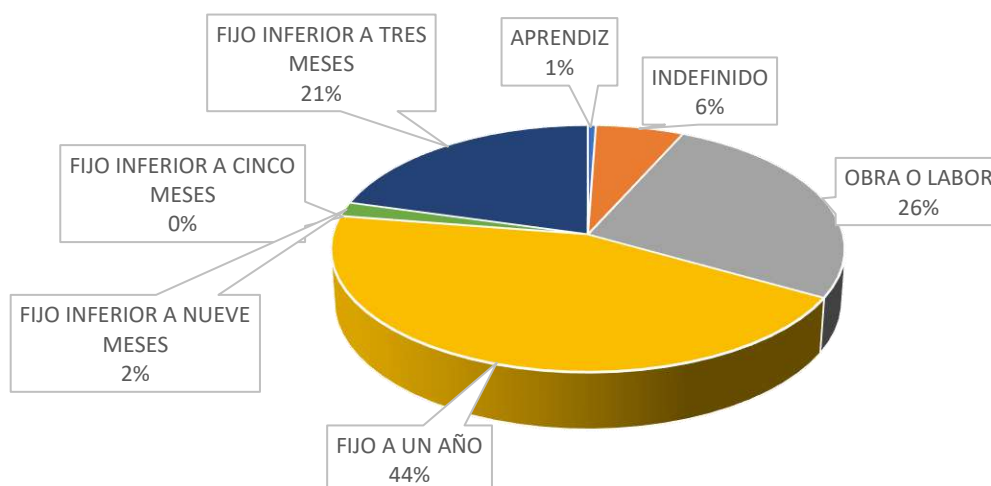
Servicios de
monitoreo



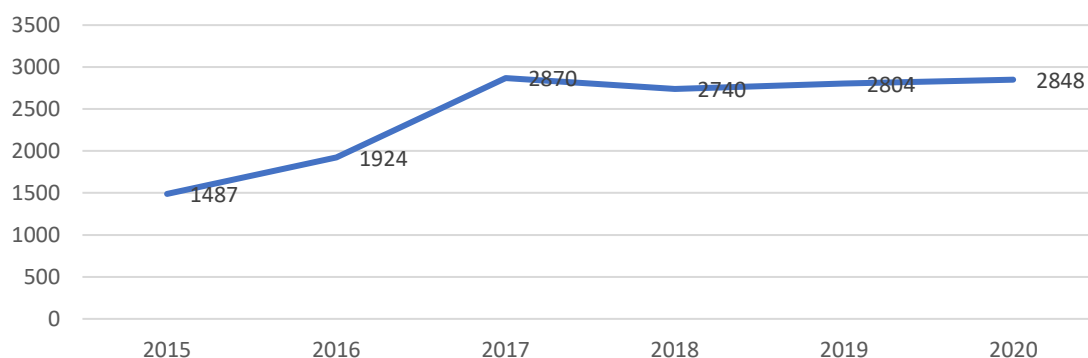
TIPO DE CONTRATO		Aprendiz	Indefinido	Obra o labor	Fijo a un año	Fijo inferior a 5 meses	Fijo inferior a 9 meses	Fijo inferior a 3 meses	Total
Zona 1		1	3	2	5	-	7	-	18
		-	3	12	163	-	46	51	275
Zona 2		7	39	90	21	-	-	21	178
		3	82	398	617	-	-	254	1354
Zona 3		2	3	7	3	-	-	3	18
		-	2	90	152	1	-	100	345
Zona 4		3	14	65	23	-	-	18	123
		0	30	89	276	-	-	142	537
Total		16	176	753	1260	1	53	589	2848

TRABAJADORES POR TIPO DE CONTRATO

TRABAJADORES POR TIPO DE CONTRATO

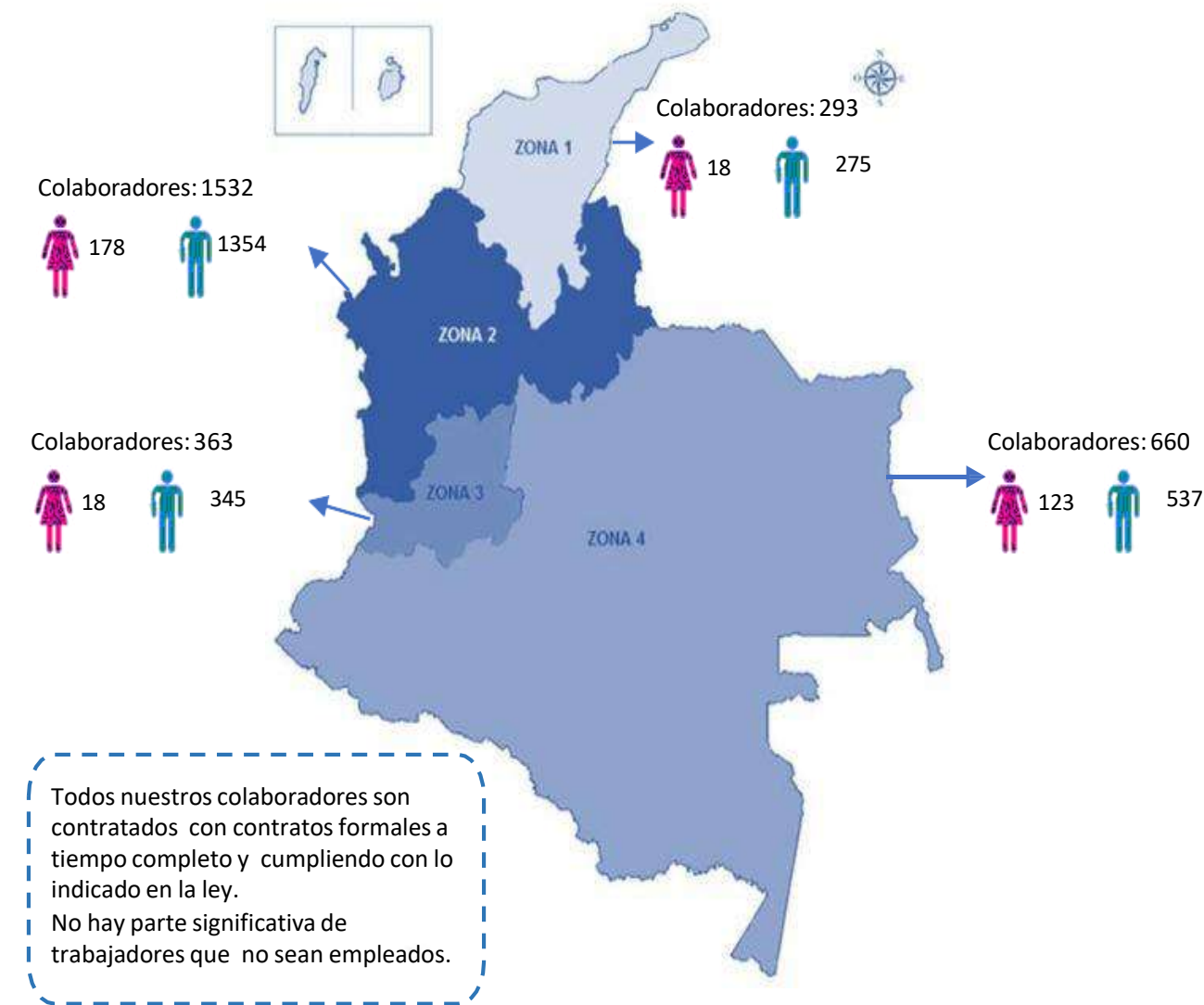


TENDENCIA TRABAJADORES DIRECTOS

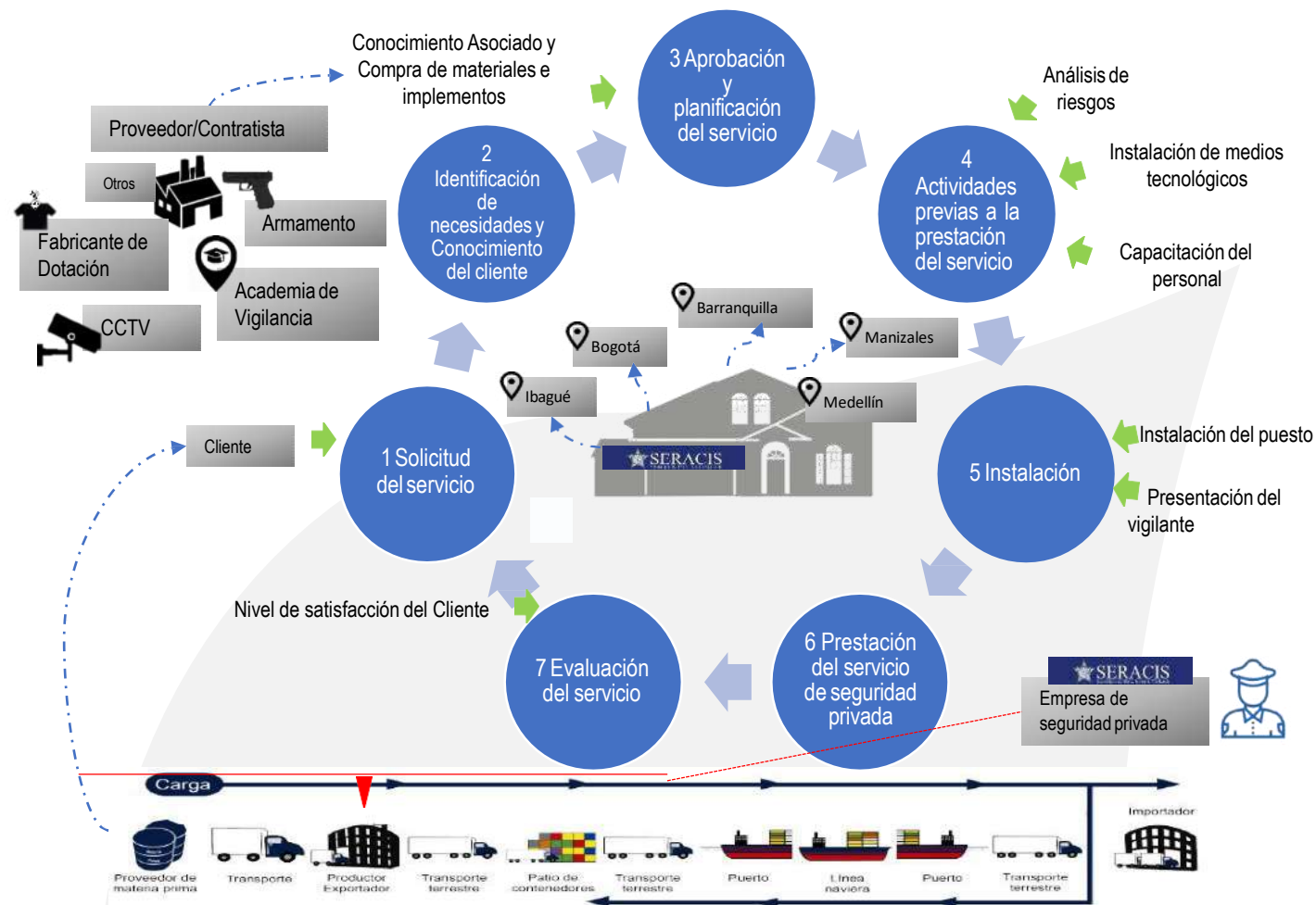


Se presenta un incremento de 1,57% de colaboradores con respecto al año 2019.

Datos tomados del ERP Semántica



NIVEL	SEXO	ZONA 1	ZONA 2	ZONA 3	ZONA 4	TOTAL GENERAL
ADMINISTRATIVO	FEMENINO	4	41	5	21	71
	MASCULINO	4	55	9	21	89
Total ADMINISTRATIVO		8	96	14	42	160
ALTA GERENCIA	FEMENINO		6			6
	MASCULINO		5		1	6
TOTAL ALTA GERENCIA			11		1	12
OPERATIVO	FEMENINO	14	131	13	102	260
	MASCULINO	271	1294	336	515	2416
TOTAL OPERATIVO		285	1425	349	617	2676
TOTAL GENERAL		293	1532	363	660	2848



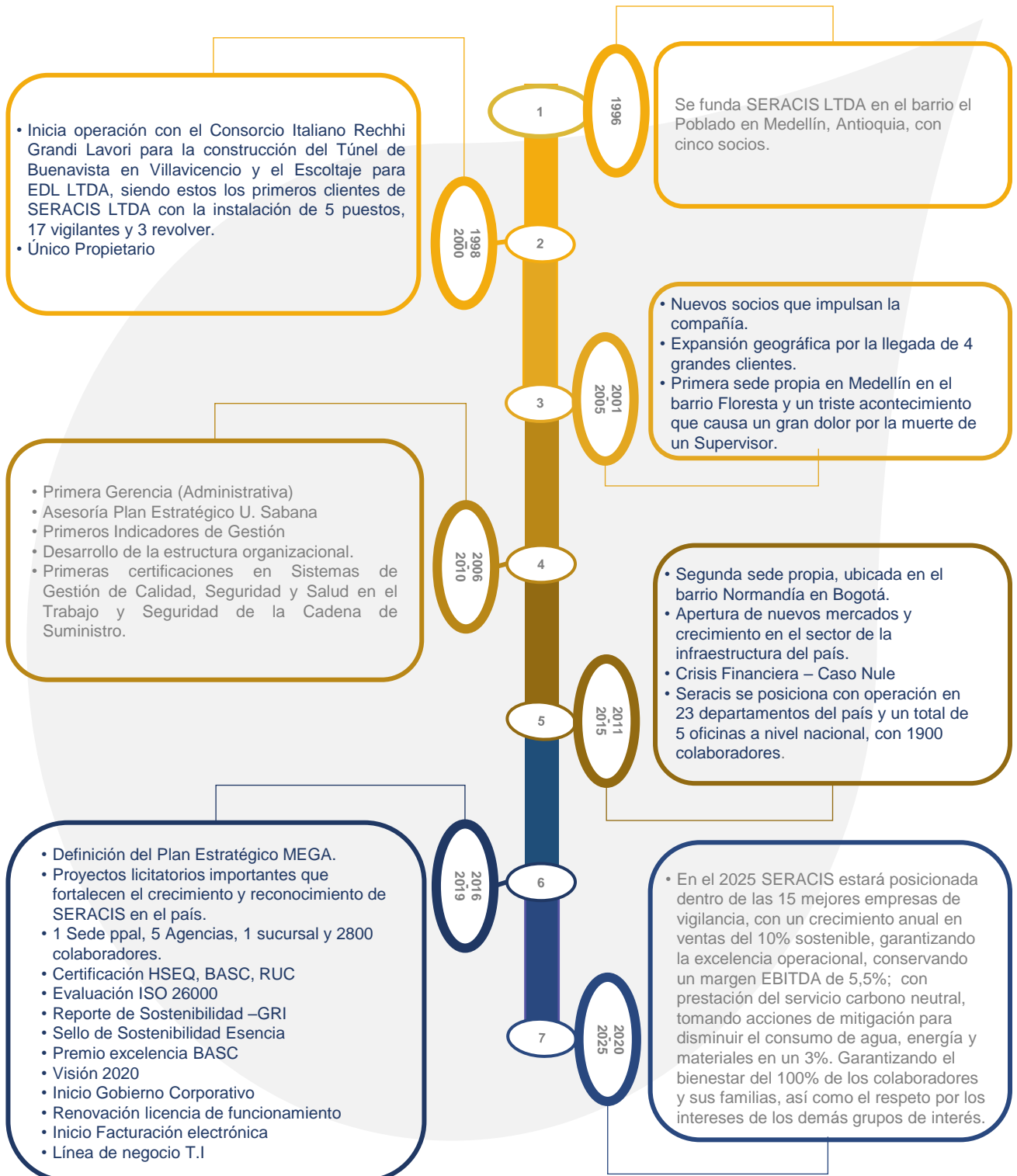
SERACIS Ltda. como empresa de seguridad privada, tiene la responsabilidad frente a la seguridad en la cadena de suministros. Por medio de nuestras líneas de servicio, somos los encargados de velar por la seguridad física de las instalaciones, la protección de la carga y brindar apoyo y/o acompañamiento en lo que respecta a la seguridad en cualquiera de los eslabones de la cadena.

Los proveedores implicados en la cadena de suministro, se clasifican como proveedores no críticos y proveedores críticos, siendo estos últimos aquellos que pueden tener algún impacto en el Sistema Integrado de Gestión de SERACIS LTDA o en la prestación del servicio y que por las necesidades del mismo, se les solicita productos y servicios con frecuencia. Los proveedores implicados son: armamento, dotación personal, dotación de puesto, elementos de protección personal, medios tecnológicos, equipos de comunicaciones, academias de vigilancia y de capacitación, exámenes médicos, insumos de papelería, oficina y publicidad, mantenimiento de vehículos y combustible, disposición de residuos, mantenimientos de la infraestructura, equipos de cómputo y mantenimiento de equipos, asociaciones empresariales, software, entes de certificación, arrendamientos, poligrafías, corredor de seguros y asesorías jurídicas.

El número total de proveedores implicados en nuestra cadena de suministro son 113, de los cuales 37 son implicados directamente en nuestra organización y clasificados como proveedores críticos. El total de compras en 2020 es de \$ 8.305.121.922,66. Todos nuestros proveedores se encuentran ubicados en el territorio colombiano. Característica propia del sector es el monopolio para el abastecimiento de armamento como lo es INDUMIL y que la mayoría de los proveedores son empresas en proceso de crecimiento.



EVOLUCIÓN DE LA EMPRESA



A continuación se describen otros cambios que han tenido lugar durante el periodo de análisis:
Durante el año 2020 se presentaron los siguientes cambios en estructura, operación y tamaño:

- Se realizan cambios en la estrategia de la organización, actualizando los objetivos de la misma con el documento GQ25 VISIÓN 2025. Mapa de procesos y visión para los próximos cinco años.
- Se actualiza la estructura organizacional de la organización identificando los cargos estratégicos. También se reestructura el GQ57 RED DE PROCESOS, donde Servicio al cliente pasa hacer parte del proceso de Comercial, tecnologías de la Información pasa hacer parte de los Macroprocesos estratégicos, Se cambia el nombre del proceso de Compensaciones a Nomina y programación y pasa hacer parte del proceso de Gestión Humana.
- Se realizo la implementación de los requisitos para certificar a Seracis Ltda como una organización OPR (Organización de protección reconocida).
- Se realizo Certificación en la normatividad Norsok con un puntaje de 98%
- Se realizo transición y certificación de la norma ISO 45001: 2018
- No se presenta cambios en la composición societaria y capital social
- No se han presentaron cambios en proveedores,cambios en la ubicación de los proveedores, las relaciones con los proveedores, incluidos la selección y el despido.
- Se realizaron cambios en la cadena de suministros, describiendo las actividades procesos y movimientos aguas arriba y aguas abajo incluyendo sus partes interesadas y los riesgos asociados.

SOCIOS	No DE CUOTAS	VALOR NOMINAL	VALOR APORTE
Gloria Velasco T.	2,493,900	\$1000	\$2,493,900,000
Nicolas Abondano V.	6,100	\$1000	\$6,100,000
Total	2,500,000		\$2,500,000,000



PRINCIPIO O ENFOQUE DE PRECAUCIÓN

GRI 102-II

SERACIS LTDA aborda el principio de precaución a través de la Gestión del Riesgo, teniendo presente nuestra cadena de suministro, procesos internos, colaboradores, instalaciones y nuestros clientes.

Para esto, se lleva a cabo una metodología orientada a la identificación, análisis, valoración y tratamiento de los riesgos, siguiendo la guía ISO 31000 en: seguridad y derechos humanos, abordando en el primero de estos, los riesgos humanos, tecnológicos, naturales, ambientales, financieros y operacionales o de calidad.

También se realiza la identificación de aspectos e impactos ambientales y la identificación y valoración de peligros y riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo, a los procesos, puestos y proyectos.

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

No.	RIESGO	NIVEL DEL RIESGO		
1	ACCIDENTE DE TRABAJO: MORTAL	4,3	2,9	
11	DESACIERTO O ERROR POR FALTA DE PLANEACIÓN	6,1	3,2	
25	LAVADO DE ACTIVOS	6,0	3,0	
40	VIRUS O ENFERMEDADES VOLÁTILES	12,7	4,4	
49	ILIQUIDEZ	8,0	2,0	
70	DEFICIENCIA Y GESTIÓN EN LA INFORMACIÓN	7,0	4,3	
82	GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES	6,4	3,2	
90	MALA DEFINICIÓN DE PERFILES, SELECCIÓN BASADA EN ESTOS Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	6,0	3,0	
94	MERCADO	7,0	4,0	
105	PRESTACIÓN DE SERVICIOS A ASOCIADOS DE NEGOCIOS NO CONFIABLES	6,5	2,8	

GESTIÓN GLOBAL DEL RIESGO		
	RIESGO INHERENTE	RIESGO RESIDUAL
PROCESOS	4,5	3,5
CARGOS	5,0	0,6
PROMEDIO	4,7	2,1



Top de los 15 Riesgos en Derechos Humanos

No.	RIESGO	NIVEL DEL RIESGO		
1	DISCRIMINACIÓN	6,3	1,9	
2	DESIGUALDAD	7,1	2,1	
3	ABUSO DE AUTORIDAD	6,0	2,0	
4	USO DESPROPORCIONADO Y CONTINUO DE LA FUERZA	9,0	1,0	
5	RETENCIÓN Y DETENCIÓN ILEGAL	9,0	1,0	
6	TRABAJO FORZOSO	7,0	1,7	
7	MALTRATO	6,0	2,0	
8	DESPIDO INJUSTO E ILEGAL	6,0	2,0	
9	DAÑO A LA REPUTACIÓN	6,4	1,9	
10	MANEJO INADECUADO DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL	6,1	2,0	
11	DESPLAZAMIENTOS FORZADOS	6,0	2,0	
12	CORRUPCIÓN	6,0	2,0	
13	INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LEGALES	6,0	2,0	
14	TRABAJO INFANTIL	6,0	2,0	
15	VULNERACIÓN TRABAJO DIGNO	8,2	6,1	

GESTIÓN GLOBAL DEL RIESGO		
	RIESGO INHERENTE	RIESGO RESIDUAL
PROCESOS	5,9	2,4
CARGOS	3,3	2,6
PROMEDIO	4,6	2,5

		AMENAZAS			
SEVERIDAD	4				
	3				
	2				
	1				
		1	2	3	4
PROBABILIDAD					



INICIATIVAS EXTERNAS Y AFILIACIONES A ASOCIACIONES

GRI 102-12,
102-13

A continuación se presenta la lista de cartas principios, iniciativas y asociaciones, las cuales son voluntarias.



Afiliación desde el año 2019, que tiene como misión aportar al desarrollo sostenible de la industria de la Vigilancia y Seguridad Privada y promover el talento humano del sector. Participan los colaboradores de SERACIS y la competencia.



PACTO GLOBAL: Adheridos a esta red global desde el año 2014, realizando una contribución económica. SERACIS LTDA apoya los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía. Adheridos desde el año 2014. Involucra Colaboradores y familias. Participan los colaboradores de SERACIS.



CAMARA COLOMBIANA DE INFRAESTRUCTURA: Une fuerzas para consolidar un sector integrado por las empresas vinculadas a la cadena de valor de la infraestructura colombiana, de esta manera, se logra contribuir en la concepción y desarrollo de la infraestructura física de la Nación, donde las oportunidades de negocio se multipliquen para todos. Fecha de afiliación: 2015. Involucra Colaboradores y asociados de negocio. Participan los colaboradores de SERACIS y clientes.



CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD: Brinda soporte técnico-científico para contribuir a: la preservación de la salud de la población trabajadora y de la comunidad, el mejoramiento de la seguridad, la conservación del medio ambiente, con un enfoque socialmente responsable. SERACIS LTDA obtiene actualización técnica, normativa y legislativa en prevención de riesgos laborales y ambientales. Involucra Colaboradores. Fecha de la afiliación: 16 de mayo de 2014. Involucra Colaboradores. Participa los colaboradores de SERACIS.



INICIATIVAS EXTERNAS Y AFILIACIONES A ASOCIACIONES

GRI 102-12,
102-13



ANDEVIP: Asociación Nacional de Entidades de Seguridad Privada, realiza actividades encaminadas a establecer y mantener vínculos cercanos y cordiales con las autoridades en general, y muy particularmente con el Gobierno Nacional, el Ministerio de Defensa, la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, el Congreso Nacional, Gobernadores y Alcaldes Municipales. Permite el intercambio de información necesaria para fines de seguridad, promoción y coordinación de acciones a favor del gremio y los afiliados, participación en la creación de la normatividad relacionada con la administración de la seguridad y la colaboración en los distintos programas y campañas de beneficio social. Por Junta Directiva del 22 de septiembre de 2016 se unificó la asociación quedando a nivel nacional, SERACIS LTDA ha estado afiliada a ANDEVIP, y después de la unificación se lleva a cabo renovación en la misma fecha. Involucra Colaboradores y asociados de negocio. El Representante legal pertenece como miembro de la junta directiva y también participa la competencia



CAMACOL: Son las empresas constructoras, entidades financieras, industriales, fabricantes, comercializadores y distribuidores de insumos, materiales y servicios para la construcción, ofrece espacios de encuentro, estudios e investigaciones, información sobre licitaciones, implementación de Planes de Desarrollo, Foros Económicos Sectoriales al año., entre otros. Involucra Colaboradores y asociados de negocio. SERACIS participa de los comités ambientales y de responsabilidad social. Participan los colaboradores de SERACIS y clientes.



BASC: La Alianza Empresarial público-privada está dedicada a promover un comercio Seguro a través de estándares de seguridad aplicados a la cadena de suministro global. SERACIS participa en las Asamblea para apoyar la toma de decisiones y se encuentra afiliada desde el 2016. Involucra Colaboradores. SERACIS participa como miembro de la Asamblea. Participan los colaboradores de SERACIS, clientes, proveedores y competencia.



A continuación presentamos la descripción general de la estrategia de SERACIS respecto a la sostenibilidad, ya que cada día SERACIS le apuesta a mejorar la calidad de vida de todos sus colaboradores y a mitigar y disminuir los impactos ambientales a través de la gestión responsable de toda la organización.

Esta oportunidad representa un gran compromiso que se asume con el direccionamiento estratégico y el modelo de negocio competitivo y responsable socialmente.

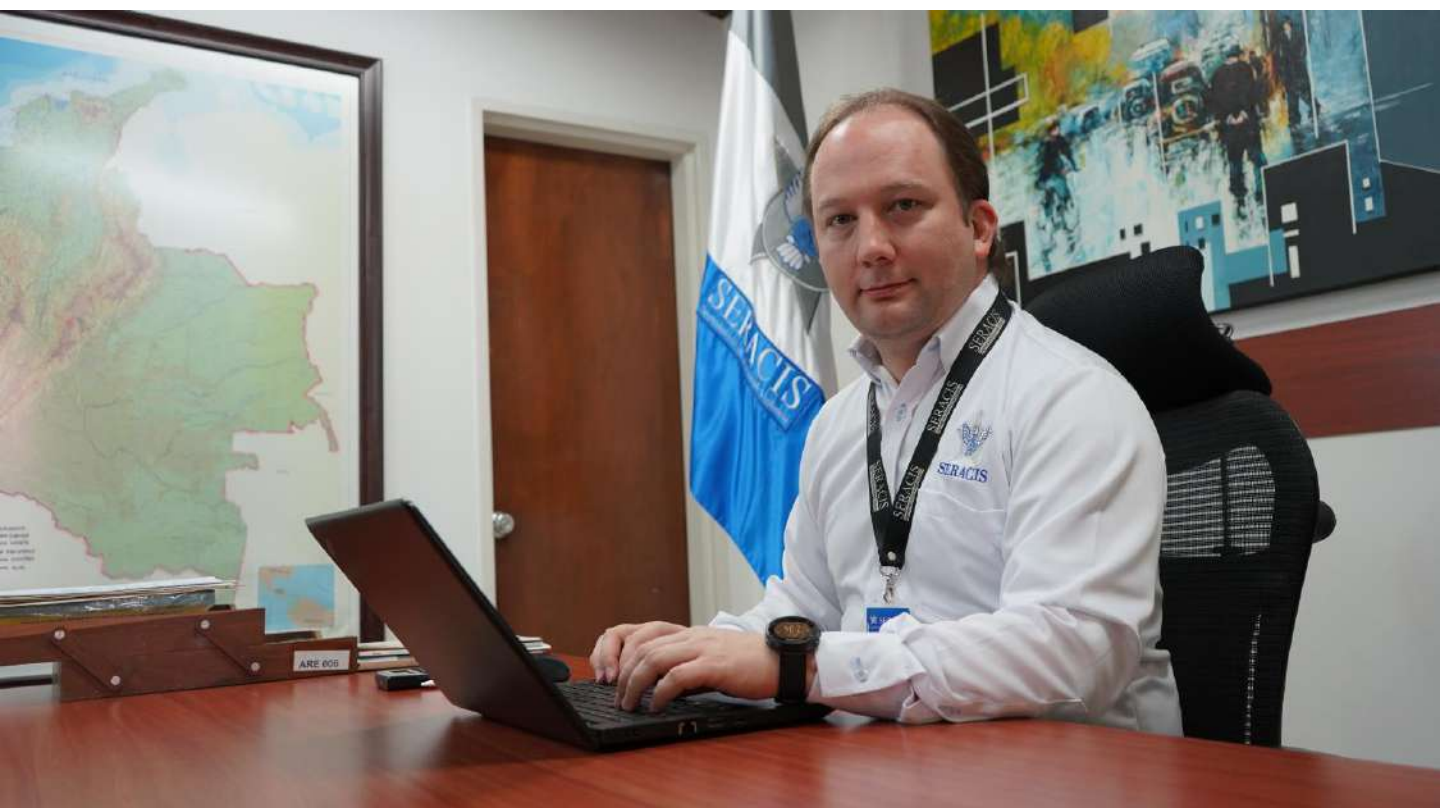
2. ESTRATEGIA





DECLARACIÓN DE ALTOS EJECUTIVOS RESPONSABLES DE LA TOMA DE DECISIONES

GRI 102-14



Quiero por este medio presentar a nuestros grupos de interés, nuestro reporte de sostenibilidad, correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre del 2020.

Para todos nosotros el año 2020 resulto ser un año particular, lleno de retos en cuanto a la salud se refiere, pero con un gran impacto en las actividades económicas de toda índole en el país. Cientos de negocios se vieron afectados por una situación inesperada y para la que nadie estaba preparado, sin embargo, una vez más ha demostrado la humanidad que posee una gran capacidad de amoldarse a las situaciones más extremas y salir fortalecida de las mismas.

Seracis Ltda. no fue ajena a esta situación y con gran esfuerzo y compromiso ha logrado permanecer vigente en su actividad económica y salir fortalecida durante este periodo, pero lo que es más importante aún, es que no ha permitido que se vea afectado su compromiso no solamente con los empleados de la compañía y sus familias, sino con toda la sociedad a quienes hoy presentamos este informe.

Durante este periodo hemos incrementado nuestras actividades de carácter social, demostramos mayor compromiso con la comunidad y por el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias, todo esto se ha traducido en una gran inversión en mantener la salud de nuestros empleados

a través de la entrega de elementos de bioseguridad a todos ellos, y a impartir constantemente formación para crear conciencia sobre los riesgos a los que hoy se enfrentan en el cumplimiento de sus actividades diarias.

Igualmente tomamos la decisión de compensar nuestra huella de carbono y tenemos como meta llevar a nuestra organización a ser la primera empresa de Seguridad y Vigilancia en el país en ser carbono neutro, lo que refleja ampliamente nuestro compromiso ambiental durante este año.

Seracis Ltda. alcanzo durante el año 2020 los 24 años de vida, lo que la posiciona como una compañía amplia experiencia y con gran vocación de servicio durante estos años. Todo esto se ha logrado gracias al compromiso de nuestros colaboradores, nuestros guardas, supervisores, coordinadores, escoltas, personal técnico, administrativo y naturalmente a nuestros socios que han tenido como meta principal aportar al desarrollo de nuestro país, a través de la generación de empleo a cerca de 3.000 colaboradores, y nada más que esto es evidencia de un compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial.

Durante los próximos años el reto es mayor para la compañía, sobre todo en temas de innovación en el sector y poder consolidarnos en el país como referente tecnológico y de servicio.

Con lo ocurrido en el año 2020 necesitamos que todo nuestro equipo de trabajo tenga una actitud positiva frente al cambio, el cual, esta claro que llega en cualquier momento y sin aviso, pero ante el que debemos estar mejor preparados y más abiertos para lograr los mejores beneficios para la organización y sus empleados.

Seracis Ltda., continua con su crecimiento sostenible y rentable, firme en su compromiso con la comunidad, los empleados, sus familias y con el medio ambiente, y estamos convencidos que todos los esfuerzos realizados a la fecha tendrán enormes frutos en cuanto a bienestar e impacto en la sociedad.

Gracias a todos por hacer parte de la historia que todos los días se escribe en Seracis Ltda.



Luis Fernando Carvajal Palacio
General General Seracis Ltda



3. ÉTICA E INTEGRIDAD

El sector privado desempeña un papel fundamental en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Sin su implicación, el éxito de la Agenda 2030 se verá seriamente mermado. Para el cumplimiento de esta hoja de ruta global que desgana los objetivos de la comunidad internacional en el periodo 2016-2030 para erradicar la pobreza y favorecer un desarrollo sostenible e igualitario, se necesita la [implicación de todos](#).

Red del pacto Global





VALORES, PRINCIPIOS, ESTÁNDARES Y NORMAS DE CONDUCTA

GRI 102-16



Nuestra empresa cuenta con el código de ética y buen gobierno, en el cual se definen los valores, principios, estándares y normas de conducta, así mismo el comité de RSE realiza revisión periódica de éstos, siendo aprobados por cada uno de los miembros.

Al momento del ingreso y de forma periódica anual se realiza inducción y reinducción respectivamente, donde se aborda la formación propia en esta materia. El cargo responsable de estos es la Dirección de Gestión Humana.

PRINCIPIOS CORPORATIVOS



Principios Éticos

- Confidencialidad
- Seriedad en nuestros procesos



Principios de Gestión

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

Principios de RSE

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



Principios Ambientales

- Responsabilidad ambiental
- Enfoque Precautorio
- Gestión de riesgos
- “Quien contamina paga”:

Principios de Derechos Humanos

- Debida Diligencia
- Gestión de riesgos
- Evitar la complicidad
- Resolución de reclamaciones
- Discriminación y grupos vulnerables
- Derechos civiles y políticos, económicos, sociales y culturales.
- Principios y derechos fundamentales en el trabajo



¿Cómo cumplimos nuestros principios?

Principios éticos:

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

Principios de gestión:

- ✓ **Enfoque Al Cliente:** propendemos por exceder las expectativas de los clientes, además de cumplir sus requerimientos generando satisfacción y confianza.
- ✓ **Participación del Personal:** promovemos el involucramiento y participación de todo el personal teniendo en cuenta su ambiente para generar motivación y usar sus habilidades para el beneficio de la misma organización. Así se incentiva el empoderamiento de las funciones y responsabilidades como parte del desarrollo profesional y mejora continua de la organización.
- ✓ **Enfoque Basado en Procesos:** definimos los procesos estratégicos, misionales y de apoyo. Adicionalmente garantizamos la interrelación de los procesos, con el fin de contribuir a la efectividad y eficiencia de SERACIS LTDA.
- ✓ **Mejora Continua:** estamos comprometidos 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:** respondemos e informamos por la administración y el manejo de los bienes y/o recursos, y los respectivos resultados en los ejes: social, económico y ambiental a través de informes de gestión.
- ✓ **Transparencia:** como principio ser claro y honesto en las decisiones y actividades que impactan la sociedad, el medio ambiente y el origen de los 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
- ✓ **Legalidad:** reconocemos la prevalencia de la Ley sobre cualquier actividad o función, por ello emprendemos acciones para conocer el ordenamiento jurídico aplicable, dar cumplimiento, evaluar y hacer seguimiento a las mismas.
- ✓ **Respeto a la normativa internacional de comportamiento:** acatamos la normativa internacional de comportamiento y evitamos ser cómplice en las actividades de cualquier otra organización que no sea coherente con la misma.
- ✓ **Respeto a los Derechos Humanos:** respetamos, cumplimos y promovemos los derechos humanos y evitamos beneficiarse de la violación de los mismos.

¿Cómo cumplimos nuestros principios?

Principios de Derechos Humanos:

- ✓ **Debida diligencia:** asegurarse de que la toma de decisiones y el desarrollo de actividades de la organización no tengan impactos negativos sobre los derechos humanos. Ello implica no solo garantizar su cumplimiento dentro de la organización y en sus relaciones con otros, sino también influir en el comportamiento de terceros para que satisfagan estos derechos.
- ✓ **Gestión del riesgo para los Derechos Humanos:** identificar situaciones de riesgo para los derechos humanos (por ejemplo: conflictos políticos, fragilidad democrática, corrupción, pobreza extrema, explotación indiscriminada de recursos naturales, trabajo infantil...), y emplear todas las medidas que se tengan a disposición para proteger estos derechos.
- ✓ **Evitar la complicidad:** evitar cualquier acto u omisión que vulnere los derechos humanos. Ello incluye evitar complicidad directa (violación directa de los derechos humanos), beneficiosa (obtener ventaja de la violación de los derechos humanos por otros) y tácita (no denunciar violaciones de los derechos humanos de las que se tenga conocimiento).
- ✓ **Resolución de reclamaciones:** poner a disposición de las partes interesadas y actores relacionados mecanismos de reclamación, para que se puedan denunciar posibles abusos y exigir compensación.
- ✓ **Discriminación y grupos vulnerables:** hacer especial énfasis en garantizar los derechos humanos de los grupos tradicionalmente discriminados (mujeres, niños y niñas, discapacitados, pueblos indígenas, minorías étnicas, inmigrantes, etc.).
- ✓ **Derechos civiles y políticos:** identificar los derechos civiles y políticos y hacer todo lo que esté al alcance para respetarlos y hacer lo posible por garantizarlos. Algunos de estos derechos son: la libertad de opinión, la libertad de reunión, la libertad de información, el debido proceso.

- ✓ **Derechos económicos, sociales y culturales:** identificar y hacer todo lo que esté al alcance para respetarlos y hacer lo posible por garantizarlos. Se trata de derechos como la educación, la salud, la alimentación, un trabajo en condiciones favorables y justas, etc.
- ✓ **Principios y derechos fundamentales en el trabajo:** garantizar la libertad de asociación y negociación colectiva, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, y evitar el trabajo forzoso y el trabajo infantil. Todo ello no solo dentro de la propia organización, sino en todas aquellas que caen dentro de su esfera de influencia.

Principios Ambientales

- ✓ **Responsabilidad ambiental:** asumimos las consecuencias de nuestros actos.
- ✓ **Enfoque Precautorio:** no desarrollamos actividades si no se sabe con certeza qué impactos puede acarrear en el medio ambiente o en la salud.
- ✓ **Gestión de riesgos:** minimizamos posibles impactos negativos.
- ✓ **“Quien contamina paga”:** asumimos el costo de la contaminación generada por nuestras actividades y compensamos de manera voluntaria nuestra huella de carbono.

VALORES CORPORATIVOS

ÉTICA - HONESTIDAD:

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

RESPONSABILIDAD:

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

TRABAJO EN EQUIPO:

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

RESPECTO:

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

COMPROMISO:

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

Vocación al servicio

VOCACIÓN AL SERVICIO:

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



ESTRATEGIA Crecimiento y efectividad de los procesos con criterios de sostenibilidad

OBJETIVOS

Generación de valor
Enfoque al cliente
Procesos
Aprendizaje y crecimiento
Sostenibilidad

MISIÓN

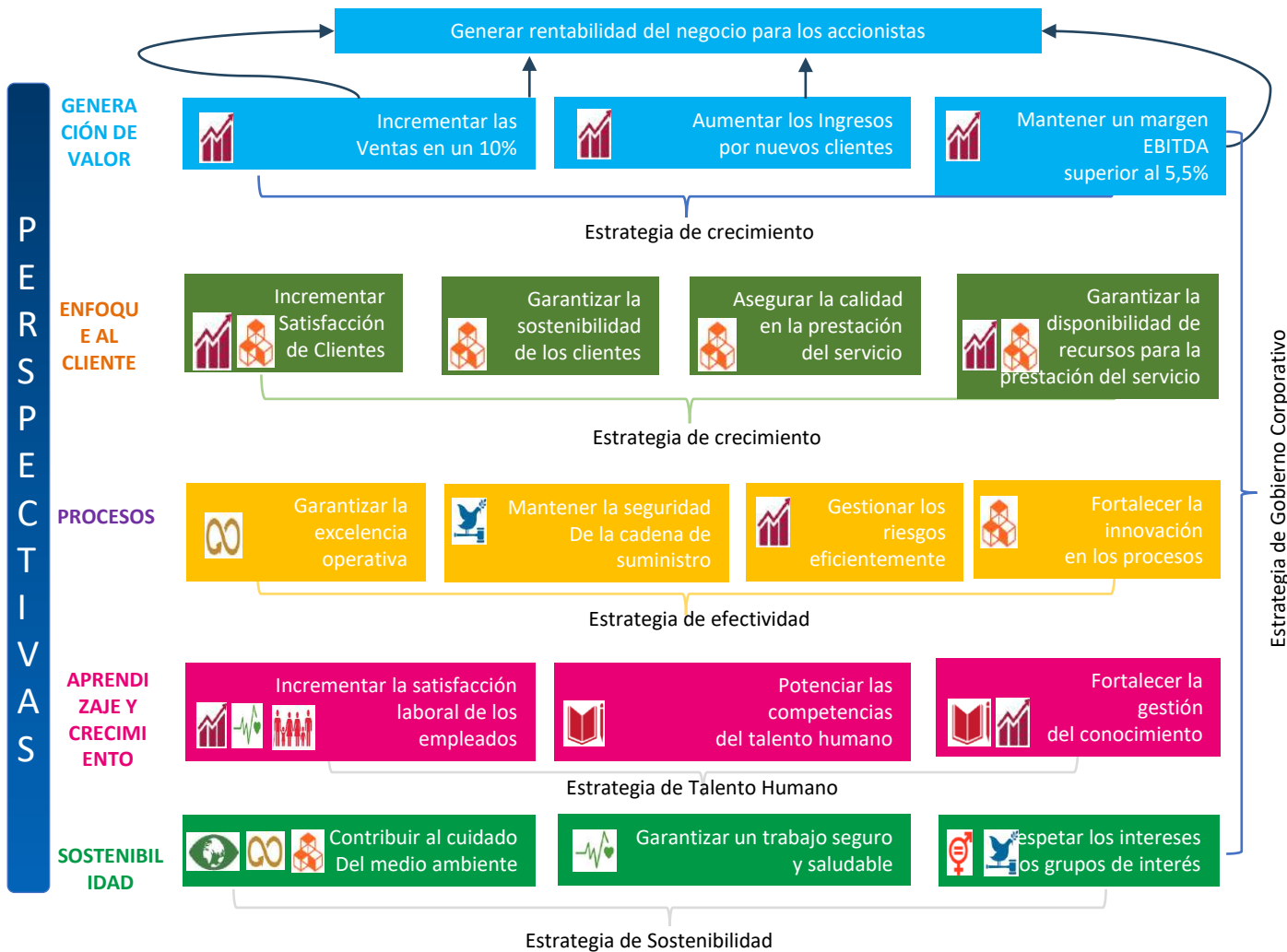
SATISFACER AL CLIENTE, desarrollando las actividades empresariales en equilibrio de los resultados financieros, sociales y ambientales.

VISIÓN

En el 2025 SERACIS estará posicionada dentro de las 15 mejores empresas de vigilancia, con un crecimiento anual en ventas del 10% de manera sostenible garantizando la excelencia operacional, así mismo conservando un margen EBITDA de 5,5%; con una prestación del servicio carbono neutral, tomando acciones de mitigación para disminuir el consumo de agua, energía y materiales en un 3%. Garantizando el bienestar del 100% de los colaboradores y sus familias, así como el respeto por los intereses de los demás grupos de interés.



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE ODS – PACTO GLOBAL



1. Fin de la pobreza



3. Salud y bienestar



4. Educación de calidad



5. Igualdad de género



8. Trabajo decente y crecimiento económico



9. Industria, innovación e infraestructura



12. Producción y consumo responsables



13. Acción por el clima



16. Paz, justicia e instituciones sólidas

NUESTRAS POLÍTICAS

POLÍTICA ORGANIZACIONAL

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



Calidad del servicio



Trabajo Seguro y Saludable



Cuidado del Medio Ambiente



Acciones de Responsabilidad Social Empresarial



Mantener estándares de seguridad



Proteger y respetar los Derechos Humanos



Prohibido consumo de sustancias psicoactivas y licor



Uso correcto de armas



Cumplir la seguridad de la información



Cumplir los requisitos legales, contractuales y voluntarios



Gestionar los riesgos y oportunidades



Mejorar continuamente

SERACIS LTDA.; es una organización que ofrece servicios de Vigilancia y Seguridad Privada y contribuye al cumplimiento de las necesidades y expectativas de las partes interesadas y a la sostenibilidad del negocio, a través del Sistema Integrado de Gestión, orientada al compromiso de las siguientes directrices en toda su operación y sedes a nivel nacional:

Asegurar la calidad en la prestación del servicio. satisfaciendo oportunamente las necesidades de nuestros clientes, a través de la prestación de óptimos servicios en seguridad integral.

Garantizar un trabajo seguro y saludable proporcionando los lugares de trabajo y condiciones que mejoren la calidad de vida, para prevenir lesiones, deterioro de la salud, evitar los accidentes y pérdidas, relacionados con el trabajo y a la naturaleza específica de los riesgos y oportunidades para la SST, manteniendo una consulta y participación continua de los trabajadores.

Contribuir al cuidado del medio ambiente a través de la reducción de nuestra huella de carbono, la gestión adecuada de los residuos, la prevención de la contaminación e impactos negativos socio-ambientales y la promoción de una cultura en la protección del medio ambiente, garantizando una gestión eficientemente de los recursos naturales, prácticas sostenibles y tratamiento de riesgos ambientales, así como la implementación de acciones encaminadas a la adaptación y mitigación de los efectos del Cambio climático.

Promover acciones de Responsabilidad Social Empresarial, en el ámbito económico, social y ambiental.

Mantener estándares de seguridad, para mejorar y demostrar operaciones de seguridad consistentes y predecibles que mantengan la seguridad y la protección de nuestros clientes dentro de un marco de referencia encaminado a asegurar el respeto por los Derechos Humanos, las leyes y las libertades fundamentales, a través de la gestión del riesgo en nuestra cadena de suministro, evitando, previniendo y reduciendo la probabilidad y severidad de eventos no deseables y perturbadores, promoviendo acciones de transparencia, legalidad y conducta ética, previniendo el lavado de activos, financiación del terrorismo, corrupción y soborno, repeliendo el actuar delictivo, usando de manera correcta el porte y tenencia de armas de dotación y con la prohibición del porte, comercialización y consumo de sustancias psicoactivas, así como el ingreso bajo su influencia al trabajo.

Cumplir los requisitos aplicables de la Seguridad de la información para proteger, preservar y administrar la confidencialidad, integridad, disponibilidad, autenticidad y tecnología de la información, mediante una gestión integral de riesgos y la implementación de controles físicos y digitales.

Cumplir los requisitos legales, contractuales, voluntarios y de otra índole a los que se compromete.

Gestionar los riesgos y oportunidades laborales, de seguridad, de la calidad, de medio ambiente, de derechos humanos y de seguridad de la información, basados en la identificación, análisis, valoración y tratamiento de estos. Así como el compromiso para eliminar los peligros y minimizar los riesgos tomando acciones tempranas para abordar oportunidades de mejora del desempeño y el conflicto de intereses.

Mantener y mejorar continuamente el desempeño del Sistema Integrado de Gestión, poniendo a disposición los recursos necesarios.



Política de
seguridad
vial



Política
de DDHH



Política
de RSE



Política de
Alcohol,
drogas y
tabaquismo



Política de
Seguridad de
tecnologías de
la información



Política de
educación y
comunicación



Política de
tratamiento y
protección de
datos
personales



Políticas
por
procesos



Política de
prevención del
LA, FT, CO y
SO



Política
cambio
climático

POLÍTICA DEL DELATOR O DENUNCIANTE



Reporta
Denuncia



Ayuda a proteger y
respetar los Derechos
Humanos



Se garantiza confidencialidad y
protección de identidad

SERACIS Ltda se compromete con el delator a respetar y proteger sus datos e información suministrada a la empresa, promoviendo a su vez el cumplimiento legal, derechos humanos y al reporte de buena fe de acciones de peligro, conducta ética o ilegal que afecta a los demás, interna o externamente, aplicando dicha política a todo el personal Administrativo y Operativo a nivel nacional, teniendo en cuenta:

Mantener la confidencialidad y proteger la identidad del delator

- ✓ Promover el reporte de irregularidades o acciones que afecten la integridad y vulneren los derechos humanos o incumplimiento de la norma ISO 18788 Sistema de Gestión de Operaciones de Seguridad Privada, ocasionados por negligencia profesional y actos inapropiados contra cualquier parte interesada interna y externa, por lo que cualquier parte interesada de SERACIS podrá reportar a través de la línea ética en cualquiera de los medios a disposición: telefónico (4) 4484518 opción 9 o Ext 152, celular: 3104476988, por correo electrónico atencionalcliente@seracis.com, por medio escrito a la dirección Calle 47D No. 79 – 33 Barrio La Floresta Medellín, Antioquia, Colombia o si es colaborador interno de SERACIS podrá utilizar el formato FO18 INFORME DE NOVEDADES a través de reportería móvil.
- ✓ Proteger a las personas denunciantes de posibles represalias o injustificados procesos disciplinarios
- ✓ Respetar el derecho a denunciar de forma anónima la no conformidad detectada tanto interna como externamente a las autoridades correspondientes manteniendo la confidencialidad de la información.
- ✓ Informar al cliente acerca de las violaciones de la ley o respeto a los derechos humanos en los casos que los involucre.

Todos los colaboradores de SERACIS deben reportar de manera oportuna cualquier irregularidad frente al código de conducta y código de ética y buen gobierno, recordando que **“Si sabes y nada dijiste, cómplice fuiste”**

CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO



En este se reúnen los valores, principios y comportamientos que deben guiar la conducta de los Socios, trabajadores, proveedores y contratistas de SERACIS LTDA, quienes asumirán y cumplirán de manera consciente y comprometida los principios, valores y directrices éticas que se citan. Las Directrices están orientadas a la forma como deben relacionarse los grupos de interés, buscando generar coherencia entre valores definidos y las prácticas de los directivos y empleados de la empresa. Este código esta disponible para todas nuestras partes interesadas en la página web de la compañía www.seracis.com

En este se puede encontrar entre otros temas, las políticas vigentes de la organización, la gestión de la línea ética y la relación con nuestros clientes, proveedores y empleados.

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

- Buzón de sugerencias
- Línea ética: atencionalcliente@seracis.com, Teléfono: 448 45 18 Opción 7
- Comité de responsabilidad social
- Registro de las visitas a nuestros clientes, por reportería móvil

CÓDIGO DE CONDUCTA



SERACIS LTDA. desempeña actividades que pueden ser positivas o llegar a ser negativas para la sociedad en la que se desarrolla su operación, por lo que se compromete a actuar con la debida diligencia, con el fin de evitar atentar contra los derechos de terceros, a tratar digna y respetuosamente a cada una de las personas que directa o indirectamente se ven comprometidas en la operación nacional, así mismo a denunciar todo incumplimiento a esta disposición, por ello se establece el CÓDIGO DE CONDUCTA que opera dentro del respeto y el apoyo al Estado de Derecho, los Derechos Humanos y la protección de los intereses de las partes interesadas. En este se definen las reglas para el debido uso de la fuerza, como lo es que en ningún caso irá más allá de lo estrictamente necesario y deberá ser proporcional a la amenaza y la situación concreta, en caso de defensa propia o de terceros frente a una amenaza de muerte o de lesiones graves inminentes, o para prevenir la comisión de un delito especialmente grave que implique un peligro para la vida de una persona.



PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

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

Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos

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

1

Evitar la complicidad en la vulneración de los derechos humanos

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

2

Derecho a la libertad de afiliación y negociación colectiva

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

3

Eliminar toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

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

4

Apoyar la erradicación del trabajo infantil

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

5

PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

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

Eliminar las prácticas de discriminación

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

6

Contar con un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

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

7

Fomentar iniciativas que promuevan una la responsabilidad ambiental

SERACIS promueve la responsabilidad ambiental, a través de la política de cambio climático, en la cual se compromete a compensar la huella de carbono. También cuenta con el programa SEMRANDO VIDA, a través del cual busca generar conciencia ambiental en la comunidad.

8

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

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

9

Trabajar contra la corrupción, incluidas la extorsión y soborno

SERACIS cuenta con la implementación del SIPLAFT, por el cual se definen los lineamientos en la política de prevención del lavado de activos, financiación del terrorismo, corrupción y soborno anticorrupción y antisoborno.

10



4. GOBERNANZA

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

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





JUNTA DE SOCIOS

SERACIS cuenta con una estructura de máximo gobierno, la cual se encuentra en los Estatutos conformada por la Junta de Socios con dos órganos, los cuales no son independientes.

El máximo órgano de gobierno de SERACIS, aprueba y establece la orientación de las actividades de la Organización propuestas por la Presidencia y Gerencia. Establecen cambios en el estatuto y aprueban el balance final.

Este compuesto por dos socios, el mayoritario teniendo el 99.59% de las acciones, lo que indica mayor representación en la junta y toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.

La junta de socios contrató una asesoría de junta Directiva a través de SALA DE JUNTAS, con el fin enmarcar los más altos estándares de gobierno corporativo para asegurar el trato equitativo entre los accionistas y los demás grupos de interés, así como la transparencia, fluidez e integridad de la información suministrada al mercado para la toma de decisiones.

JUNTA ASESORA

La gestión de la Junta Directiva se enmarca en los más altos estándares internacionales de gobierno corporativo para asegurar el trato equitativo de los accionistas y los demás grupos de interés, así como la transparencia, fluidez e integridad de la información suministrada al mercado para la toma de decisiones.

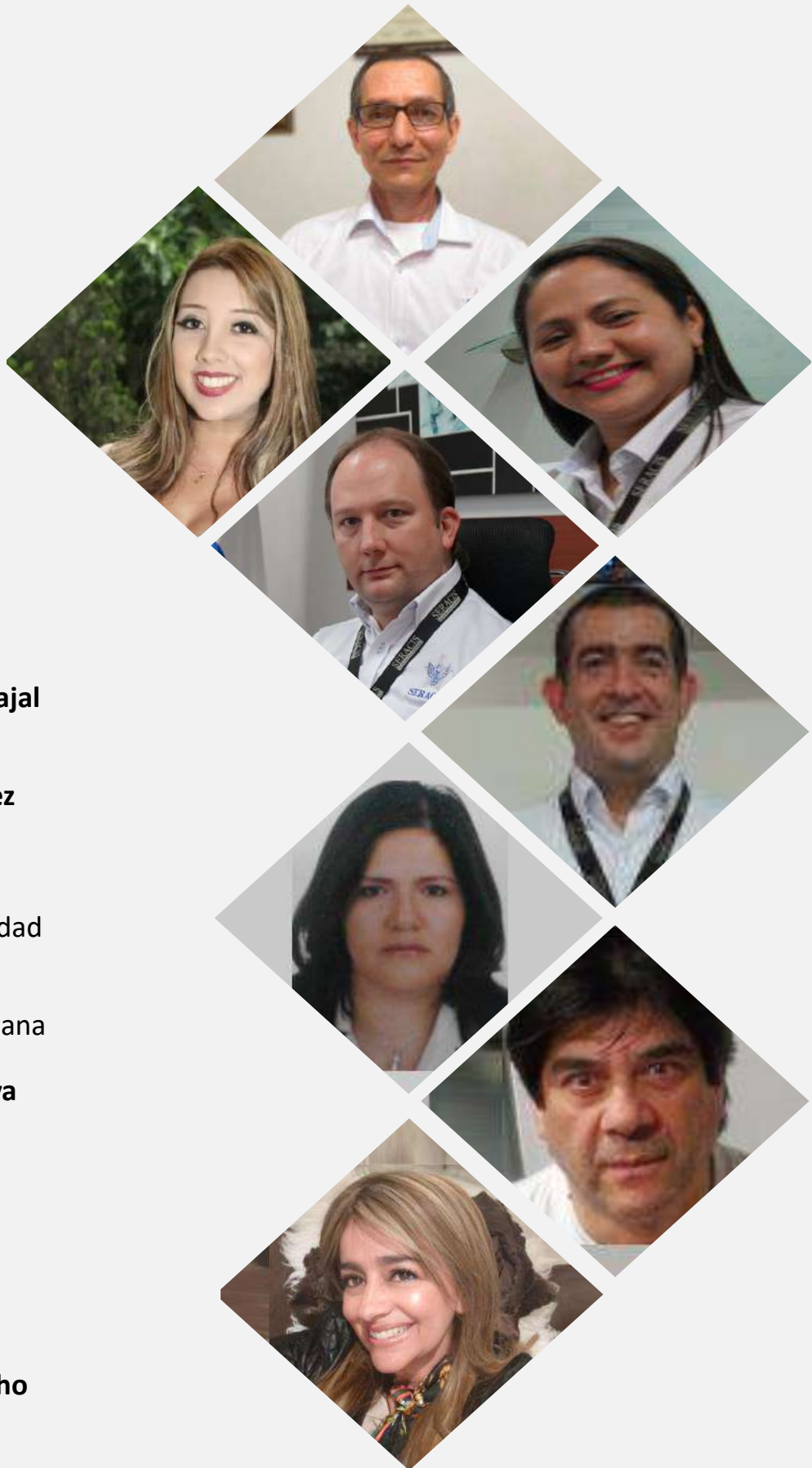


Carlos F. Calle
D'Aleman

Los comités responsables de la toma de decisiones sobre temas económicos, ambientales y sociales.

- ❖ Junta de Socios
- ❖ Comité Directivo
- ❖ Comité de Responsabilidad Social
- ❖ Comité de Bienestar
- ❖ Comité de convivencia laboral, ética y conducta

Equipo Directivo



Luis Fernando Carvajal
Gerente

Santiago Gutiérrez
Dir. Jurídico

Sara Henao
Dir. Proyectos y Calidad

Sugey Granja
Dir. De Gestión Humana

Mary Luz Montoya
Dir. Comercial

Ricardo Caro
Dir. Operaciones

Elsa Velasco
Dir. Financiera

Fernando Amorocho
Dir. TI

María Consuelo Albarracín
Dir. Administrativa



5. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

GRI 102-40 AL 102-44

El área de influencia de SERACIS LTDA es Colombia en los municipios donde se presten los servicios de vigilancia y seguridad privada, y los grupos de interés o partes interesadas son determinadas en esta área, siendo unas internas a la empresa y otras externas, en la primera pertenecen: los socios, la gerencia, los empleados administrativos y los operativos; reconocemos que nuestro mayor activo son las personas y por ende se consideran las familias de los empleados como parte interesada interna a pesar de no estar dentro de la cadena de valor, también pertenece el Fondo de Empleados FESERACIS y la Fundación AIDA. A la segunda pertenecen: el Estado, los clientes, proveedores, contratistas, la comunidad, EPS y laboratorios médicos, ARL y las Redes de apoyo y solidaridad ciudadana.

Seracis Ltda. ha determinado que el alcance de su accionar en lo se refiere a la RS será determinado por las exploraciones que mas adelante se detallaran y tendrá como eje fundamental el territorio geográfico donde nos encontremos prestando el servicio, teniendo prioridad las comunidades rurales donde las ayudas gubernamentales y/o privadas son escasas

GRI 102-41 ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Se cuenta con el Pacto Colectivo, el cual se describe en los relacionamientos con los grupos de interés, en Colaboradores y sus familias.





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

NUESTRO PACTO COLECTIVO

1. Prima de Antigüedad por años de servicio continuo de 5, 10, 15 y 20 años de \$200,000, \$400,000, \$800,000 y \$1,000,000 respectivamente.
2. Estatuilla con el número de años de servicio y botón color oro, plata o bronce.
3. Auxilio Extralegal de defunción por muerte del trabajador – Póliza de seguro de vida.
4. Servicios exequiales o pompas fúnebres grupal
5. Auxilios por daños graves que hagan inhabitable la vivienda del trabajador de hasta \$1,000,000
6. Auxilio trabajador incapacitado por más de 180 días por valor de \$300,000
7. Incrementos de los auxilios, beneficios y primas extralegales, para el segundo año de vigencia del pacto colectivo, según el Índice de Precios al Consumidor – IPC
8. Semana de la Salud: reconocimiento del transporte del trabajador y su familia para la participación.
9. Fondo Rotatorio de vivienda, para conceder prestamos a los trabajadores hasta por el monto igual a las cesantías del solicitante y según reglamentación que define la empresa.
10. Apoyo y orientación en subsidios de vivienda.
11. Permisos remunerados: 3 días hábiles cuando se contraiga matrimonio, por muerte de familiares según Ley 1280:2009, por nacimiento de un hijo según Ley 1822:2017, por enfermedad grave del conyugue, padres o hijos por 3 días calendario, por desastre natural 3 días calendario, por graduación de educación formal 2 días calendario, si quiere de más de 4 horas de viaje se le concede 1 día más y si requiere de más de 6 horas de viaje, se concede otro día más.
12. Detalle por festejo del cumpleaños.

ZONA	TOTAL DE EMPLEADOS	TOTAL DE EMPLEADOS AFILIADOS	% COBERTURA
ZONA 1	293	293	100%
ZONA 2	1532	1211	79%
ZONA 3	363	335	92%
ZONA 4	660	624	95%
TOTAL	2848	2463	86%

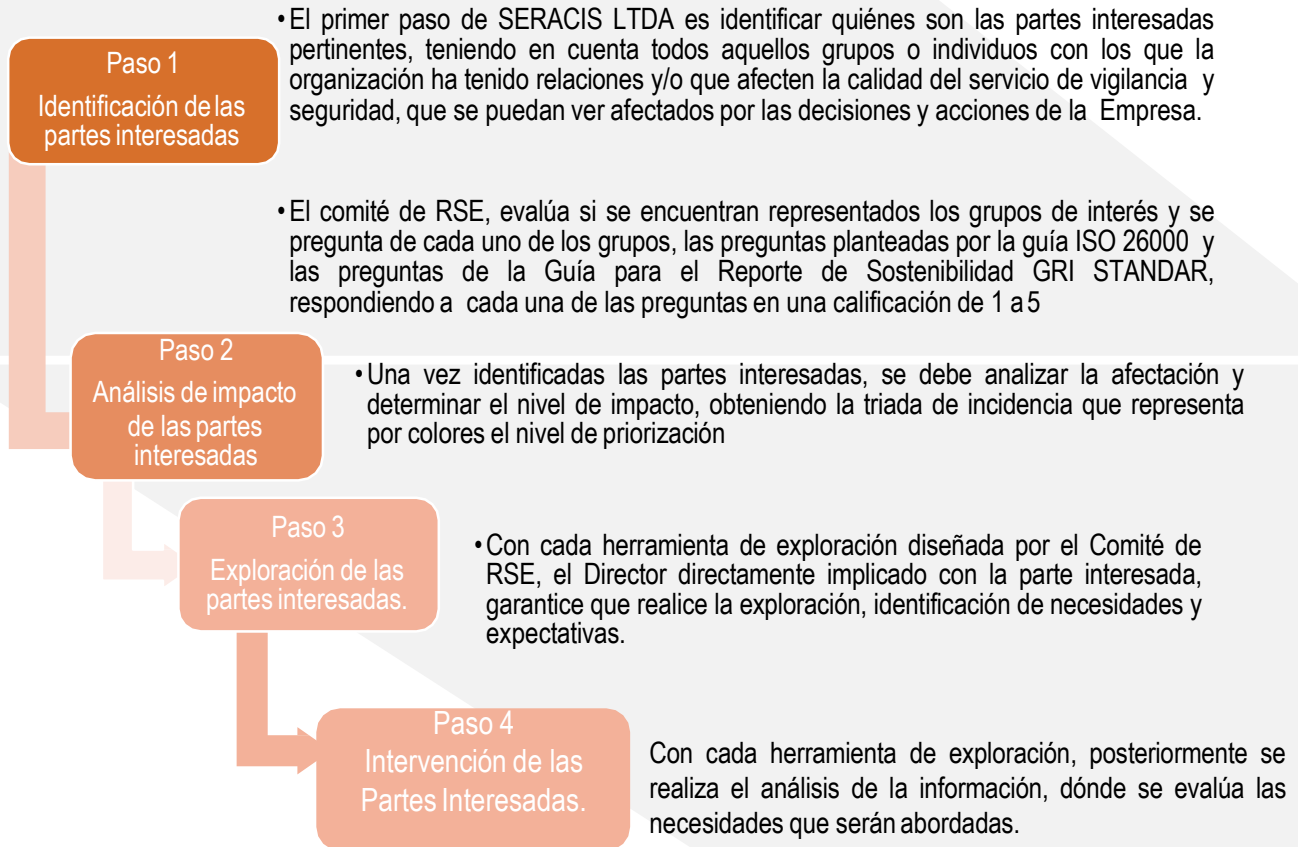


GRI 102-42 IDENTIFICACIÓN Y SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

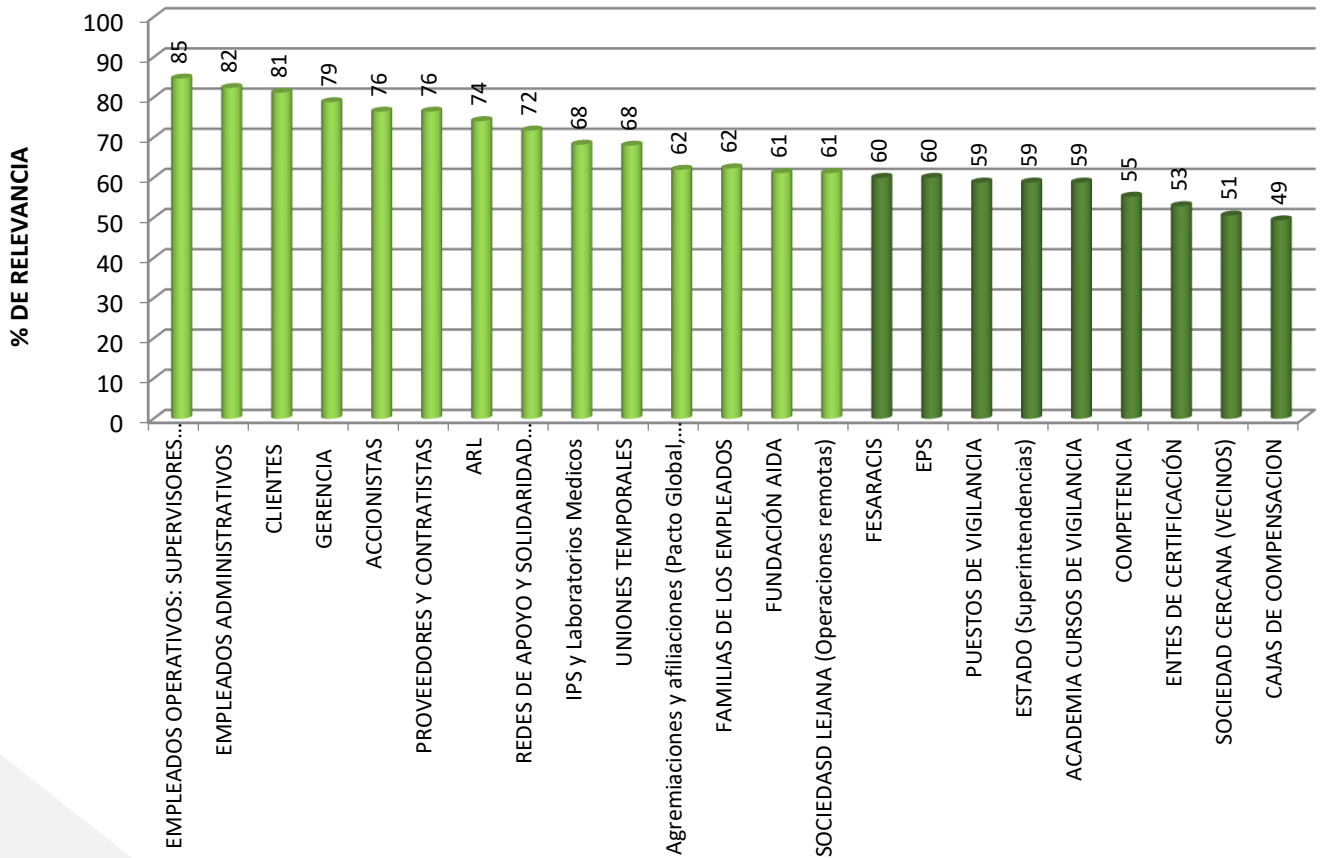
Metodología de elección de los grupos de interés

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

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.

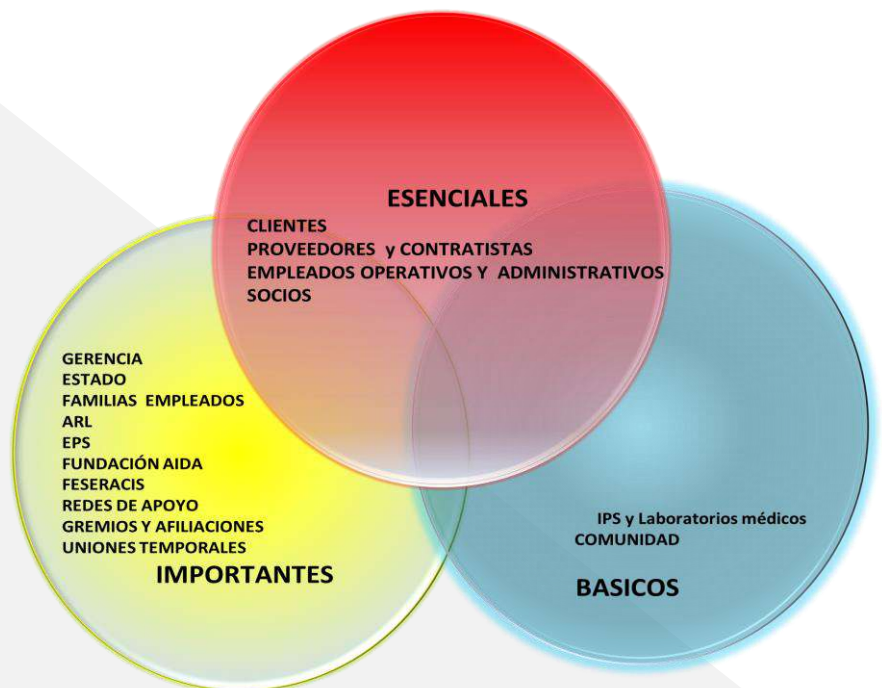


NIVEL DE RELEVANCIA DE LAS PARTES INTERESADAS > AL 60% RELEVANTE



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.



1	SOCIOS Son los dueños de la empresa, invierten su dinero en la organización con el objetivo de conseguir beneficios.	
	GERENTE Su objetivo es alcanzar los objetivos estratégicos. Se encarga de invertir el dinero para conseguir los mejores resultados posibles en la salida de bienes y servicios	2
3	COLABORADORES En este grupo están todos los empleados tanto administrativos como operativos, y se encargan de sacar adelante el trabajo que se les encarga.	
	FAMILIAS DE LOS EMPLEADOS Nuestro mayor activo son las personas, por ende, sus familias son una parte interesada para la empresa, pues cada decisión que se tome en beneficio o no de los empleados también afecta positiva o negativamente a las familias.	4
5	CLIENTES Son todas las personas naturales o jurídicas que solicitan los servicios de vigilancia, seguridad privada, consultoría, asesoría o investigación de SERACIS LTDA.	
	PROVEEDORES Y CONTRATISTAS Son los encargados de abastecer a la empresa de los productos y servicios que necesita para desarrollar su actividad. Tienen un efecto directo en la eficiencia de la empresa.	6
7	ESTADO Son los encargados de crear las leyes bajo las cuales deberán funcionar las organizaciones. Se incluye entre otros: El Gobierno, la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad privada, la Superintendencia de Industria y Comercio, DIAN, entre otros.	
	COMUNIDAD Asentamientos residenciales o sociales, ubicados en un área geográfica que se encuentra próxima físicamente al sitio en que se encuentra SERACIS LTDA. O dentro de las áreas de impacto de la misma.	8
9	Fundación AIDA y FESERACIS Promovemos información transparente y oportuna en doble vía para contribuimos a la calidad de vida de los empleados y familiares y la promoción del desarrollo sostenible sin ningún beneficio lucrativo con estas entidades.	
	IPS- EPS- Laboratorios médicos y ARL compromiso por la afiliación y gestión con estas entidades, el pago oportuno y la relación basados en la normatividad legal aplicable.	10
11	Redes de apoyo y solidaridad ciudadana Relación que consiste en enlazar los servicios de vigilancia y seguridad privada con la Policía Nacional, para prevenir y evitar la comisión de delitos, desde la captura de delincuentes y la recuperación de vehículos hurtados, hasta la incautación de drogas y la oportuna participación de las autoridades para evitar actos terroristas.	
	Agremiaciones o afiliaciones compromiso por la afiliación y gestión en las mesas de trabajo, comités, rendición de cuentas del ámbito de aplicación como la construcción, la infraestructura, propias del sector o como la Red del Pacto Global por los principios y DDHH	12
13	Uniones Temporales Presentar en conjunto una propuesta para la adjudicación, celebración y ejecución de un contrato.	



GRI 102-43 Enfoque para 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.



GRI 102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados

Grupo de interés	Necesidades	Expectativas
Colaboradores	• Bienestar, Estabilidad laboral y equilibrio entre la vida profesional y familiar	• Contar con espacios recreativos en donde se pueda participar con la familia • Promover la inclusión de la familia en el espacio laboral
	• Garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable.	• Contar con unas condiciones de trabajo dignas y Puesto de trabajos seguros. • Contar con la dotación necesaria para la labor
Familias de los colaboradores	• Apoyar el bienestar de las familias de los colaboradores.	• Recibir auxilios y acompañamiento por parte de la empresa en caso de calamidades • Apoyar con gestión las condiciones de vivienda de los empleados y su familias
	• Fortalecer el vinculo entre las familias y la organización.	• Realizar los pagos correspondientes al salario, de manera justa y en los tiempos establecidos. • Realizar una programación de los turnos de manera justa. • Respetar los días de descanso para compartir en familia
Clientes	• Cumplimiento del contrato para proteger y salvaguardar los intereses	• Atender los requerimientos de los clientes de manera oportuna • Acompañamiento de la organización en temas de orden público • Cumplimiento de los requisitos legales
	• Asegurar la calidad en la prestación del servicio	• Gestionar los riesgos eficientemente • Evitar la siniestralidad • Controles de accesos eficaces • Prestar servicios con personal idóneo y competente
Proveedores y contratistas	• Cumplimiento del contrato en doble vía, con la calidad esperada de los productos y servicios suministrados	• Relaciones a largo plazo • Realizar los pagos de manera oportuna de acuerdo a las condiciones pactadas • Recepción oportuna de los productos. • Comunicar los requisitos para la contratación
	• Garantizar la transparencia y cumplimiento legal en los procesos de adquisición y aprovisionamiento	• Conservar relaciones mutuamente beneficiosas entre las partes • Ser informado sobre los cambios en los procesos que impactan la relación de manera oportuna. • Mantener la seguridad de la cadena de suministro
Estado	• Asegurar el cumplimiento de todos los requisitos legales establecidos por el Gobierno Nacional	• Realizar pago oportuno de las obligaciones tributarias • Garantizar transparencia en los procesos realizados por la empresa • Respetar los Derechos Humanos
Socios y Gerencia	• Posicionamiento de marca	• Aumentar de las ventas • Reducción de las quejas y reclamos de los clientes • Atracción de nuevos clientes y fidelización de los ya existentes • Control y mejora continua de los procesos • Asegurar la calidad del servicio
Comunidad	Garantizar el bienestar de las comunidades	• Contribuir al cuidado del medio ambiente • Involucrar la organización con las comunidades • Respeto de los derechos humanos
ARL	• Reporte oportuno de los accidentes laborales. • Condiciones de trabajo seguras • Pagos a tiempo de los aportes de seguridad social.	• Buen funcionamiento de la página de ARL para realizar reportes de AT. • Apoyo en APA Análisis de Peligros Por Actividad, estandarización de procesos y capacitaciones en riesgos. • Apoyo y capacitación en investigación de accidentes e incidentes. • Realizar un plan de trabajo anual que cubra todas las necesidades de la empresa.
IPS y Laboratorios médicos	• Conocer el estado de salud de los colaboradores. • Desarrollar actividades en pro del cuidado de la salud de los colaboradores.	• Realizar exámenes ocupacionales exigidos por la ley. • Apoyo en el desarrollo de la semana de la salud. • Realización de informes de condiciones de salud de los colaboradores.
EPS	• Recibir los pagos correspondientes a la salud según lo establecido. • Conocer el estado de salud de los colaboradores.	• Apoyo en el desarrollo de la semana de la salud. • Apoyo en mesas laborales con casos médicos. • Capacitación en cuidado de la salud. • Acompañamiento en actividades de medicina preventiva.

Grupo de interés	Necesidades	Expectativas
Fundación	<ul style="list-style-type: none"> • Involucramiento de Seracis y los colaboradores en los programas de la fundación. • Promover la salud y el bienestar mental, físico y social a través de ejercicios y el entendimiento de la Convivencia y Paz. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recibir las solicitudes de parte de los colaboradores para los subsidios de vivienda • Incrementar el número de beneficiarios de los subsidios de vivienda • Recibir los apoyos de la organización • Acercar la organización a las comunidades. • Aceptación de las comunidades • Incrementar las donaciones recibidas
FESERACIS	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar las encuestas, solicitudes, afiliaciones en todas las zonas del país 	<ul style="list-style-type: none"> • Generar la cultura del ahorro de los colaboradores de Seracis
Red de Apoyo y Solidaridad Ciudadana	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar a la comunidad y contribuir al bienestar de la sociedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Reporte Oportuno de Novedades • Denuncias oportunas en caso de presentarse vulneración a los derechos humanos o incumplimiento de los requisitos legales • Contribución al orden público
Agremiaciones y Afiliaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Aportar al desarrollo sostenible en el ámbito de aplicación de la agremiación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rendir cuentas, Participar de las mesas de trabajo, congresos y juntas • Contribuir económicamente para el desarrollo y funcionamiento de la agremiación y Fortalecer la comunicación estratégica
Uniones temporales	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir con los requisitos de las entidades públicas y privadas (Contratante). • Contar con capacidad logística para la operación. • Respeto de los DDHH de las partes interesadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lograr la satisfacción de los clientes. • Legalidad y transparencia. • Cumplimiento de acuerdos de seguridad y de DDHH, en el Documento de Montreux, ICOC, protocolo para el uso de la fuerza. • Dar cumplimiento a los requisitos de la norma ISO 18788 Sistema de Gestión para las Operaciones de Seguridad Privada.





GRI 102-44 Temas y Preocupaciones Clave Mencionados

En Seracis nos preocupamos por la opinión de nuestros empleados, con el fin de conocer cuál es el nivel de satisfacción y motivación de estos, se realiza un estudio de clima laboral, y los resultados es la manera en cómo nuestros empleados perciben diferentes aspectos de la realidad laboral en la que están ubicados. Además, le permite a nuestra empresa identificar diferentes aspectos que le permitirán mejorar y lograr que sus trabajadores sean mucho más eficientes.

Enlace encuesta:

<https://drive.google.com/file/d/1oZ7fj3ZxSdM5BF2sMPEMrTjmE4XJKbv8/view?usp=sharing>

Para los proveedores y contratistas los resultados de la aplicación de la exploración demuestran los siguientes aspectos:

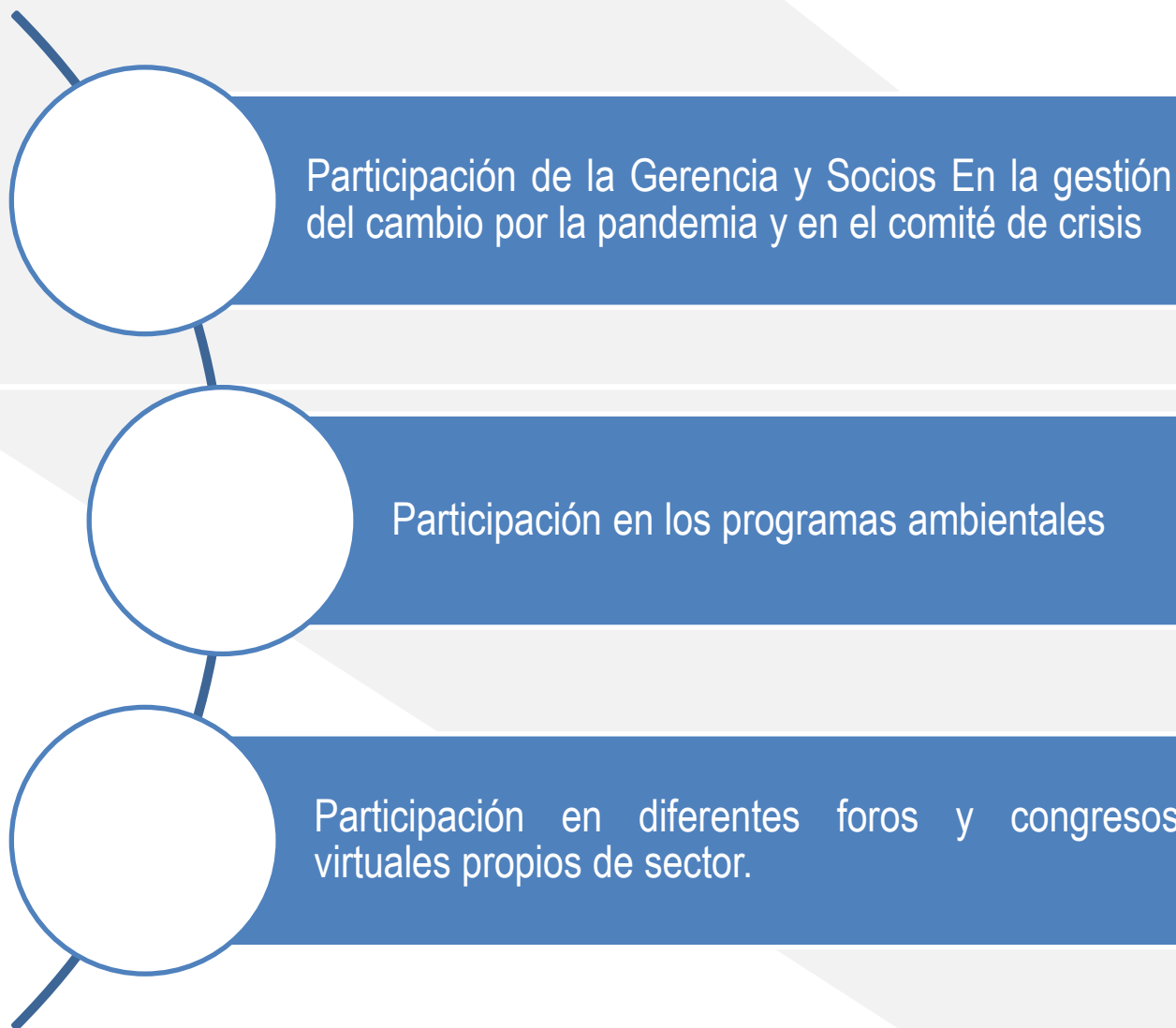
REQUISITO		CALIFICACIÓN MAXIMA	CALIFICACIÓN OBTENIDA	% CUMPLIMIENTO
Cumplimiento en el tiempo de entrega (oportunidad):	CALIDAD 20%	12	12	100%
Calidad del Bien o servicio recibido:				
Nota: Para la verificación se debe revisar la remisión del producto (sello de verificación)				
Cumplimiento en la cantidad de la solicitud realizada (Ordenes de Compra)				
Cumplimiento normativo y de documentación	SST 20%	6	5,6	94%
Cumplimiento en temas de Seguridad y Salud en el trabajo (SST)				
Cumplimiento Ambiental	MEDIO AMBIENTE 20%	3	1,9	64%
Seguridad física	SEGURIDAD FISICA 20%	6	5,1	85%
Polizas y seguros				
Social y de Derechos Humanos	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL 20%	3	2	56%
% CONSOLIDADO				80%

De acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de proveedores se puede analizar que el desempeño de los mismos para el 2020 fue del 80%, Se pudo evidenciar que los requisitos donde mas se genero un resultado satisfactorio fue en los temas de calidad con el 100% y seguridad y salud en el trabajo con el 94% , Seguido de seguridad física con el 85%, Medio ambiente con el 64% y por ultimo responsabilidad social empresarial con el 56%.

Para subsanar estas falencias, la organización en el 2021 fortalecerá las relaciones con los proveedores y contratistas que obtuvieron un resultado bajo con el fin de buscar una mejora continua en los requisitos, principalmente en los temas Ambientales y de Derechos Humanos, con la alineación de nuestros proveedores y contratistas también lograremos cumplir con el objetivo establecido por el área.



Siendo los accionistas y la Gerencia General quienes velan por la toma de decisiones para el funcionamiento de la compañía, Seracis Ltda. en cumplimiento de los lineamientos estratégicos, la legislación vigente y su Política de Responsabilidad Social, sigue comprometida con el involucramiento de todos sus grupos de interés., por lo que se realiza la junta de socios mínimamente anual y la junta asesora con una frecuencia bimensual.





Plan Calidad de vida

Pilar No.1 Progresando Juntos

1. Adaptación a la jornada de trabajo para los horarios de estudio.



Pilar # 2 promoción y prevención para el empleado y su familia

1. Semana de la salud y medio ambiente
2. Día de la familia
3. Campaña Guardianes de la seguridad y la naturaleza



Pilar #3 fortaleciendo los vínculos con la empresa y acercándonos más a las familias

1. Programa más cerca y siempre unidos, visitas a puestos, compartir un refrigerio y verificar las condiciones de SSTA
2. Orgullosamente SERACIS, celebración de quinquenios, prima de antigüedad, reunión fin de año y entrega de aguinaldos.
3. Representante comercial de mi empresa, plan de referidos.
4. Protección seguro de vida (50% lo asume el trabajador y el 50% la empresa)
5. Festejando tu cumpleaños
6. Acercándonos a los nuestros
7. Bienvenido al nuevo miembro de la familia y celebración de matrimonio
8. Apoyo económico, auxilios y beneficios por calamidad, incapacidad o muerte.

QUINQUENIOS



PLAN DE REFERIDOS



PÓLIZAS SEGURO DE VIDA

SERACIS

POLIZAS DE SEGUROS DE VIDA
Para Nuestros Trabajadores Estamos Afiliados a una Póliza Obligatoria SBS y otra Póliza Voluntaria SOLIDARIA

CELEBRACIÓN CUMPLEAÑOS

SERACIS

CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS
ACTIVO Y OPERATIVOS
OCTUBRE ZONAS 1, 2, 3 Y 4

ZONAS	NRO. DE CUMPLEAÑEROS ACTIVOS - OCTUBRE
1	0
2	7
3	4
4	6
TOTAL	17

ZONAS	NRO. DE CUMPLEAÑEROS OPERATIVOS - OCTUBRE
1	26
2	126
3	27
4	47
TOTAL	226

SERACIS

CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS
ACTIVO Y OPERATIVOS
DICIEMBRE ZONAS 1, 2, 3 Y 4

ZONAS	NRO. DE CUMPLEAÑEROS ACTIVOS - DICIEMBRE
1	3
2	7
3	0
4	2
TOTAL	12

ZONAS	NRO. DE CUMPLEAÑEROS OPERATIVOS - DICIEMBRE
1	15
2	115
3	18
4	43
TOTAL	251

ACERCANDONOS A LOS NUESTROS



ACERCANDONOS A LOS NUESTROS MES OCTUBRE ZONAS, 1, 2, 3 Y 4

INVITADO EL VIG. FRAGOZO CADENA JORGE QUIEN EL DÍA 29 DE OCTUBRE solicitó domicilio al restaurante **Map Gordo**, en Barranquilla y compartió con SU FAMILIA



INVITADO EL VIG. BRITO PEDRO PABLO el señor no compartió una cena pero utilizó el dinero para comprar unos pañales para el hijo por su situación se aceptó



INVITADO EL Sup. FABIAN QUENGUAN EL DÍA 29 OCTUBRE asistió con su familia al restaurante **ASADOS** y compartió con su Familia



ACERCANDONOS A LOS NUESTROS MES OCTUBRE				
Nro.	zonas	Operación	Nombres	Cargo
1	1	BARRANQUILLA - SAN ISIDRO	FRAGOZO CADENA JORGE ENRIQUE	VIGILANTE
2	1	BARRANQUILLA - CONCRETO	CASTAÑO AHUMADA SAMUEL HEBERTO	VIGILANTE
3	1	GUAJIRA - GECELA	BRITO PUSHAINA PEDRO PABLO	VIGILANTE
4	2	MONTERÍA - SAN ONOFRE	RIOS VALERO JHONNATAN ANDRES	VIGILANTE
5	2	CISNEROS - ANTIOQUIA	BARRERA PEREZ JAIME ANDRES	SUPERVISOR
6	2	MEDELLIN - ZONA SUR	GUTIERREZ JORGE ANDRES	SUPERVISOR
7	2	MEDELLIN - ZONA NORTE	QUENGUAN QUENDIO JESUS FABIAN	SUPERVISOR
8	2	MEDELLIN - CONCRETO	LOPEZ GARCIA WILLIAM AUGUSTO	SUPERVISOR
9	2	MEDELLIN - ZONA ORIENTE	ZAPATA ARBOLEDA OSIEL DE JESUS	SUPERVISOR
10	3	LA LINEA - TUNEL LA LINEA	HECTOR FABIO OCAMPO LOPEZ	SUPERVISOR
11	3	CALI - RYLSA	VIDAL LABRADA LUIS ALFREDO	VIGILANTE
12	3	CALI - ESKEMA PROMOTORA	ROMERO DUVER JOSE	VIGILANTE
13	4	BOGOTA - BURO 24	RAMOS SALDARRIAGA EVER ANTONIO	VIGILANTE



ACERCANDONOS A LOS NUESTROS MES NOVIEMBRE ZONAS, 1, 2, 3 Y 4

INVITADO EL SUPERVISOR CENTRAL JHON MONTOYA QUIEN EL DÍA 28 DE NOVIEMBRE asistió al restaurante **la CARRETERA DEL SABOR** y compartió con SU FAMILIA ENVIO UN MENSAJE PARA SERACIS



INVITADO EL SUPERVISOR CENTRAL SILBERT NEGRIFO QUIEN EL DÍA 28 DE NOVIEMBRE asistió al Restaurante **CREPS WAFER** y compartió con su familia.



INVITADO EL Sup. FABIAN QUENGUAN EL DÍA 29 OCTUBRE asistió con su familia al restaurante **ASADOS** y compartió con su Familia



GRACIAS MI SERACIS

Agradecemos mucho detalle este tipo de cosas hacen de Seracis una empresa única y muy especial, gracias al departamento de bienestar y sus líderes del Fier y Elizabeth mi familia los agradece con mucho detalle.



ACERCANDONOS A LOS NUESTROS MES NOVIEMBRE				
Nro.	zonas	Operación	Nombres	Cargo
1	2	MEDELLIN - CENTRAL DE COMUNICACIONES	MONTOYA USUGA JHON FREDY	SUPERVISOR
2	2	MEDELLIN - CENTRAL DE COMUNICACIONES	NEGRIFO ECHEVERRI GILBER ANDRES	SUPERVISOR
3	2	MEDELLIN - CONCRETO	ALZATE ALZATE ALEXANDER	SUPERVISOR
4	4	BOGOTA - BURO 26	VARGAS MURILLO ALEJANDRO	VIGILANTE

BIENVENIDO AL NUEVO MIEMBRO DE LA FAMILIA



BIENVENIDA AL NUEVO MIEMBRO DE LA FAMILIA – NACIMIENTO DE LOS HIJOS –NOVIEMBRE ZONAS 1,2,3 Y 4

NACIMIENTOS DE HIJOS - NOVIEMBRE				
ZONA	Nro. DÍAS NOVIE MBRE	VIGILANTE Y/O SUPERVISOR	CARGO	SUBZONA
Zona 2	1	CHARLY JONATHAN GOMEZ ESPINOSA	Vigilante	Medellin - ESU
Zona 2	1	OSCAR ALEJANDRO RENDON ECHEVERRY	Vigilante	Pacifico II
Zona 2	1	JAYLER JOSUE YEPES SARMIENTO	Coordinador de Medios Tecn	Activo Medellín
Zona 2	1	MIGUEL ANGEL DIAZ ARENAS	Vigilante	Santa Fe de Antioquia
Zona 1	1	CAMARGO GONZALEZ JOSE GREGORIO	Vigilante	Barranquilla
	5 Días	5 BENEFICIADOS		



BIENVENIDA AL NUEVO MIEMBRO DE LA FAMILIA – NACIMIENTO DE LOS HIJOS –DICIEMBRE ZONAS 1,2,3 Y 4

NACIMIENTOS DE HIJOS - DICIEMBRE				
ZONA	Nro. DÍAS DICIEMB	VIGILANTE Y/O SUPERVISOR	CARGO	SUBZONA
1	1	GONZALEZ SALCEDO JHON	VIGILANTE	BARRANQUILLA
1	1	MONTERROZA ARROYAVE LUIS	VIGILANTE	GUAJIRA-GECELCA
2	1	PINEDA JIMENEZ LUIS JAVIER	VIGILANTE	MEDE - ESU
2	1	ASPRILLA ASPRILLA JUAN C	VIGILANTE	DABEIBA
2	1	VELASQUEZ SINDY	SERVICIO AL CLIENTE	MEDELLIN ACTIVO
4	1	NOVA MURCIA JEFERSON	VIGILANTE	BOGOTÁ
	6 días	6 beneficiados		



TIEMPO PARA LA FAMILIA



TIEMPO PARA LA FAMILIA

Permisos remunerados por Casamiento de los Trabajadores
Se conceden tres (3) días remunerados a cada trabajador



PERMISO REMUNERADO POR MATRIMONIO				
ZONA	Nro. DÍAS	VIGILANTE Y/O SUPERVISOR	CARGO	SUBZONA
2	3	HARLINTON RAMOS RODRIGUEZ	VIGILANTE	MEDELLIN - ESU

SERACIS
Seguridad más allá de la simple Vigilancia

f seracisseguridadprivada in @seracis @seracisseguridadprivada www.seracis.com

APOYOS ECONOMICOS



APOYOS ECONOMICOS MES DE OCTUBRE ZONAS 1,2,3 Y 4

APOYOS ECONOMICOS DE OCTUBRE 2020					
ZONAS	NOMBRES DE LOS BENEFICIARIOS	CARGO	\$ VALOR	SUBZONA	MOTIVO
2	NORBERTO DE JESUS MUÑOZ R.	Supervisor	\$ 500.000	Medellin	Calamidad
2	DIEGO ANTONIO MAZO GRANDA	Vigilante	\$ 500.000	Medellin	Calamidad
1	JULIO RAFAEL RODRIGUEZ SANCHEZ	Supervisor	\$ 500.000	Guajira	Muerte del trabajador
1	ALEXANDER ARTURO CADENA ARRIETA	Vigilante	\$ 200.000	Barranquilla	Calamidad
2	JAIR DE JESUS RUA HERNANDEZ	Vigilante	\$ 300.000	Medellin	Calamidad
2	LUIS CARLOS JARAMILLO CASTRILLON	Vigilante	\$ 877.000	Medellin - Est.	Calamidad esposa
	TOTAL 6 PERSONAS BENEFICIADAS		\$ 2.877.000		



NORBERTO MUÑOZ
SUPERVISOR PORTERIA
MEDELLIN-MINIVIL



DIEGO MAZO
VIGILANTE
MEDELLIN



JULIO RAFAEL RODRIGUEZ
SUPERVISOR DE ZONA
GECECA FALLECIDO



ALEXANDER CADENA
VIGILANTE
BARRANQUILLA



JAIR DE JESUS RUA H.
VIGILANTE
MEDELLIN



LUIS CARLOS
VIGILANTE
MEDELLIN-FALLECIDO

f seracisseguridadprivada in @seracis @seracisseguridadprivada www.seracis.com

PILAR # 4 CONSTRUYO FUTURO CON SERACIS

1. Mi casa propia con SERACIS
2. Programa de educación financiera
3. FESERACIS construyendo futuro juntos
4. Programa exequial



comfama

SUBSIDIOS DE VIVIENDA OCTUBRE-NOVIEMBRE Y DICIEMBRE

Por la contingencia declarada por el Gobierno Nacional durante el año 2020, los auxilios de Vivienda fueron aplazados, pero la fundación AIDA 'sigue presente luchando por sus empleados



PERSONAL AFILIADO EN FESERACIS
EN OCTUBRE afilió a 2227
EN NOVIEMBRE afilió a 2237
EN DICIEMBRE afilió a xxxx
asociados
Seguimos creciendo

SECCIONES	APORTADOS PARA ESCRITURAS DE VIVIENDA Y GESTIÓN	CARGO	\$ VALOR	SUBZONA	MES APROBADO	GESTIONADO Y/ APROBADO
2	GILBERT NEGRIFO	SUPERVISOR	1.000.000	MEDELLIN	OCTUBRE	APROBADO SUBSIDIO
1	RODRIGUEZ CARMONA MORTIMEL	SUPERVISOR	1.000.000	BARRANQUILLA	NOVIEMBRE	APROBADO SUBSIDIO
4	OSMAN GONZALEZ CARLOS ARLEY	VIGILANTE	0	BOGOTÁ	NOVIEMBRE	GESTIONADO Y EN PROCESO
4	WOMAN STEVE VELANDIA HERRER	SUPERVISOR	0	BOGOTÁ	DICIEMBRE	GESTIONADO Y EN PROCESO
1	ALEXANDER CAMACHO GONZALEZ	VIGILANTE	0	BARRANQUILLA	DICIEMBRE	GESTIONADO Y EN PROCESO
TOTAL 5 BENEFICIARIOS			\$ 2.000.000			



Macabaillyth Cruzado Soto
Asesorar Comercial
PRK: 310513300 Ext 3.25
Línea Nacional 01 8000 42 55 00



PERSONAL AFILIADO EN CAMPOS DE PAZ
EN OCTUBRE afilió a 2755
EN NOVIEMBRE afilió a 2638
EN DICIEMBRE afilió a XXXX



PROGRAMA DE EDUCACIÓN FINANCIERA PARA EL HOGAR

FINANZAS PERSONALES

FINANZAS PERSONALES

"VIVIENDO UN PRESENTE TRANQUILO, CONSTRUYENDO UN FUTURO ESTABLE"

Se tuvo una cobertura del 87,5% del personal en espera que personal se capacitó en el mes de Diciembre

PILAR # 5 HACER LO MEJOR VALE

1. Reconocimiento al mérito
2. El colaborador ejemplar



ENTREGA DE RECONOCIMIENTOS



RECONOCIMIENTOS

DE OCTUBRE, NOVIEMBRE Y DICIEMBRE entrega de diplomas por buen desempeño personal operativo y Administrativo zonas 1, 2, 3 y 4

RECONOCIMIENTOS DE OCTUBRE 2020

Nro. Zonas	Nombres y Apellidos	Cedulas	Cargo	Operación
1	ALFREDO MARCELO ZAPARRANO LOPEZ	7417940	Vigilante	Medellin
2	JURLEY PATRICIA NOVA LOPEZ	22417264	GMT	Medellin
3	INDIRA GIOVANNIS CARRERA RUIZ	49731463	Tramite de EITA	Medellin
4	EDUARDO ANTONIO RAMIREZ PRINTE	107994436	GMT	Medellin
5	JHONFRED MONTANO VERA	9601849	Supervisor de Zona	Medellin
6	ANSELMO ANDRÉS MORA	8419179	Docente de Formación ADBA	Medellin
7	KEVIN ANDRÉS ESCOBAR DIAZ	894781648	Vigilante	Medellin
8	TEODORO ALEXANDER PEREZ CHARRI	905891247	Vigilante	Medellin
9	YENIS ENRIQUE CASTELA CORREA	732741719	Medicador de Zona	Medellin
10	DAVID STEVEN APONTE TOLEDO	711741721	Vigilante	Medellin
11	JOSÉ ENRIQUE HERRERA PALACIOS	1974312492	Vigilante	Medellin
12	MARCELA VILLALBA RIBO	391212181	Vigilante	Medellin
13	EDGAR ENRIQUE DIAZ PARRA	182191498	Vigilante	Medellin
14	ELVIS ANTONIO HIGUERA HIGUERA	807101963	GMT	Medellin
15	RODOLFO ALFONSO BETANCOURT DIAZ	712124770	Supervisor de Zona	Medellin
16	FLORISABEL VELAZCO TULCANES	37694497	Subordinado de Zona	Medellin
17	ELIZABETH BETANCOURT JURADO	1897214423	Coordinadora de Zona	Medellin
18	RAFAEL ANDRÉS VELEZ PARRA	44801776	Docente de Formación	Medellin
19	FERNANDO BARRONIA PARRA	192131344	Docente de E.T.A	Medellin
20	ZANTASO ALBERTO SUTERREZ VALENTE	317171704	Docente de Zona	Medellin
21	ELONIA PATRICIA VELAZCO TULCANES	37694497	Subordinado de Zona	Medellin
22	ANTONIO ALBERTO SUTERREZ VALENTE	317171704	Docente de Zona	Medellin
23	SARA HENAO CADAVO	37694497	Docente de Zona	Medellin
24	KELLY JONAS PARRA BARRERA	1818214793	Docente de Zona	Medellin
25	LADY THERESA DE LA VEGA CASTRILLO	49017094	Docente de Zona	Medellin
26	SARA HENAO CADAVO	37694497	Docente de Zona	Medellin
27	ELIZABETH BETANCOURT JURADO	1897214423	Coordinadora de Zona	Medellin
28	ZANDIA ALEXANDRA SUTERREZ VALENTE	317171704	Docente de Zona	Medellin
29	GERARDO TENDERO RUIZ	308314441	Docente de Zona	Medellin
30	NEILSON FERNANDEZ GUERRA	181241444	Docente de Zona	Medellin
31	NEILSON TRUJILLO	40491470	Docente de Zona	Medellin
32	RAFAEL ANDRÉS VELEZ PARRA	44801776	Docente de Formación	Medellin
33	JHONFRED MONTANO VERA	9601849	Supervisor de Zona	Medellin
34	JULIO CESAR MEJIA GIL	107794448	Vigilante	Medellin
35	NORBERTO ALVARO GARCIA PARRA	931241	Vigilante	Medellin

RECONOCIMIENTOS DE NOVIEMBRE 2020

Nro. Zonas	Nombres y Apellidos	Cedulas	Cargo	Operación
1	EVER LUIS SUAREZ VILLALBA	32312155	Vigilante	Medellin
2	EDUARDO RAFAEL FARIAS MORA	12004207	Vigilante	Medellin
3	RICHARD TRINIDAD AGUIRRE	978821944	Analista del SIG	Medellin
4	ALVARO ORDOZUBA TABARES	805203358	Vigilante	Medellin
5	ARLEY ESTEBAN DURANGO ALCAR	107704455	Vigilante	Medellin
6	CRISTIAN DAVID MUÑOZ ARANGO	101721664	Vigilante	Medellin
7	DANIEL ADOLFO GUERRERO RIVERA	105504460	Vigilante	Medellin
8	DANIEL ESTEBAN POSADA ALVAREZ	1044300360	Manejador de Zona	Medellin
9	DANIELA MARIA MENA PEREZ	102401245	Vigilante	Medellin
10	EDY ANDRÉS CORREA ZAPATA	104514488	Vigilante	Medellin
11	ELMER RODRIGO URRUTIA GRACIA	107351188	Vigilante	Medellin
12	ELVIS ANTONIO MOSQUERA MOSQUERA	101701903	Operador de Medidor	Medellin
13	ESTEBAN DAVID MUÑOZ VELEZ	102401245	Vigilante	Medellin
14	GUSTAVO ADOLFO GUERRERO GONZALEZ	1044300360	Vigilante	Medellin
15	HEDER JOSE MURRAY ASCANIO	17196191	Vigilante	Medellin
16	ILDA FAULINA LOZANO BARRA	32141750	Vigilante	Medellin
17	JONAS ALEXANDER LOPEZ POLO	1044300360	Vigilante	Medellin
18	JONAS ALEXANDER DURANGO	1044300360	Vigilante	Medellin
19	JORGE ENRIQUE MINOTA PALACIOS	107430402	Vigilante	Medellin
20	JOSE ANGEL TIERRA MENA	105451265	Vigilante	Medellin
21	JOSE DARIO ALVAREZ GRAJALES	101701903	Vigilante	Medellin
22	JUAN CARLOS MEJIA CARRERA	36044442	Vigilante	Medellin
23	JUAN CARLOS MEJIA CARRERA	36044442	Vigilante	Medellin
24	KELLY LILIANA RODRIGUEZ GRACIA	100104479	Vigilante	Medellin
25	LINA MARIA MARIN BEDOYA	107351188	Vigilante	Medellin
26	LUIS ALBERTO CAMPO SEPULVEDA	100744487	Vigilante	Medellin
27	LUI MERY CARMONA ARBOLEDA	103442442	Vigilante	Medellin
28	MANUEL FRANCISCO VALDES BARRA	107701903	Vigilante	Medellin
29	MARCELA PATRICIA VELAZCO TULCANES	37694497	Vigilante	Medellin
30	MARCELA VELAZCO TULCANES	107351188	Vigilante	Medellin
31	YEMPER A. BAUTISTA SALDARRIEN	103442442	Operador de Medidor	Medellin
32	ALBERTO DE JESUS GONZALEZ RAMIREZ	103442442	Vigilante	Medellin
33	JOSE RUBEN SALAZAR ORRICO	6271935	Supervisor de Control	Medellin
34	VERONICA VELAZQUEZ VELAZQUEZ	103442442	Vigilante	Medellin
35	YELSON FERRER REYES	103442442	Vigilante	Medellin
36	YERSON ANDREA GONZALEZ	43495661	Vigilante	Medellin
37	LUIS FELIPE GUERRERO BENAVIDES	98504480	Coordinador de Operaciones	Medellin

RECONOCIMIENTOS DE DICIEMBRE 2020

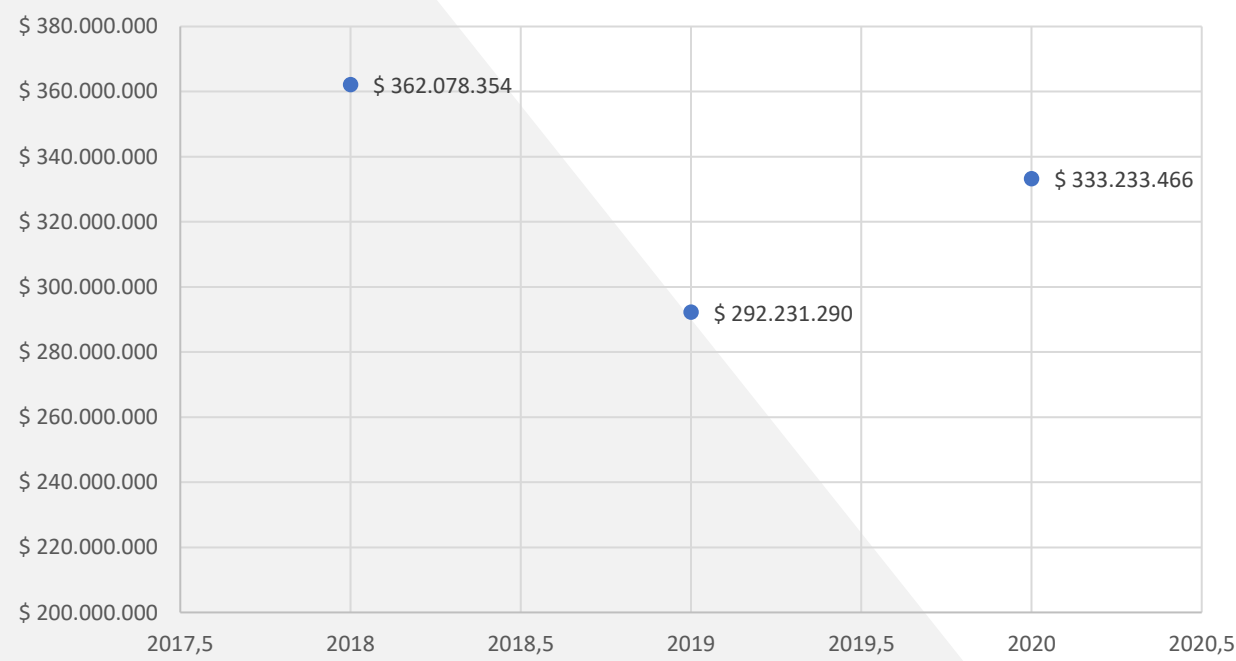
Nro. Zonas	Nombres y Apellidos	Cedulas	Cargo	Operación
1	MARIA ALEJANDRA CARMONA	12671918	COMERCIAL	MEDELLIN
2	MIGUEL BARRIOS LANUZA	107591702	VIGILANTE	BOGOTÁ
3	FERNANDO CUBIDES	92360634	VIGILANTE	LA LINEA
4	JULIO CESAR MEJIA GIL	107794448	VIGILANTE	MANIZALES

Feseracis

Al analizar el corte al 30 de diciembre se observa que se llega a un aproximado de 2.000 Asociados de la familia Seracis con el que se encuentra afiliada al Fondo de Empleados “FESERACIS”. Así mismo, es pertinente determinar el cierre que se presenta al corte de fin de año y encontramos que durante todo el transcurso del año se realizaron 5 Mil millones de pesos al gremio de los asociados del fondo de empleados.

Por otro lado, es idóneo presentar que de todos los convenios con los que cuenta el fondo de empleado solo se cierra el convenio con Sincro Bike de la totalidad con los cuales se establecieron los convenios. Así mismo, también es pertinente reportar que los bonos con los cuales se contaba de la empresa de calza todo, fueron anulado y por ende no hay forma de redimirlos.

INVERSIÓN PLAN CALIDAD DE VIDA





COMUNIDADES

PROGRAMA DESARROLLANDO MI SENTIDO SOCIAL

Los resultados para esta acción se concentraron en donaciones de dinero por parte de los colaboradores de SERACIS, fortaleciendo la cultura de la solidaridad:

Incremento de la donación en el 2020 con respecto al 2019

14%

El recaudo del año 2020 fue de \$ 26.298.700, por tanto, el incremento en la donación fue considerable.

El valor de las donaciones es destinado para ayudas a calamidades domésticas de los colaboradores de SERACIS. Durante el año 2020 se han podido beneficiar los colaboradores que han sufrido inundaciones, daños por vendavales, situación de enfermedad, muerte de un familiar, entre otros. Las ayudas entregadas a los colaboradores por calamidad durante el año 2020 fueron por valor de \$10.550.000.

MES	VALOR DE LA DONACIÓN 2018	VALOR DE LA DONACIÓN 2019	VALOR DE LA DONACIÓN 2020
Enero	\$ 397.500,00	\$ 483.800,00	\$ 2.023.450,00
Febrero	\$ 391.500,00	\$ 906.900,00	\$ 2.025.500,00
Marzo	\$ 389.250,00	\$ 1.153.000,00	\$ 1.933.500,00
Abril	\$ 368.000,00	\$ 1.369.400,00	\$ 1.893.750,00
Mayo	\$ 350.000,00	\$ 1.469.600,00	\$ 1.938.800,00
Junio	\$ 339.500,00	\$ 1.619.250,00	\$ 1.959.250,00
Julio	\$ 332.500,00	\$ 1.711.600,00	\$ 2.317.500,00
Agosto	\$ 332.000,00	\$ 1.682.800,00	\$ 2.356.300,00
Septiembre	\$ 330.750,00	\$ 1.713.200,00	\$ 2.385.600,00
Octubre	\$ 325.000,00	\$ 1.849.500,00	\$ 2.481.100,00
Noviembre	\$ 323.000,00	\$ 1.936.500,00	\$ 2.545.100,00
Diciembre	\$ 316.000,00	\$ 1.990.150,00	\$ 2.438.850,00
TOTAL	\$ 4.195.000,00	\$ 17.885.700,00	\$ 26.298.700,00

Porcentaje de participación del número de colaboradores de SERACIS que hacen las donaciones durante el año 2020 respecto al total de colaboradores vinculados a SERACIS.

35%

Participación de donantes en el 2020

MES	NUMERO DE PERSONAS DONANTES	NUMERO DE PERSONAS ACTIVAS	RESULTADO
ENERO	763	2210	34,52%
FEBRERO	774	2306	33,56%
MARZO	735	2416	30,42%
ABRIL	729	2470	29,51%
MAYO	744	1493	49,83%
JUNIO	745	2619	28,45%
JULIO	841	2755	30,53%
AGOSTO	854	2705	31,57%
SEPTIEMBRE	856	2664	32,13%
OCTUBRE	1756	2817	62,34%
NOVIEMBRE	894	2731	32,74%
DICIEMBRE	860	2848	34,52%
PROMEDIO/ TOTAL	879	2848	35,00%



CLIENTES

conferencia CRIME PREVENTION TROUGH ENVIRONMENTAL DESING - CPTED

INVITACIÓN

SERACIS
Seguridad más allá de la simple Vigilancia

Conferencia

"Crime Prevention Through Environmental Design- CPTED"
Metodología que combina el diseño arquitectónico, la construcción y la seguridad.

Prevención del delito, aumento de la Seguridad, mejor actitud hacia la Protección de Activos y mayor conciencia de la Vigilancia en instalaciones en las que se aplica.

XXXV CONGRESO NACIONAL DE INGENIERÍA
Bogotá, Colombia, Hotel Las Américas

Conferencista
Dr. Julian Andrés Puentes B.
DOCTOR EN INGENIERÍA COMPLEJO en Criminal, Escuela Superior de Guerra de Colombia.
INGENIERO EN SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONALES, Escuela Superior de Guerra de Colombia.
ESPECIALISTA EN ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD, Universidad Militar Nueva Granada.
ARQUITECTURA, Universidad Piloto de Colombia.
Certificado CPI, FBI, CPTED, Lead Risk Manager 2009.

Fecha:
Jueves 12 de marzo de 2020

Hora:
9:30 - 9:50 a.m.

Lugar:
Centro de Convenciones Hotel Las Américas
Sala La Nívea
Cartagena - Colombia
Mayor información en el STAND 53

f seracisseguridadprivada | in @seracis | @seracisseguridadprivada | www.seracis.com

CONGRESO DE INGENIERIAS



CONGRESO NACIONAL DE SEGURIDAD PRIVADA

ACES | **ASOSEC** | **CONGRESO NACIONAL DE SEGURIDAD 2020** **ON LINE**

HERRAMIENTAS
Para la
TRANSFORMACIÓN
Del Sector de la Seguridad Privada

¡MUCHAS GRACIAS!
POR SER PARTE DEL
EVENTO MÁS IMPORTANTE
DE LA SEGURIDAD PRIVADA
EN COLOMBIA

CONGRESO BIOSEGURIDAD PARA COMERCIALIZACIÓN CARTAGENA

Vuelve
Café
Fina Experiencia
EDICIÓN DIGITAL

LANZAMIENTO: 29 DE MAYO
BIOSEGURIDAD PARA COMERCIALIZACIÓN
con Daniel Rodríguez

53 CONGRESO DE SEGURIDAD
SALUD Y AMBIENTE

CCS
Comité Colombiano de Seguridad

GRACIAS POR HABER HECHO PARTE DE ESTA PRIMERA EXPERIENCIA DIGITAL

Ingresando a través de este link
<https://eventos-ccs.com.co/>

Podrás **REVIVIR** toda la experiencia académica de las

- 90 Conferencias**
- 5 Masterclass**
- 6 Foros especializados**

Adicional descarga el kit interactivo del conocimiento en SSA en el link
<https://ccs.org.co/kit-interactivo-del-conocimiento-en-ssa/>

Podrás acceder desde el 28 de septiembre hasta el 31 de diciembre de 2020

Adriana Solano Luque
Presidenta Ejecutiva
Comité Colombiano de Seguridad

CCS.ORG.CO

PROVEEDORES Y CONTRATISTAS



Una **Mirada al Desarrollo el desarrollo**, en este encuentro el cual fue ejecutado por vía Teams, y que fue realizada el día 22 de septiembre del 2020, se buscó retroalimentar a nuestros asociados de negocio, la aplicación del desarrollo sostenible en sus actividades y sus beneficios,

Esta reunión tiene como propósito fortalecer el relacionamiento con los grupos de interés, y la sostenibilidad.

COMPROMETIDOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

"Porque más que un proveedor eres un aliado estratégico"

Acompáñanos a descubrir lo que tenemos preparado para ti en el 2021.

¡Esta invitación no tiene ningún costo!

Seguridad más allá de la simple Vigilancia

- **Fecha:** 22 de septiembre 2020
- **Hora:** 9:00 a.m. - 10:30 a.m.
- **Videoconferencia:** Enlace por Teams, enviado a cada uno de sus correos previamente inscritos.

Clic aquí para inscribirte

Para mayor información: ☎ (4) 448 45 18 ext. 132 / 312 295 4007



f seracisseguridadprivada in @seracis @seracisseguridadprivada www.seracis.com

OTRAS ACTIVIDADES

SEGUIMIENTO A PROVEEDORES VISITAS A PROVEEDORES:

Durante el año 2020 se realizó seguimiento a proveedores por medio de visitas virtuales con el fin de fortalecer las relaciones con nuestros asociados de negocio.

DIVULGACION GQ32 REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Dentro de este encuentro se informa nuestro reporte de sostenibilidad, el cual se envió por correo electrónico.



6.PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES

GRI 102-45 a 102-56

A continuación, se presenta la descripción general del proceso que ha seguido la organización para definir el contenido del informe de sostenibilidad. También describe el proceso que se ha seguido para la identificación de los temas materiales y sus Coberturas, junto con cualquier cambio o reexpresión. Por otro lado, facilita información básica sobre el informe, las declaraciones de uso de los Estándares GRI y el índice de contenidos GRI, así como el enfoque de la organización para solicitar una verificación externa.





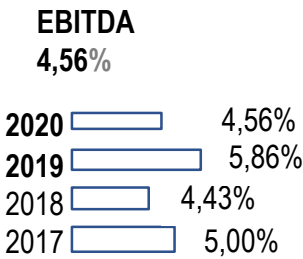
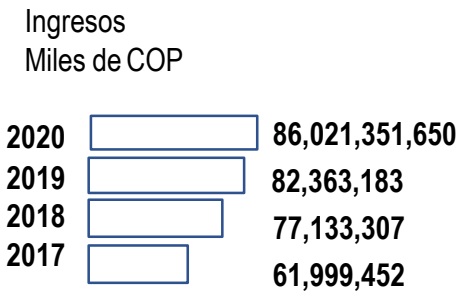
ENTIDADES INCLUIDAS EN LOS ESTADOS FINANCIEROS CONSOLIDADOS

GRI 102-45

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

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

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



Datos tomado de los estados financieros Seracis Ltda 2020



CONTENIDOS DE LOS INFORMES Y COBERTURAS DEL TEMA

GRI 102-46

PROCESO PARA DETERMINAR CONTENIDO DE LA MEMORIA, PRINCIPIOS PARA LA ELABORACIÓN DE LA MEMORIA

La Materialidad fue definida por el comité de RSE, tomando como guía el GRI en su versión Estándar, basándose en los asuntos más relevantes que contribuyen al logro de los objetivos de la compañía y su enfoque estratégico de sostenibilidad. Los pasos que definen el proceso se describen a continuación:

1

IDENTIFICACIÓN: Para identificar los aspectos y demás asuntos relevantes se evalúa su repercusión en las actividades, los productos, los servicios y las relaciones de la organización, independientemente de si estos tienen lugar dentro o fuera de la misma, considerando las categorías de desempeño social, ambiental y económico. Los asuntos son una lista amplia de aspectos destacados para la sostenibilidad.

Los temas materiales se obtienen a partir de la priorización de los asuntos de esalista.

Para construir la lista de asuntos se acude a las voces de los grupos de interés utilizando muestra estadística de población finita, para llevar a cabo diálogos directos en algunos casos y en otros a través de estudios sobre expectativas, necesidades, satisfacción o reputación, y también a través de los mecanismos de interacción transaccionales como las encuestas aplicadas o los canales directos de atención para las PQRSF (Peticiónes, quejas, reclamos, sugerencias y felicitaciones). También se realiza estudio de los temas tratados por la competencias propia del sector y de empresas de referencia.

2

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

3

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

4

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

5

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

IDENTIFICACIÓN, COBERTURAY PRIORIZACIÓN DE TEMAS

Para construir la lista de asuntos se acude a las voces de los grupos de interés utilizando muestra estadística de población finita; se aplicó la herramienta para convocar a los grupos focales de colaboradores y de proveedores y contratistas. Se entrevistaron en total 84 colaboradores de una muestra de 66, es decir que se superó en un 29% la muestra. Para los proveedores y contratistas, se entrevistaron en total a 25 de una muestra de 25, es decir se cumplió en un 100% la muestra. También se utilizaron las herramientas transaccionales como encuestas y canales de servicio al cliente, dando como resultado el listado que a continuación se presenta, el cual fue valorado con la participación del equipo directivo y el comité de RSE, aplicando una calificación de 1 a 5 para determinar el nivel de sostenibilidad y la influencia de los grupos de interés, con lo cual se da a conocer los temas que quedaron materiales.

POBLACION COLABORADORES A NIVEL NACIONAL			N tamaño del universo		2.804					
p [probabilidad de ocurrencia]			0,5		valor de p					
Nivel de Confianza (alfa)	1-alfa/2	z (1-alfa/2)	Fórmula empleada							
90%	0,05	1,64	$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}} \quad \text{donde:} \quad n_o = p*(1-p)* \left(\frac{Z (1 - \frac{\alpha}{2})}{d} \right)^2$							
95%	0,025	1,96								
97%	0,015	2,17								
99%	0,005	2,58								
Matriz de Tamaños muestrales para un universo de con una p de 0,5										
Nivel de Confianza	d [error máximo de estimación]									
	10,0%	9,0%	8,0%	7,0%	6,0%	5,0%	4,0%	3,0%	2,0%	1,0%
90%	66	81	101	131	175	245	365	590	1.051	1.979
95%	93	114	142	183	244	338	494	773	1.293	2.170
97%	113	138	173	221	293	403	583	892	1.436	2.265
99%	157	191	238	303	397	538	759	1.114	1.675	2.400

POBLACION PROVEEDORES Y CONTRATISTAS CRÍTICOS			N tamaño del universo		40					
p [probabilidad de ocurrencia]			0,5		valor de p					
Nivel de Confianza (alfa)	1-alfa/2	z (1-alfa/2)	Fórmula empleada							
90%	0,05	1,64	$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}} \quad \text{donde:} \quad n_o = p*(1-p)* \left(\frac{Z (1 - \frac{\alpha}{2})}{d} \right)^2$							
95%	0,025	1,96								
97%	0,015	2,17								
99%	0,005	2,58								
Matriz de Tamaños muestrales para un universo de con una p de 0,5										
Nivel de Confianza	d [error máximo de estimación]									
	10,0%	9,0%	8,0%	7,0%	6,0%	5,0%	4,0%	3,0%	2,0%	1,0%
90%	25	27	29	31	33	35	37	38	39	40
95%	28	30	32	33	35	36	38	39	39	40
97%	30	31	33	34	36	37	38	39	39	40
99%	32	33	35	36	37	38	39	39	40	40

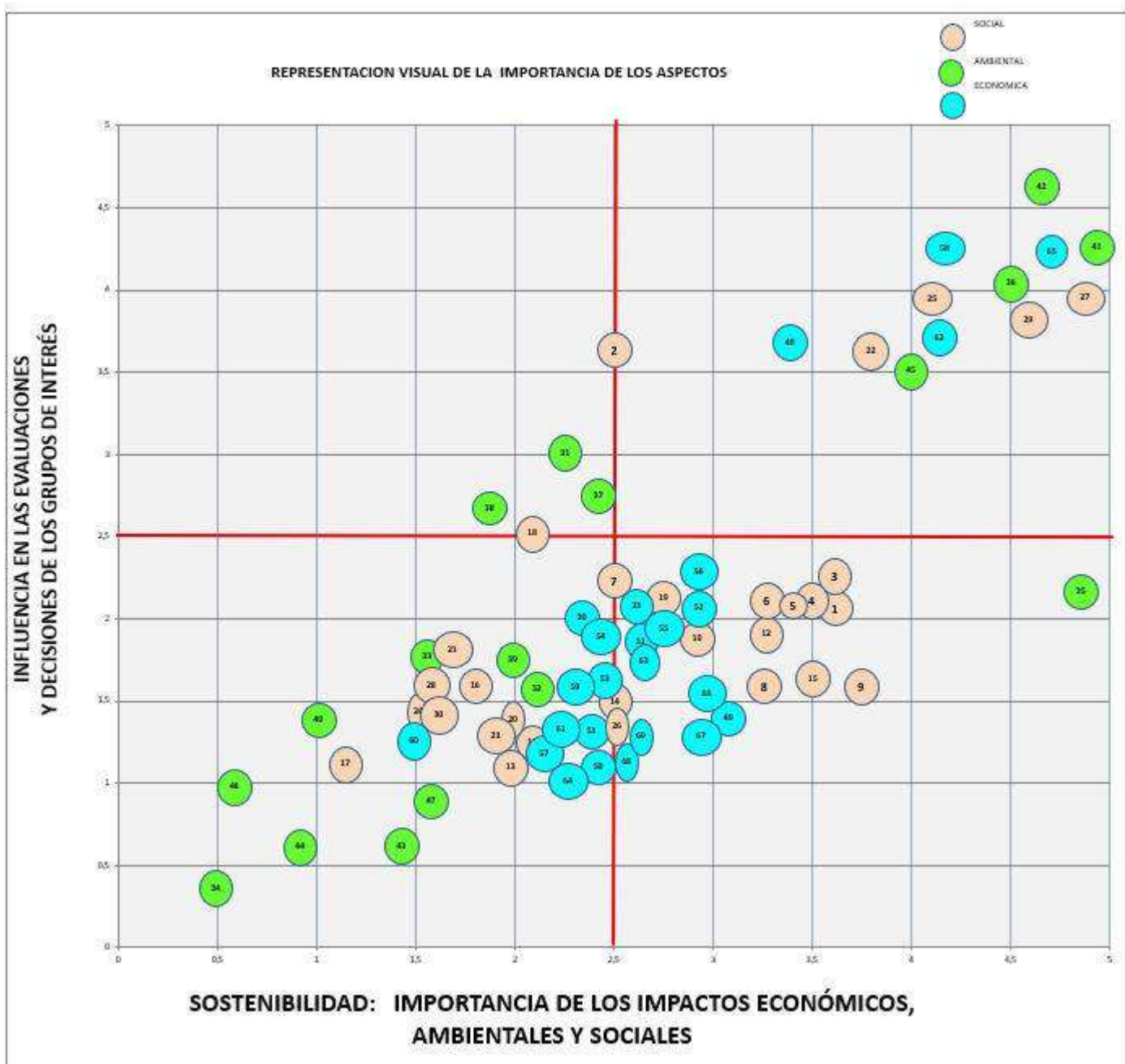
Lista de asuntos

SOCIAL		PROMEDIO SOSTENIBILIDA D	PROMEDIO PARTICIPACIO N DE GI
1	EMPLEO	3,6	2,1
2	RELACIONES TRABAJADOR EMPRESA	2,5	3,6
3	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	3,6	2,1
4	FORMACIÓN Y ENSEÑANZA	3,5	2,1
5	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	3,4	2,1
6	NO DISCRIMINACION	3,3	2,1
7	LIBERTAD DE ASOCIACION Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	2,5	2,3
8	TRABAJO INFANTIL	3,3	1,6
9	TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO	3,8	1,6
10	PRACTICAS DE SEGURIDAD	2,9	1,9
11	DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDIGENAS	2,1	1,3
12	EVALUACIÓN DE DDHH	3,3	1,9
13	COMUNIDADES LOCALES	2,0	1,1
14	EVALUACION SOCIAL DE LOS PROVEEDORES	2,5	1,5
15	POLITICA PUBLICA	3,5	1,6
16	SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES	1,8	1,6
17	MARKETING Y ETIQUETADO	1,3	1,1
18	PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES	2,1	2,5
19	CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO	2,8	2,1
20	UBICACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO	1,8	1,6
21	ROTACIÓN ENTRE PUESTOS DE TRABAJO DEL MISMO PROYECTO	2,0	1,3
22	SATISFACCIÓN Y CLIMA LABORAL	3,9	3,6
23	DESARROLLO DE FAMILIAS DE COLABORADORES	1,9	1,3
24	DESARROLLO COMUNITARIO	1,5	1,4
25	CONTEXTO LABORAL	4,1	3,8
26	CUMPLIMIENTO DE ÉTICA Y CONDUCTA	2,5	1,4
27	RESPECTO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	4,9	3,9
28	CULTURA ORGANIZACIONAL	1,6	1,5
29	CALIDAD Y SEGURIDAD DE LOS SERVICIOS	4,6	3,8
30	GOBIERNO DE DATOS, PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN Y PRIVACIDAD.	1,6	1,4

ECONÓMICA		PROMEDIO SOSTENIBILIDA D	PROMEDIO PARTICIPACION DE GI
48	DESEMEPEÑO ECONOMICO	3,9	3,6
49	PRESENCIA EN EL MERCADO	3,1	1,4
50	IMPACTOS ECONOMICOS INDIRECTOS	2,4	1,1
51	PRACTICAS DE ADQUISICION	2,4	1,3
52	ANTICORRUPCIÓN	2,9	2,0
53	COMPETENCIA DESLEAL	2,4	1,6
54	RELACIÓN CON EL CLIENTE	2,4	1,8
55	RELACIÓN CON PROVEEDORES	2,8	1,9
56	CRECIMIENTO ECONÓMICO	2,9	2,1
57	SATISFACCIÓN DE LOS PROVEEDORES	2,1	1,8
58	OPERACIONES DE SEGURIDAD PRIVADA	4,3	4,3
59	DESARROLLO INTEGRAL	2,4	1,6
60	COMUNICACIÓN CON ASOCIADOS DE NEGOCIO	1,5	1,4
61	GESTIÓN DE LA CARTERA DE LA ORGANIZACIÓN	2,3	1,3
62	CONTRATACIÓN RESPONSIBLE	4,3	3,6
63	ÉXITO COMPARTIDO CON ASOCIADOS DE NEGOCIO	2,6	2,0
64	ADMINISTRACIÓN DE MARCA	2,3	1,0
65	TRANSPARENCIA DE LA ORGANIZACIÓN	4,6	4,0
66	POSICIONAMIENTO EN EL MERCADO	3,0	1,5
67	INNOVACIÓN Y DESARROLLO EN EL NEGOCIO	2,9	1,3
68	SERVICIOS PRESTADOS CON UNIONES TEMPORALES	2,5	1,3
69	GOBIERNO DE DATOS, PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN Y PRIVACIDAD.	2,5	1,3

AMBIENTAL		PROMEDIO SOSTENIBILIDAD	PROMEDIO PARTICIPACIO N DE GI
31	APROVECHAMIENTO DE RESIDUOS	2,3	3,0
32	DIVERSIFICACIÓN DE ENERGIAS RENOVABLES	1,8	1,5
33	GESTIÓN INTEGRAL DEL RECURSO HIDRICO	1,6	1,6
34	BIODIVERSIDAD	0,5	0,4
35	REMOSIÓN DE EMISIONES	4,9	2,3
36	ESTRATEGIA PARA EL CAMBIO CLIMÁTICO	4,5	4,0
37	EFLUENTES Y RESIDUOS	2,4	2,8
38	CUMPLIMIENTO REGULATORIO AMBIENTAL	1,9	2,6
39	EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES	2,0	1,8
40	RECICLAJE DE RESIDUOS	1,0	1,4
41	EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN AMBIENTAL	4,9	4,1
42	GESTIÓN DEL RIESGO AMBIENTAL	4,6	4,6
43	PROYECTOS DE ENERGÍA RENOVABLE EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS	1,4	0,6
44	ECONOMÍA CIRCULAR	0,9	0,6
45	PROTECCIÓN DE RECURSOS NATURALES	4,0	3,5
46	MALTRATO ANIMAL	0,6	1,0
47	RIESGOS SOCIAMBIENTALES	1,6	0,9

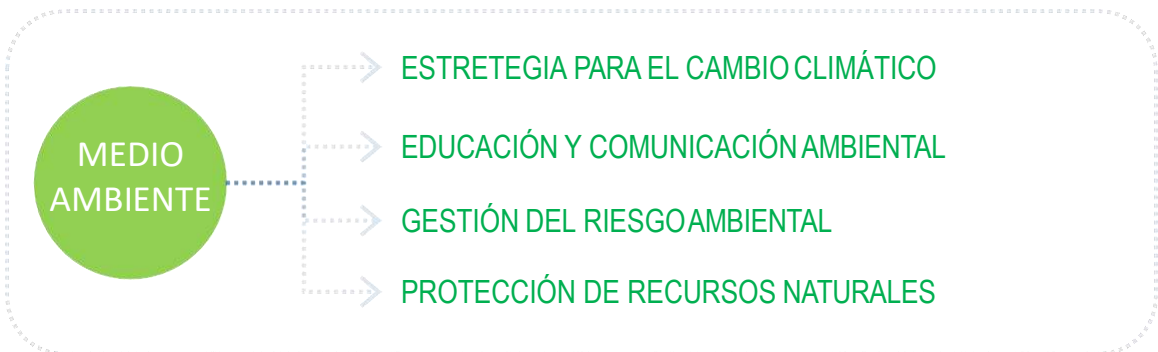
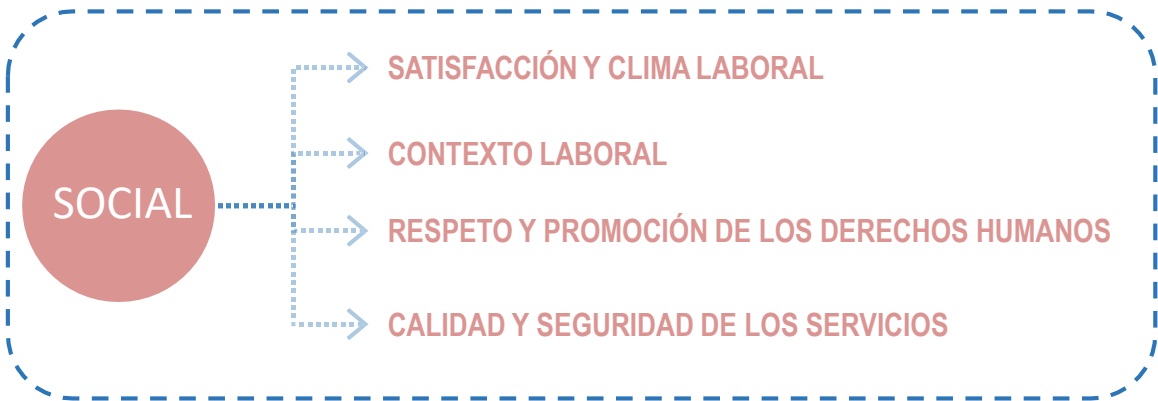
GRÁFICA DE MATERIALIDAD





LISTA DE TEMAS MATERIALES

GRI 102-47



12 TEMAS MATERIALES EN TOTAL

COBERTURA DE CADA TEMA MATERIAL

COBERTURA INTERNA

ASUNTOS RELEVANTES O TEMAS MATERIALES

CATEGORIA DESEMPEÑO SOCIAL

1	SATISFACCIÓN Y CLIMA LABORAL
2	CONTEXTO LABORAL
3	RESPECTO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS
4	CALIDAD Y SEGURIDAD DE LOS SERVICIOS

CATEGORIA DESEMPEÑO AMBIENTAL

5	ESTRATEGIA PARA EL CAMBIO CLIMÁTICO
6	EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN AMBIENTAL
7	GESTIÓN DEL RIESGO AMBIENTAL
8	PROTECCIÓN DE RECURSOS NATURALES

CATEGORIA ECONOMICA

9	DESEMPEÑO ECONÓMICO
10	OPERACIONES DE SEGURIDAD PRIVADA
11	CONTRATACIÓN RESPONSABLE
12	TRANSPARENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN - NUESTRA MISIÓN
 en qué elemento INTERNO se produce exactamente el impacto

GERENCIA Estrategia, proyecciones a futuro	COMERCIAL	PRESTACION DEL SERVICIO	CALIDAD	G HUMANA	ADMINISTRATIVA	FINANCIERA COMPENSACIONES	JURÍDICA Legislación	TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓN	SUMA	% COBERTURA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN
---	-----------	-------------------------	---------	----------	----------------	------------------------------	-------------------------	---------------------------------	------	---------------------------------------

1	1	1	1	1	0	1	1	0	7	77,78%
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100,00%
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100,00%
1	1	1	1	0	1	1	1	1	8	88,89%

1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100,00%
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100,00%
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100,00%
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100,00%

1	1	1	1	1	1	1	0	1	8	88,89%
1	1	1	1	1	1	1	0	1	8	88,89%
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100,00%
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100,00%

12	12	12	12	11	11	12	10	11		
100%	100%	100%	100%	92%	92%	100%	83%	92%		95,37%

COBERTURA EXTERNA

ASUNTOS RELEVANTES O TEMAS MATERIALES		AFUERA DE LA ORGANIZACIÓN																	
		en qué elemento EXTERNO se produce exactamente el impacto																	
		ESTADO Y LEGISLACIÓN	SOCIOS	CLIENTES	PROVEEDORES Y CONTRATISTAS	FAMILIAS DE LOS EMPLEADOS	SOCIEDAD CERCANA	SOCIEDAD LEJANA	ACUERDOS Y ESTANDARES INTERNACIONALES	Fundación AIDA Y FESERACIS	MEDIOS DE COMUNICACIÓN	COMPETENCIA	ARL	EPS - LABORATORIOS MÉDICOS	AGREMIAACIONES	UNIONES TEMPORALES	REDES DE APOYO Y SOLIDARIDAD CIUDADANA	SUMA	% COBERTURA FUERA DE LA ORGANIZACION
CATEGORIA DESEMPEÑO SOCIAL		1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	10	71,43%
2		1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	12	85,71%
3		1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	15	107,14%
4		1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	13	92,86%
CATEGORIA DESEMPEÑO AMBIENTAL		5	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	9	64,29%
6		1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	11	78,57%
7		1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	9	64,29%
8		1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	11	78,57%
CATEGORIA ECONOMICA		9	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	9	64,29%
10		1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	14	100,00%
11		1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	8	57,14%
12		1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	12	85,71%
		12	12	12	8	9	11	8	11	0	4	12	5	5	9	10	5		79,17%
		100%	100%	100%	67%	75%	92%	67%	92%	0%	33%	100%	42%	42%	75%	83%	42%		

TOTAL ANÁLISIS DE COBERTURA INTERNA Y EXTERNA

CATEGORIA DESEMPEÑO SOCIAL		1	SATISFACCIÓN Y CLIMA LABORAL	74,60%
2		1	CONTEXTO LABORAL	92,86%
3		1	RESPETO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	103,57%
4		1	CALIDAD Y SEGURIDAD DE LOS SERVICIOS	90,87%
CATEGORIA ECONOMICA		9	DESEMPEÑO ECONÓMICO	76,59%
10		1	OPERACIONES DE SEGURIDAD PRIVADA	94,44%
11		1	CONTRATACIÓN RESPONSABLE	78,57%
12		1	TRANSPARENCIA DE LA ORGANIZACIÓN	92,86%
				87,27%
CATEGORIA DESEMPEÑO AMBIENTAL		5	ESTRATEGIA PARA EL CAMBIO CLIMÁTICO	82,14%
6		1	EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN AMBIENTAL	89,29%
7		1	GESTIÓN DEL RIESGO AMBIENTAL	82,14%
8		1	PROTECCIÓN DE RECURSOS NATURALES	89,29%



GRI 102-48

En la presente memoria, se cuentan con las siguientes Re expresiones:

- Identificación de partes interesadas: La metodología utilizada sigue siendo igual pero se identifican nuevas partes interesadas cómo los son: las EPS, ARL, Laboratorios médicos, las redes de apoyo y solidaridad ciudadana, agremiaciones y afiliaciones y uniones temporales. Esto se determinó después de la revisión realizada por el comité de responsabilidad social.
- La naturaleza y el régimen tributario permanece igual, siendo Seracis una sociedad limitada y una organización privada.
- Los valores y principios de la organización no presentaron cambios, el comité de responsabilidad social y el comité directivo aseguran que estos valores y principios ya definidos en Seracis, continúan representado el sentir y la cultura de la organización para el desarrollo de sus funciones.
- Definición de nuestra VISIÓN 2025, definida para el año 2025, alineada a la planeación estratégica de la organización.
- Después de la última verificación de la huella de carbono, se actualiza la medición de las emisiones de GEI de acuerdo con los ajustes en factores de emisión del gas natural vehicular, del Metano (GH4) cuyo factor es 1 Kg/TJ, y para electricidad pasando de 0,13 Kg Co2-eq/kWh a 0,166 Kg Co2-eq/kWh, adicionalmente se incluye la densidad de gas natural vehicular siendo esta 0,137 Kg/m3 según lo establece el SIAME que es el Sistema de Información Ambiental Minero Energético. Para los años 2017, 2018 y 2019 nuestra huella de carbono fue verificada por un ente externo como es ICONTEC.

Categoría Ambiental: Para la categoría ambiental se realizaron las siguientes modificaciones en los siguientes indicadores:

- **INDICADOR HORAS DE FORMACIÓN EN GESTIÓN AMBIENTAL:** Para el 2020 se realiza la modificación de la meta, teniendo en cuenta que se reestructura la medición del indicador, al calcular las horas de capacitación ambientales sobre el promedio de trabajadores, efectuando este proceso por cada tema y finalmente se genera el promedio; adicionalmente se incorpora la cobertura y se efectúa la medición por zonas. Se proyecta aumentar la meta para el 2021, teniendo en cuenta el incremento de horas de capacitación en temas ambientales.
- **GRI 303 -3 EXTRACCIÓN DE AGUA POR FUENTE:** Para el año 2020 Se replantea la meta del indicador, debido a que se identifica que la formulación para el análisis de consumo de agua debe ser por colaborador área Administrativo y no sobre el total de colaboradores de la organización, este cambio modifica los resultados mostrando información mas acorde al indicador.
- **GRI 302-1, 302-3 CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN:** Para el 2020 se replantea la meta donde se estructura dividir el valor por número de colaboradores administrativos, por consumo de energía eléctrica y por consumo de combustible, se divide por el total de trabajadores.
- Se replantea la meta del indicador por 4 años consecutivos de incumplimiento, ajustando la meta según el promedio de generación de residuos de los últimos 5 años.
- **GRI 306-2 RESIDUOS POR TIPO Y MÉTODO DE ELIMINACIÓN:** En promedio durante el 2015 al 2019 se generan 54,04 kg/trabajador, por tanto la meta para el 2020 se replantea en 55 kg/trabajador.

Categoría Económica: Para la categoría económica se realizaron las siguientes modificaciones a los indicadores:

205-2 COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN: Para el 2020 se realiza la reestructura de la medición del indicador, al calcular las horas de capacitación de anticorrupción sobre el promedio de colaboradores, efectuando este proceso por cada tema y finalmente se efectúa el promedio; adicionalmente se incorpora la cobertura y se efectúa la medición por zonas. Sin embargo, la meta planteada y su incremento en el tiempo permanece de acuerdo con lo que se planteó cuando se estableció el indicador.

Categoría Social : Para la categoría social se realizaron las siguientes modificaciones a los indicadores:

412 -2 FORMACIÓN DE EMPLEADOS EN POLÍTICA O PROCEDIMIENTOS SOBRE DERECHOS HUMANOS:

Para el 2020 se realiza reestructuración de la medición del indicador, donde se detallo por cada tema la participación de los colaboradores, teniendo así detalladamente las horas de capacitación del personal a nivel detallado y a nivel general.



CAMBIOS EN LA ELABORACIÓN DE INFORMES

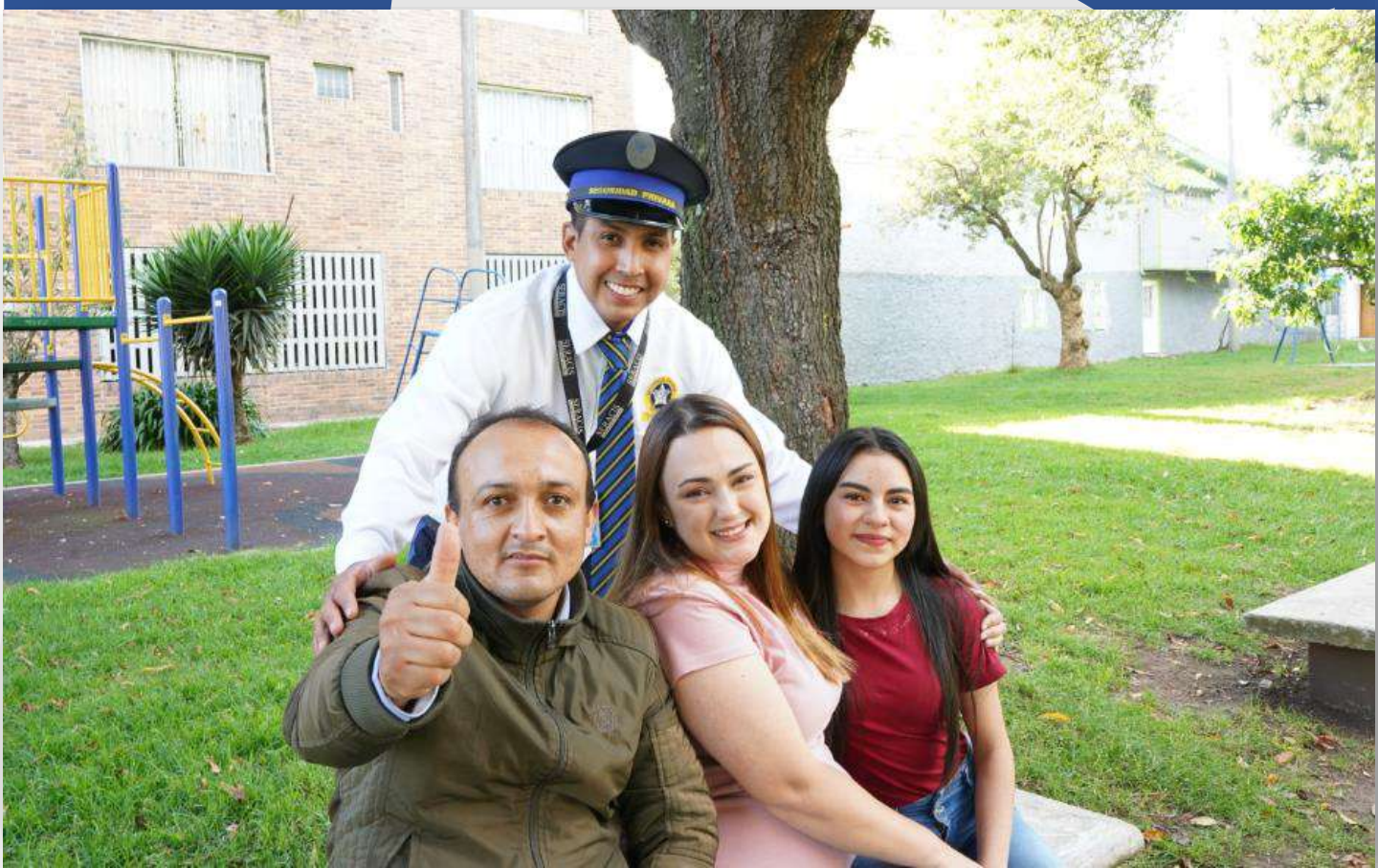
GRI 102-49

La presente memoria es el reporte de sostenibilidad número seis que publica la organización y que corresponde a la información del año 2020 realizada con la versión Estándar GRI.

No se presentan cambios en las categorías social, ambiental y económica., ni en la lista de temas materiales ni en la cobertura de los temas.





7. ENFOQUE DE GESTIÓN E INDICADORES DE DESEMPEÑO



A continuación presentamos los temas materiales con sus contenidos materiales que trabajaremos en nuestro enfoque de gestión de acuerdo con la materialidad definida y su relevancia para nuestros grupos de interés. Nuestro enfoque de gestión esta alineado con los objetivos de desarrollo sostenible y con nuestra gestión del riesgo, tal como se presentará a continuación.

CONTENIDOS BASICOS ESPECIFICOS					
CATEGORÍA	TEMAS MATERIALES	CONTENIDOS ESPECÍFICOS	POR QUE EL TEMA ES MATERIAL	ODS	RIESGO ASOCIADO
CATEGORÍA SOCIAL	1. SATISFACCIÓN Y CLIMA LABORAL	Encuesta de clima laboral	Un buen clima laboral permite mantener colaboradores motivados y con ganas de emprender nuevos proyectos. Este también ayuda a que se preste un mejor servicio al cliente, mejore la productividad y se reduzca el absentismo laboral.	5  8  10 	- Incoherencia entre los valores corporativos de Seracis Ltda y los comportamientos de sus líderes y colaboradores. -Crecimiento de la rotación de personal y el absentismo laboral.
		404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional			
		Cumplimiento presupuesto asignado para el plan calidad de vida			
		Cumplimiento actividades del plan calidad de vida			
		Cobertura actividades de bienestar			
	2. CONTEXTO LABORAL	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	La seguridad del entorno laboral en cuenta a buenas condiciones salariales, contrataciones y estabilidad laboral y ambientes seguros de trabajo que mitiguen los riesgos laborales, proporcionan colaboradores saludables y hacen que una organización se vuelva atractiva para trabajar en ella y por ende logre una estabilidad laboral para sus colaboradores.	3  4  5  8  10 	-Afectación a la salud y seguridad de los colaboradores. -Capacitación insuficiente para el colaborador sobre el desempeño de sus funciones. -Poca estabilidad laboral.
		405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres			
		404-1 Media de horas de formación al año por empleado			
		403-2 al 403-10 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes y enfermedades profesionales, días perdidos, ausentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional			
		Enfermedad general			
		Cumplimiento del cronograma de seguridad y salud en el trabajo			
		Control consumo sustancias psicoactivas			
		Impacto económico de incidentes y accidentes de tránsito			
		Eficacia en la selección del personal			
		Cumplimiento del plan de capacitaciones			
		Formación en seguridad vial			
	3. RESPETO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	406-1 Casos de discriminación y acciones emprendidas	A través del repeto de los DDHH en las operaciones de seguridad privada, la capacitación de sus colaboradores y la gestión oportuna de cualquier caso que se pueda presentar, la organización promueve la viabilidad de sus actividades y la dignidad de las personas con las que se relaciona, garantizando así los derechos fundamentales de todo ser humano e impactando positivamente a la sociedad.	5  8  16 	- Ausencia de reportes de casos de vulneraciones a DDHH, con información clara y veraz, que permita la toma de decisiones para mejorar este tema. -Desconocimiento de los derechos fundamentales de los seres humanos.
		412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos			
		412-2 Formación de empleados en política procedimientos sobre derechos humanos			
		414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medida tomadas.			
		Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación. 411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas.			
	4. CALIDAD Y SEGURIDAD DE LOS SERVICIOS	Atención a PQRSF	La calidad y seguridad de los servicios prestados por Seracis Ltda, incide en la competitividad de la organización y su permanencia en el mercado y por ende en su capacidad de generar empleos de calidad.		-Inadecuada prestación de los servicios de seguridad privada de Seracis Ltda.
		Encuesta de satisfacción del cliente			

CONTENIDOS BASICOS ESPECIFICOS					
CATEGORÍA	TEMAS MATERIALES	CONTENIDOS ESPECÍFICOS	POR QUE EL TEMA ES MATERIAL	ODS	RIESGO ASOCIADO
CATEGORÍA AMBIENTAL	5. ESTRATEGIA PARA EL CAMBIO CLIMÁTICO	305-1 Emisiones directas de GEI (Alcance I)	La gestión de las emisiones de GEI, permite contribuir a la solución del problema del calentamiento global, el cual puede generar el desabastecimiento de agua, inundaciones, sequías, contaminación del aire, entre otros como resultados de las actividades productivas de los seres humanos.	3	- Afectación del entorno, los servicios de seguridad que presta Seracis Ltda por eventos naturales asociados al cambio climático. -Afectación a la calidad del aire que respiran las comunidades en la zona de influencia de Seracis Ltda.
		305-2 Emisiones indirectas de GEI (Alcance II)		12	
		305-3 Otras emisiones indirectas (Alcance 3)		13	
		305-4 Intensidad de las emisiones de GEI		14	
	6. EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN AMBIENTAL	Horas de formación en gestión ambiental.	Las capacitaciones y la información suministrada a los diferentes grupos de interés en materia ambiental, permiten incrementar su nivel de conciencia y responsabilidad por la protección del medio ambiente y sus recursos para las generaciones futuras.	-	-Desconocimiento de los impactos ambientales negativos que genera la organización al medio ambiente y de las estrategias para mitigarlos y reducirlos. -Poca cobertura de las capacitaciones ambientales al personal, debido a su dispersión en diferentes puestos a nivel nacional.
				-	
	7. GESTIÓN DEL RIESGO AMBIENTAL	Cumplimiento de programas ambientales.	El adecuado cumplimiento de los programas ambientales, permite la mitigación y reducción de los principales impactos ambientales de la organización, así como también la optimización en el consumo de recursos naturales.	-	- Incumplimiento de los programas ambientales por Falta de recursos económicos.
	8. PROTECCIÓN DE RECURSOS NATURALES	301-1 Materiales utilizados por peso y volumen	Los recursos naturales como el agua, los materiales, la energía y el suelo, son necesarios para la supervivencia humana y proporciona los insumos para la prestación de los servicios de Seracis Ltda.	3	-Falta de disponibilidad de recursos. -Contaminación de suelos por la generación de residuos. -Desoptimización de los recursos en el desarrollo de la prestación de los servicios.
		301-2 Insumos reciclados utilizados		6	
		302-1 Consumo energético dentro de la organización		7	
		302-3 Intensidad energética		8	
		303-1 Extracción de agua por fuente		12	
		306-2 Residuos por tipo y método de eliminación		13	

CONTENIDOS BASICOS ESPECIFICOS					
CATEGORÍA	TEMAS MATERIALES	CONTENIDOS ESPECÍFICOS	POR QUE EL TEMA ES MATERIAL	ODS	RIESGO ASOCIADO
CATEGORÍA ECONÓMICO	9. DESEMPEÑO ECONÓMICO	201-1 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.	     	- Ausencia de recursos económicos para la prestación adecuada de los servicios de Seracis Ltda y para el emprendimiento de nuevos proyectos de mejora.
		202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.			
		EBITDA			
	10. OPERACIONES DE SEGURIDAD PRIVADA	Revistas de supervisión	Representa el core del negocio de Seracis Ltda en cuanto al cumplimiento de los servicios que se están prestando y el cumplimiento adecuado de las operaciones para la prestación de los servicios.	-	- Incumplimientos en la adecuada prestación de los servicios de seguridad física que ofrece la organización.
		Aseo de armamento			
		Siniestros			
		Caninos			
		Medios tecnológicos			
		Incidentes de seguridad			
	11. CONTRATACIÓN RESPONSABLE	Cumplimiento de la normatividad (Mirar 419-1)			
		Desempeño de proveedores	Acentúa la sostenibilidad como una característica de competitividad en la cadena de suministros y busca el desarrollo sostenible de una sociedad a través de sus empresas locales.	-	-Requerimientos en la contratación que no permiten la participación de pequeños contratistas y Proveedores locales, debido a que Seracis Ltda. presta sus servicios a nivel nacional. -Ausencia del desarrollo de proveedores, incentivándolos a ser cada vez más sostenibles.
		204-1 Proporción de gasto en proveedores locales.			
		Número, valor y tipología de contratos en Seracis Ltda. (Clientes, proveedores y colaboradores)			
		Cumplimiento en el pago oportuno a proveedores.			
	12. TRANSPARENCIA DE LA	205-1 Operaciones evaluadas por riesgos relacionados con la corrupción	Se realiza la gestión anticorrupción en la organización con todos sus asociados de negocio, garantizando así confianza para los grupos de interés de que los recursos están siendo manejados adecuadamente.	 	-Pérdida de confianza en el sector de seguridad privada con sus grupos de interés, lo que puede desencadenar en pérdida de mercado. -Mala imagen de la organización. -Sanciones legales y pérdida de la licencia de funcionamiento de Seracis Ltda.
		205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.			
		Confiableidad de asociados (Colaboradores, clientes y proveedores)			
		Empleados con corrupción			



CATEGORÍA ECONÓMICA

DESEMPEÑO ECONÓMICO GRI 201



El desempeño económico de una organización, es primordial para que pueda realizar una contribución de riqueza, en el desarrollo social en comunidades, donde Seracis Ltda realiza su actividad económica, a través del pago de impuestos, la contratación de proveedores de la región y la igualdad de oportunidades en la generación de empleo digno. De acuerdo con lo anterior, para Seracis Ltda, el tema de desempeño económico es muy importante, porque le permite mostrar a sus grupos de interés cual ha sido su creación de valor y como lo distribuye a dichos grupos.

Seracis Ltda también evalúa la inversión social realizada a través de la entrega voluntaria de recursos con los que se busca dar respuesta a algunas de las necesidades identificadas en las comunidades, dotándolas de herramientas que les permita alcanzar un favorable desarrollo.

El tema material desempeño económico es gestionado por el área financiera, quien se encarga de la recopilación de la información y medición de los indicadores de gestión que contiene esta categoría y a través de los cuales se evalúa el desempeño económico de Seracis Ltda. Los resultados son reportados periódicamente a la gerencia, quien define las acciones a implementar para alcanzar los objetivos planeados.

Se recopila la información sobre el desempeño económico utilizando las cifras que se recogen en los Estados Financieros auditados por Revisoría Fiscal e internamente, datos que son recopilados a través Estándares Internacionales para la Elaboración de Informes Financieros (IFRS), publicados por la Junta de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), y las interpretaciones del Comité de Interpretaciones de los IFRS.



GRI 201-1 VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO



Los resultados de este indicador muestran el desempeño financiero, el flujo de efectivo de la organización durante el año 2020 y el monto de recursos para la inversión social con comunidades. También presenta como la organización a entregado su riqueza a sus grupos de interés, como son proveedores, colaboradores, socios y estado.

A través de este indicador, Seracis Ltda, puede definir sus estrategias de crecimiento, basadas en prácticas de negocio sustentables y en cumplimiento de la ley, que le permitan ampliar sus contribuciones a la sociedad, continuar generando empleo con salarios justos, realizar negociaciones equilibradas y de mutua ganancia con sus proveedores y la adquisición de tecnologías amigables con el medio ambiente.

Método de cálculo:

- Valor económico retenido (VER) = Valor económico generado (VEG) – Valor económico distribuido (VED)
- Porcentaje de inversión en comunidades = $\frac{\text{Valor de la inversión en comunidades}}{\text{Valor económico distribuido (VED)}} \times 100$

Resultados:

VALOR ECONÓMICO GENERADO (VEG) = \$86.059.772.000

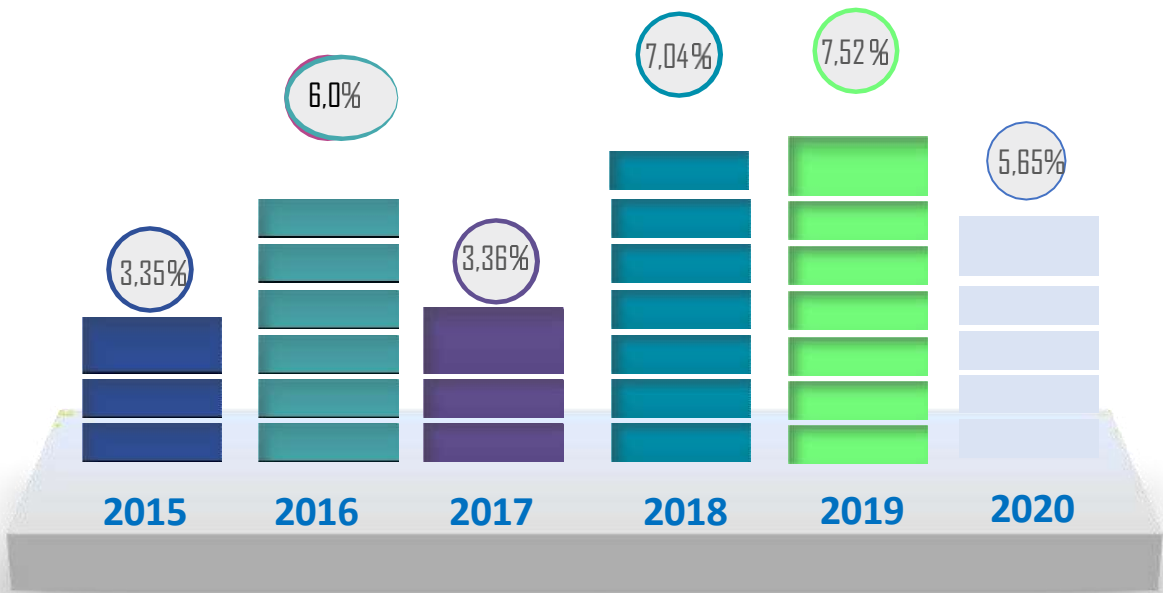
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO



Valor económico retenido (VER) = Valor económico generado (\$86,59,772,000) – Valor económico distribuido (81,193,313,922) =

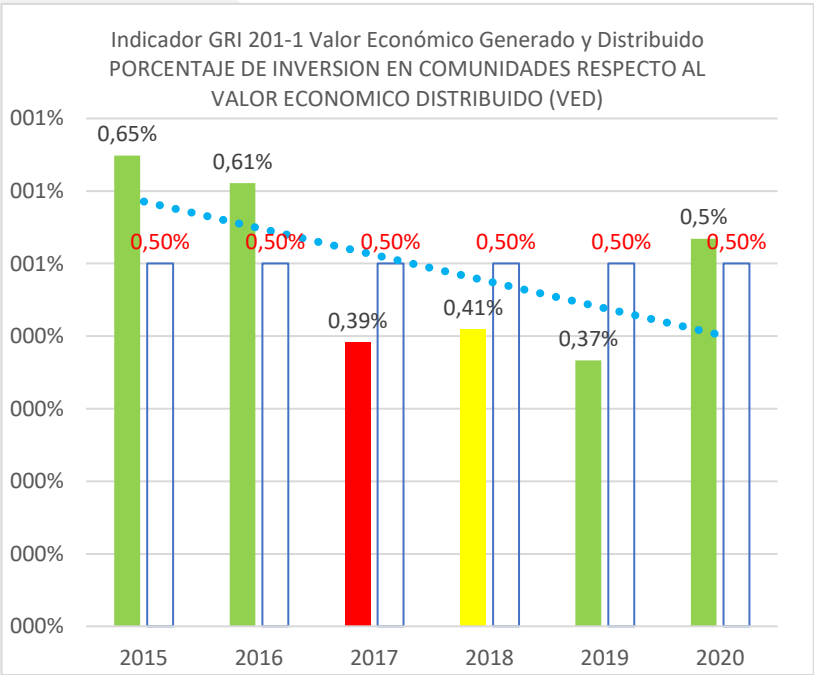
VALOR ECONÓMICO RETENIDO = \$4,866,458,078

PORCENTAJE VALOR ECONÓMICO RETENIDO CON RESPECTO AL VALOR ECONÓMICO GENERADO



NUESTRA META 2020

Alcanzar un porcentaje de inversión en comunidades en relación al VED, superior o igual al 0,5%.



El valor económico generado, presentó un incremento con respecto al año anterior del 46%.

El valor económico distribuido tuvo un incremento del 6,60% con respecto al año anterior y el valor económico retenido disminuyó un -21,45% respecto al año anterior.

Durante el año 2020 se presentaron varias falencias que aportaron a la disminución de ingresos financieros como lo es la situación sanitaria por causa del COVID 19. Aun así la organización logra cumplir con la meta y se genera una inversión en comunidades del 0.5% respecto al valor económico distribuido. Con estos recursos se han desarrollado programas de ayuda a vivienda nueva, calamidades domésticas, remodelaciones de vivienda y programas de la fundación AIDA.

VALOR DE INVERSIÓN EN COMUNIDAD = \$433,634,398

Datos tomados del indicador de VEG de Financiera.



EBITDA

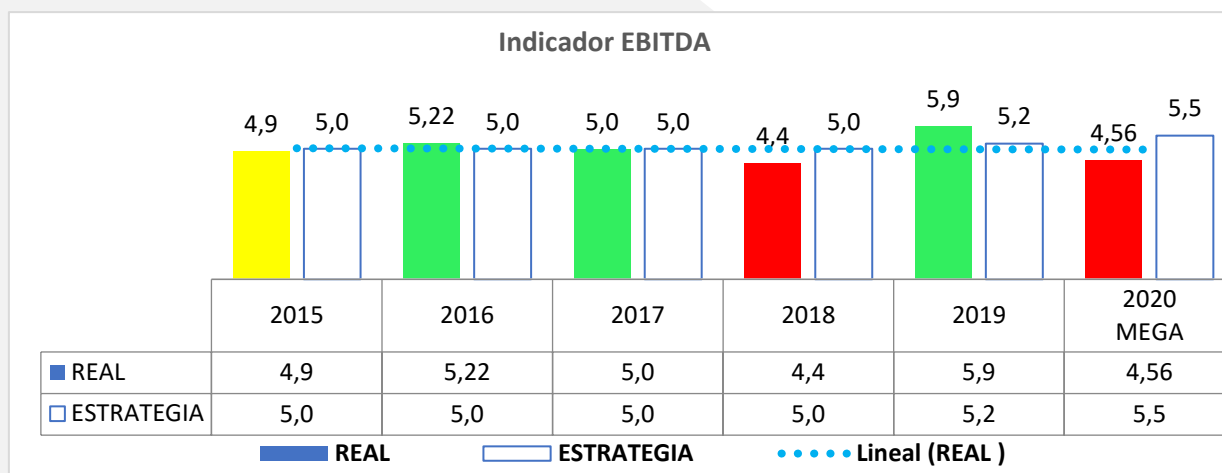


El EBITDA representa las ganancias antes de intereses, impuestos, depreciación y amortización, es decir son las ganancias antes de realizar los pagos y obligaciones, o lo que es lo mismo, representa el beneficio bruto de explotación calculado antes de la deducibilidad de los gastos financieros.

EBITDA= Utilidad Operacional antes de depreciaciones y amortizaciones / Ventas Netas

NUESTRA META 2020

Alcanzar un margen EBITDA superior al 5.5%



Datos tomados del indicador de EBITDA de Financiera.

Durante este año 2020 se identifica el no cumplimiento del indicador EBITDA con un resultado de 4,56% por debajo de la meta establecida. lamentablemente la presencia de la pandemia COVID-19 aportó a que las ventas disminuyeran, también se puede mencionar que una de las partes positivas es que como organización se ha mantenido el trabajo la disminución de gastos y costos, para así aumentar la rentabilidad.



GRI 202-1 RATIO DEL SALARIO DE CATEGORÍA INICIAL ESTÁNDAR POR SEXO FRENTE AL SALARIO MÍNIMO LOCAL



Para nosotros como organización es fundamental ofrecer salarios dignos, acordes con la ley que permitan el desarrollo integral de nuestros colaboradores y sus familias.

Ofrecer salarios superiores al mínimo legal puede ayudar a establecer vínculos sólidos con la comunidad, generar lealtad de los empleados y fortalecer sus procesos.

Método de cálculo: (VALOR LEGAL / VALOR PAGADO * 100)

Resultados:

Las operaciones significativas de nuestra organización son todas las actividades realizadas para la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada, asesorías, poligrafías y servicios de monitoreo, para los cuales se cuenta con cinco sedes administrativas y más de mil puestos de servicios en las instalaciones de nuestros clientes a nivel nacional.

Todas nuestras operaciones se realizan en Colombia y por lo tanto tomamos como base el salario mínimo del país.



Datos tomados del indicador de 202-1 de Nomina y Programación.

NUESTRA META 2020

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



Se cumple con la meta, pues pagamos salarios acordes con lo indicado en la ley y no se presenta discriminación alguna por genero.

Damos cumplimiento a este indicador desde los inicios de nuestra empresa y en el 2020, continuamos con cumpliendo con este requisito.



OPEREACIONES SEGURAS

Las Operaciones Seguras representa nuestra misión como negocio, basado en prestar servicios de vigilancia y seguridad privada de excelente calidad, garantizando la satisfacción a nuestros clientes. De acuerdo con esto, es muy relevante para nuestros grupos de interés como clientes, colaboradores y socios, conocer de que manera estamos prestando los servicios a través del cumplimiento adecuado de las operaciones de seguridad, las cuales medimos a través de las revistas de supervisión, el mantenimiento del armamento, la gestión de siniestros, el cierre de incidentes, cumplimiento de la legislación colombiana y la gestión de los caninos y de medios Tecnológicos.



Estos temas operativos, los gestionamos a través del área operativa compuesta por un proceso de innovación y desarrollo, departamento de investigaciones, una coordinación operativa y una coordinación técnica de medios tecnológicos. El cumplimiento legal es gestionado y verificado por el director jurídico.


Como base de la excelencia de nuestra organización en la prestación de nuestros servicios, esta el control de las operaciones de seguridad y por eso trabajamos constantemente en proyectos que nos permitan continuar optimizando nuestros recursos y a su vez, incrementando la confianza de nuestros clientes en la protección y seguridad que brindamos.



REVISTAS DE SUPERVISIÓN

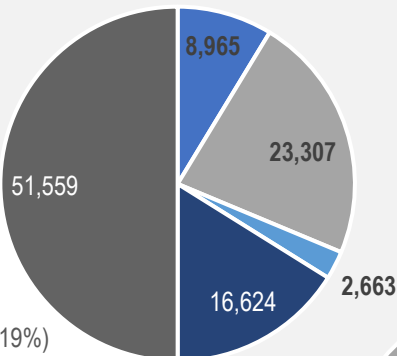
Brindar la satisfacción de nuestros clientes, en cumplimiento de todos los compromisos establecidos en el diseño del esquema de seguridad, siendo el supervisor un garante de la verificación de la prestación del servicio, de realizar recomendaciones de seguridad, del manejo de incidentes y la presentación de informes y reportes inmediatos.

Método de cálculo:

 No. total de revistas efectuadas de supervisión/ (total puestos MES * 30 días)

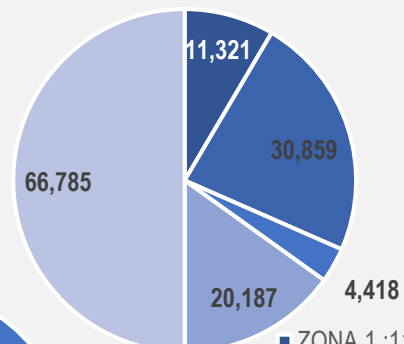
Resultados:

NO. REVISTAS DE SUPERVISIÓN DIURNAS

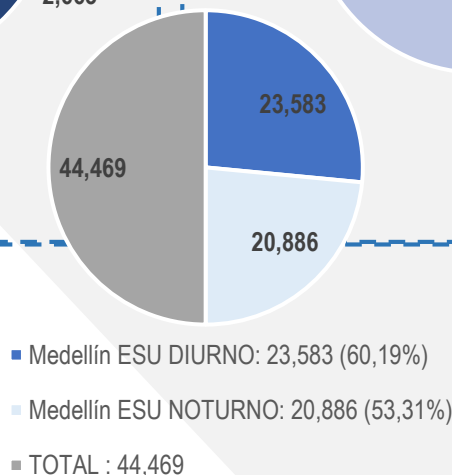


- ZONA 1: 8,965 (44,19%)
- ZONA 2: 23,307 (43,03%)
- ZONA 3: 2,663 (37,61%)
- ZONA 4: 16,624 (45,16%)
- TOTAL: 51,559

NO. REVISTAS DE SUPERVISIÓN NOCTURNAS



- ZONA 1 : 11,321 (55,81%)
- ZONA 2: 30,859 (56,97%)
- ZONA 3: 4,418 (62,3%)
- ZONA 4 : 20,187 (54,84%)
- TOTAL: 66,785



- Medellín ESU DIURNO: 23,583 (60,19%)
- Medellín ESU NOTURNO: 20,886 (53,31%)
- TOTAL : 44,469

Total de revistas de supervisión SERACIS: 118,344

Total de revistas de supervisión ESU: 44,469

N.O de puestos SERACIS: 1,059

N.O de puestos ESU: 143

NUESTRA META 2020

Alcanzar un 93% de cumplimiento en las revistas de supervisión a los puestos de trabajo.



Se logró un cumplimiento del 100% en las revistas de supervisión en el año 2020, un resultado que si es comparado con el anterior se evidencia un comportamiento positivo significativo, logrando que con las revistas de supervisión se cumpliera con el objetivo basado en brindar la satisfacción del cliente, en cumplimiento de todos los compromisos establecidos en el diseño del esquema de seguridad, siendo el supervisor un garante de la realización de: acta de recibo y entrega de puesto, consignas particulares, visita inspectiva, recomendaciones de seguridad, manejo de incidentes, condiciones inseguras, revisión libros de minutas, presentación de informes y reportes, entre otros.



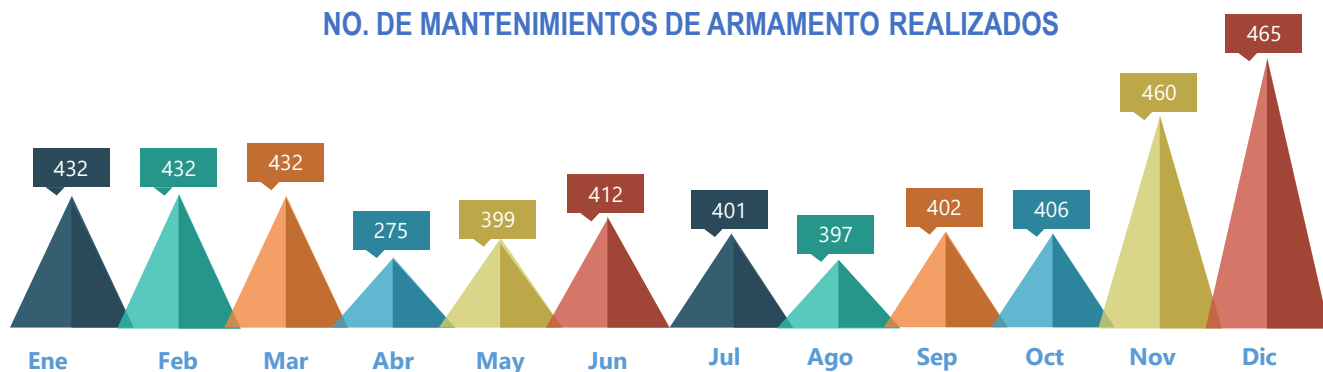
MANTENIMIENTO DE ARMAMENTO

A través de la medición del mantenimiento de armamento, logramos evaluar la realización de aseos de armamento, controlar su realización, generar medidas preventivas y correctivas a fin de garantizar el mantenimiento de primer escalón y operatividad por cuenta de los hombres de seguridad, evitando así posibles incidentes de seguridad.

Método de cálculo: $(\text{No. mantenimientos realizados mes} / \text{total de armamento}) * 100$

Resultados:

NO. DE MANTENIMIENTOS DE ARMAMENTO REALIZADOS



4,913 Mantenimientos realizados en 2020

NUESTRA META 2020

Realizar de manera mensual el mantenimiento al 100% del armamento



PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL MANTENIMIENTO DE ARMAMENTO

2017	→	95%
2018	→	93%
2019	→	88%
2020	→	93%

Para el año 2020 se generó un resultado del Indicador de 93%, comparándolo con el 2019 se evidencia un incremento en mantenimiento de armamento del 5,7%, indicando un mejoramiento continuo el cual apunta a la búsqueda del cumplimiento del indicador alcanzando un 100%.

Para el 2021, se continuará con la realización de seguimiento al mantenimiento del armamento a través de indicadores individuales por coordinador, con el fin de garantizar su cumplimiento.



Teniendo en cuenta que en Seracis Ltda los siniestros es todo evento donde se presenta pérdida económica para el cliente, este indicador busca determinar el número de casos presentados y eventos asumidos por la empresa, de acuerdo con la clasificación de impacto económico, según los niveles relacionados a continuación, con el fin de tomar medidas de prevención y control del riesgo, tales como intensificar inducciones al personal, generar una visión acerca del impacto que tiene el crecimiento de la actividad delincinencial, su influencia sobre el cliente y la afectación al servicio de vigilancia de nuestra empresa.

NIVELES DE IMPACTO FINANCIERO	
Nivel 1	\$1 a \$ 9.999.999
	\$ 10.000.000 a
Nivel 2	\$29.999.999
Nivel 3	\$ 30.000.000

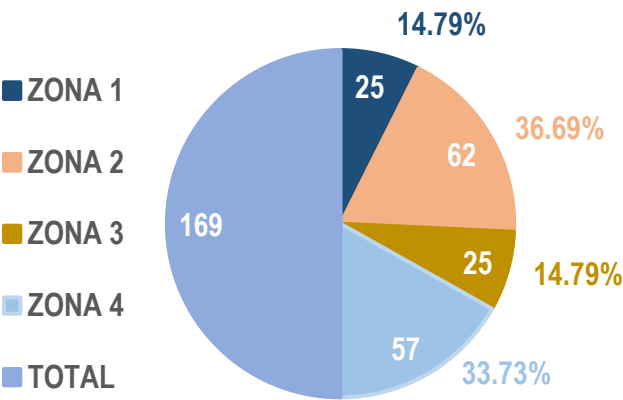
De los 169 Siniestros solo 63 fueron según la investigación responsabilidad y asumidos por Seracis. 59 de ellos se clasificaron en el nivel 1 equivalente al 94%, 3 en el nivel 2 equivalente al 5% y 1 en Nivel 3 equivalente al 2% (ver cuadro de clasificación).

Método de cálculo:

- No de Siniestros presentados
- Porcentaje de siniestros investigados y cerrados

Resultados:

NO. SINIESTROS POR ZONA

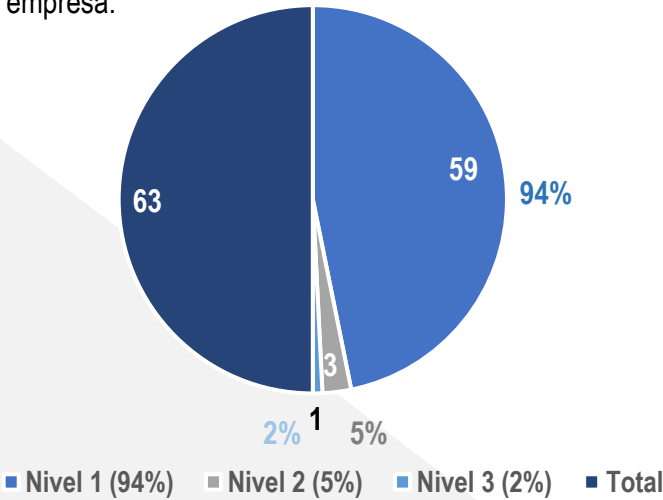


PORCENTAJE DE SINIESTROS INVESTIGADOS Y CERRADOS

2017	→	99%
2018	→	100%
2019	→	98%
2020	→	98%

RECUPERACIONES

\$38.776.200.00



En 2020, se presentaron 169 siniestros de los cuales la compañía Seracis asumió 63 eventos, equivalente a un 35%, para este año se evidencia un leve incremento en la presentación de siniestros comparado con el año anterior.

Con el fin de continuar con los resultados positivos, se continuara con la realización de reuniones operativas semanales para verificar, analizar y controlar los diferentes requerimientos que surgen de la prestación del servicio, reunión Mensual de presentación de indicadores, para evaluar y tomar acciones de mejora si hay desviaciones negativas en el resultado esperado, evaluación y auditorias a los indicadores de forma individual a cada coordinador a nivel nacional.

En el 2020 se dio atención al 98% de los siniestros por parte de la organización, sin embargo se continuara con el cierre efectivo de los siniestros en estado de abierto ya sea que se encuentran en proceso de investigación o en proceso de gestión interna.

Se espera cerrar estos casos durante los inicios de los primeros meses del 2021.

También gestionamos las recuperaciones, que son aquellos materiales, objetos y maquinaria que fueron recuperados durante algún incidente de seguridad. Esta buena gestión se realiza gracias a las alertas tempranas que son reportadas por el personal operativo.



GESTIÓN DE CANINOS

Nuestra organización busca garantizar una óptima prestación del servicio canino para nuestros clientes y para esto, realizamos las inspecciones periódicas a los puestos de servicio canino, validando el rendimiento de los canes, el entrenamiento y los controles instalados por nuestra empresa.

Adicionalmente, cada uno de los canes cuentan con su hoja de vida, la cual incluye información como certificados de pruebas técnicas de trabajo para su desempeño, dependiendo de la especialidad; vacunación; Certificado de salud internacional; hoja de vida establecida por la Superintendencia de Vigilancia, entre otros.

Método de cálculo:

- Positivos caninos= (No. total de positivos/ inspecciones realizadas mes) * 100
- Negativos caninos= (No. total de falsos positivos/ inspecciones realizadas mes)*100

Resultados:



99%
Positivos caninos

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

Para éste indicador se logro que el 99% de los canes no fallaran en la información suministrada, identificando que nuestros canes cuentan con las habilidades requeridas.

287 Pruebas caninas realizadas

285 Canes Positivos

De los 287 pruebas realizadas a los caninos, el 99% fue eficaz.

En Seracis Ltda. contamos con un Supervisor canino quien realiza pruebas a nuestros caninos en detección de sustancias con muestras de mecha lenta, cordón detonante y pentolita, arrojando muy buenos resultado; para los caninos de defensa realiza pruebas de señal de alerta y ataque; y a los perros de narcóticos se realizan pruebas en detección de sustancias alucinógenas.

Para el periodo del 2020, logramos cumplir con la meta y continuar realizando el proceso de entrenamiento a los caninos ubicados en la unidad canina de Seracis y en los diferentes puestos de servicio, con el apoyo de nuestro manejador canino y nuestros aliados en la materia que son Cercan y CEC.

Nuestros canes se encuentran debidamente certificados y cuentan con un estado de salud óptimo para desempeñar su labor.





La prestación de óptimos servicios de medios tecnológicos, donde nuestros clientes se sientan respaldados ante cualquier novedad que se pueda presentar, es una característica de la calidad del servicio que prestamos, por lo que es fundamental para nosotros responder al 100% de las solicitudes generadas por los clientes internos y externos, las cuales se gestionan a través de tickets. Dichas solicitudes pueden ser instalaciones o revisiones de CCTV, Alarmas, Revisión de medios de transmisión, controles de acceso, entre otros.

Método de cálculo:

- % de Eficacia en la atención de Tickets= (Número de tickets atendidos / Total de tickets recibidos) * 100
- % Mantenimientos correctivos= (Mantenimientos solicitados / Mantenimientos realizados)*100

Resultados:

EFICACIA EN LA ATENCIÓN DE TICKETS

72%



Tickets atendidos 2,972

PORCENTAJE MANTENIMIENTOS CORRECTIVOS

5%



No. Fallas de alarmas
256



Total cuentas alarmas
4,909

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

Presupuestos Clientes Actuales y Nuevos: Solicitud de cotización para el tipo de ticket generado

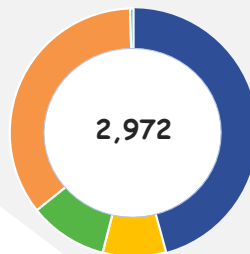
Proveedores: Estado de cotización y compra de equipos

Soporte de Alarmas: Cuando el personal Operativo o la Central solicita revisión de una alarma

Coordinación Técnica: Estado en el cual un caso requiere asistencia personal de un técnico o la coordinación de un equipo de instalación

Facturación: Estado en el cual después de realizada la coordinación técnica y anexada la liquidación de obra se dispone a facturar la venta realizada.

Tickets atendidos



- Proveedores: 114(58%)
- Soporte de alarmas: 256 (79%)
- Presup. clientes y nuevos: 1970 (73%)
- Coordinación técnica: 610 (68%)
- Facturación: 22(67%)

Durante el 2020 atendimos el 72% de los tickets recibidos y se buscó mejorar ya que con el resultado obtenido se demuestra que se debe seguir trabajando con el cierre oportuno de los Tickets. En cuanto a fallas de alarmas se realizó la corrección del 5% de ellas, donde también se tiene como estrategia continuar con el mejoramiento de ellas.



ALERTAS TEMPRANAS DE SEGURIDAD

Alerta temprana se considera como un suceso repentino no deseado, **que no ocasiona daños** o lesiones a las personas, propiedad, al proceso o al ambiente y al ser identificadas se generan alertas tempranas de manera oportuna y eficaz a través de las plataformas digitales que permite la toma de decisiones para minimizar la materialización de un riesgo y su preparación para una respuesta efectiva, con el objetivo de proteger las personas, reducir desastres y pérdidas materiales y económicas.

Con este indicador medimos la cantidad el número de alertas tempranas generadas vs cantidad del clientes a fin de determinar la época del año donde se genera la mayor concentración de eventos y generar estrategias de prevención encaminadas a la reducción.

Método de cálculo:

Alertas tempranas por cliente = Promedio No. de alertas tempranas de cada mes / Promedio de clientes.

Resultados:

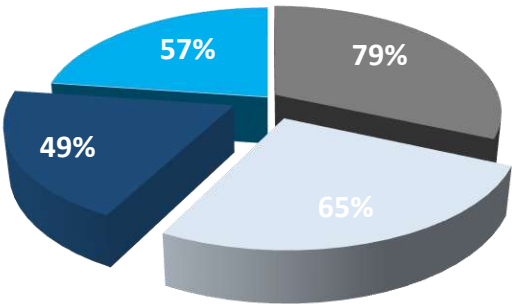
ALERTAS REGISTRADAS	ALERTAS CERRADAS	ALERTAS ABIERTAS	% CUMPLIMIENTO
9189	5835	3354	63%

En el 2020 se presentaron 9189 Alertas Tempranas de las cuales se cierran 5835 cumpliendo un 63% , se evidencia la gestión en el control de riesgos presentados en puestos de servicio.

Para el 2021 se continuará con la Gestión en el cierre efectivo de cada una de las alertas que se encuentran abiertas, para esto el área de Operaciones se encuentra estructurando diferentes desarrollos operacionales que permitan facilitar la satisfacción del servicio centralizado en la identificación, valorización y seguimiento y control de los riesgos.

CUMPLIMIENTO POR ZONAS

% CUMPLIMIENTO ZONAS



Cada una de las Zona tuvieron un porcentaje de cumplimiento aceptable donde gestionaron el promedio de clientes que reportan alertas tempranas por mes.

Se seguirá gestionando estas alertas orientados al cumplimiento de este objetivo centralizado en el cierre total y efectivo de cada una de las alertas, ya que esta metodología de riesgos prematuros evitan la posible materialización de accidentes operacionales.



CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD GRI 307-1



De acuerdo con los objetivos de nuestra organización y nuestros principios corporativos, es fundamental garantizar el cumplimiento de la legislación colombiana en materia social, económica y ambiental, debido a que prestamos nuestros servicios en toda Colombia.

Sólo la ley hace posible el ejercicio de la libertad y la vida civilizada, y por esto, en Seracis nos comprometemos a cumplir y respetar las leyes y a defender el estado de derecho, de manera que en nuestras prácticas organizacionales, la legalidad sea un criterio básico y obligatorio a la hora de prestar nuestros servicios, generando así confianza en nuestros grupos de interés.

**0****Sanciones o multas
ambientales****0****Sanciones o multas
en lo económico**

NUESTRA META 2020

Asegurar el cumplimiento de la normatividad colombiana, manteniendo cero multas y/o sanciones en materia ambiental, económico y social.

En Seracis Ltda, continuamos con el acatamiento de las leyes colombianas donde desarrollamos nuestra actividad económica y mantendremos el estricto seguimiento y verificación del cumplimiento de los requisitos legales a través de nuestra matriz legal, la cual es gestionada por el área jurídica.



CONTRATACIÓN RESPONSABLE

204

Una relación beneficiosa con nuestros proveedores, permite el crecimiento y desarrollo no solo de nuestra organización, sino de cada una de las empresas locales las cuales incentivan la generación de un empleo digno y con salarios justos, como organización es una de nuestras responsabilidades acentuar la sostenibilidad como una característica de competitividad en la cadena de suministros, buscando el desarrollo sostenible de una sociedad.



En Seracis Ltda, nuestra área administrativa es la encargada de la gestión de proveedores, de la compra de productos y de la contratación de servicios, basados una selección de proveedores con criterios no solo económicos, sino también sociales y ambientales. Para evaluar nuestra contratación responsable medimos el desempeño de los proveedores a través de la evaluación anual de proveedores y también, la contratación de proveedores locales y el pago oportuno que brindamos por sus productos y servicios entregados.

DESEMPEÑO DE PROVEEDORES

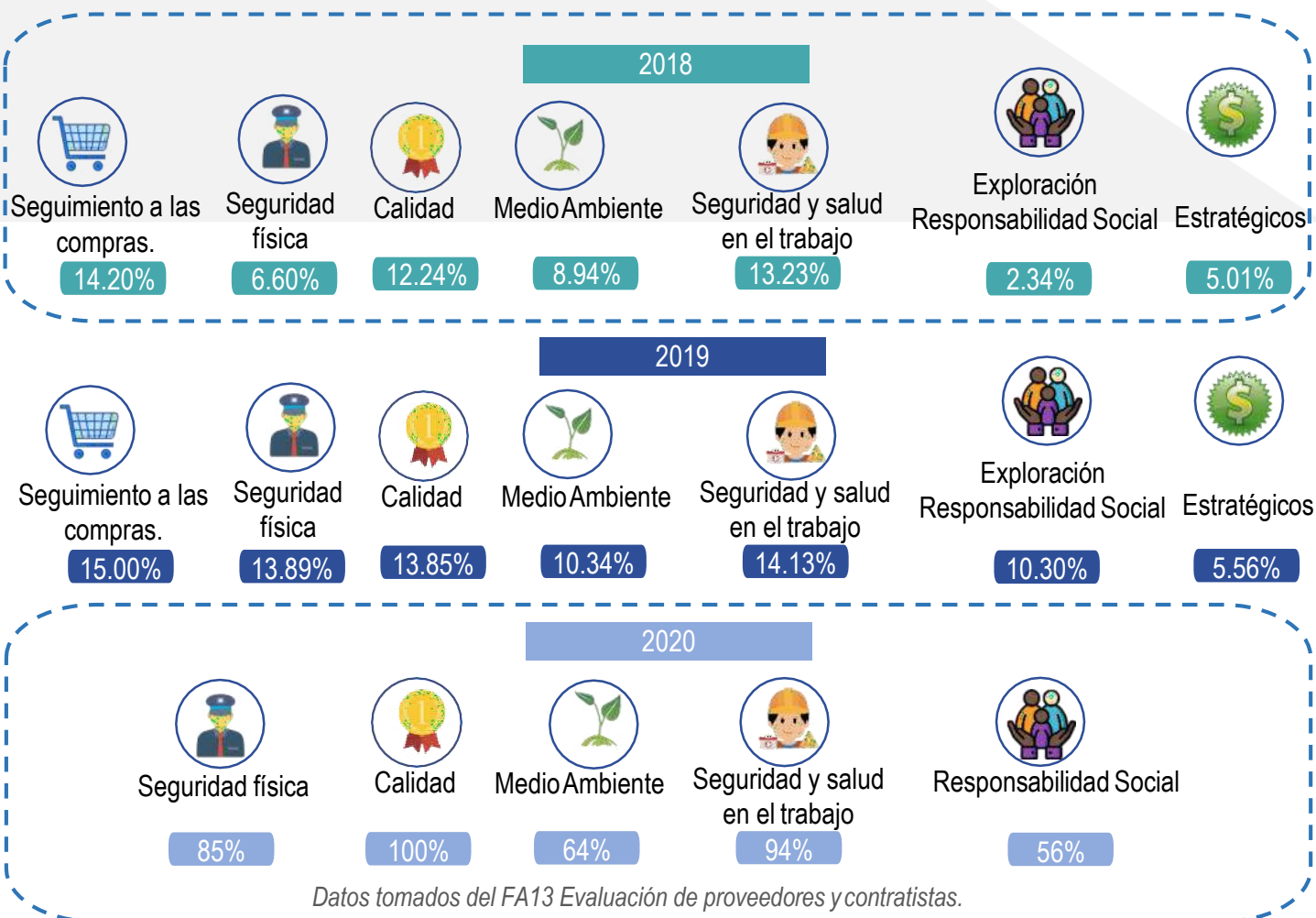
Los proveedores son nuestros asociados estratégicos en el suministro de productos y servicios de la mejor calidad que nos garanticen una optimización de los recursos y una excelente prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada a nuestros clientes. Por esto, en Seracis Ltda, hemos definido unos criterios para evaluar el desempeño de nuestros proveedores en materia económica, ambiental y social, asegurando que se creen relaciones de beneficio para ambas partes.

La evaluación de desempeño para nuestros proveedores, es realizada cada año por parte del área administrativa.

Método de cálculo: Promedio de la calificación de la evaluación de los proveedores.

Resultados: Nuestra evaluación de proveedores se compone de los siguientes criterios:

RESULTADOS EVALUACIÓN DE PROVEEDORES



Desempeño de proveedores 2018

82.71%

Desempeño de proveedores 2019

83.06%

Desempeño de Proveedores 2020

80.00%

El resultado obtenido es un promedio de todas las evaluaciones realizadas a los proveedores críticos, de acuerdo a las visitas que durante el año 2020 se realizaron de manera virtual por consecuencia de la pandemia COVID-19.

NUESTRA META 2020

Obtener una calificación en el desempeño de proveedores, superior al 93%

La evaluación de proveedores críticos del 2020 arrojó como resultado un 80%, lo cual representa un cumplimiento aceptable, para el 2021 se establecerán estrategias que brinden la oportunidad de contar con un resultado satisfactorio y garantice el desempeño seguro de los proveedores.

Durante la evaluación a proveedores se pudo evidenciar que se deben fortalecer los temas de responsabilidad social y derechos humanos a pesar de que los proveedores cuentan con estrategias implementadas se debe fortalecer su concientización en los demás mencionados.



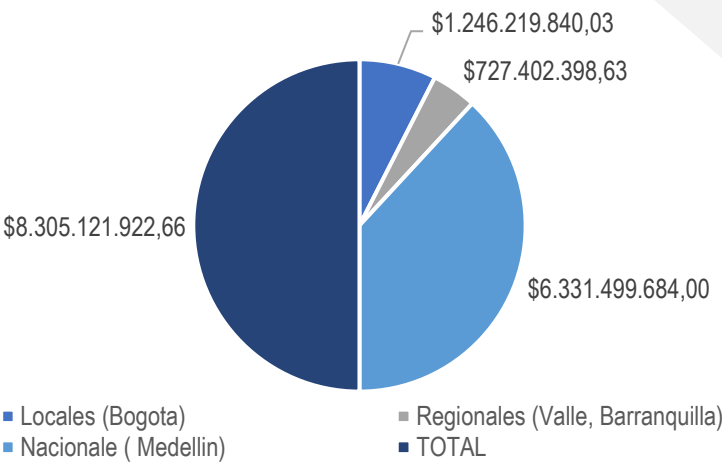
204-1 PROPORCIÓN DE GASTO EN PROVEEDORES LOCALES

Este indicador hace referencia al lugar de contratación, a la necesidad del servicio y al establecimiento principal del proveedor para definir si la contratación es local, regional, nacional o extranjera.

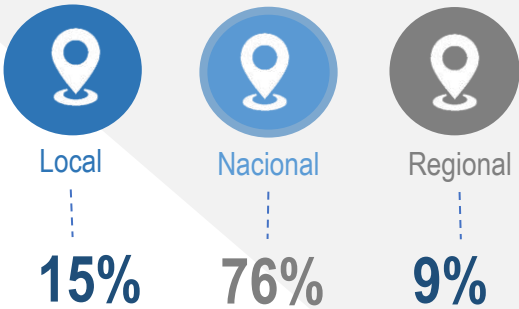
SERACIS LTDA define como proveedor local, todas las compras realizadas dentro de la sucursal Bogotá, y necesarias para el manejo de esta operación y de toda la zona centro sur que está a su alcance, como contratación regional son aquellas compras realizadas en regiones específicas para los proyectos donde operan. Como compras nacionales son todas aquellas realizadas en Medellín y el valle de aburra, ya que en esta ciudad está la sede principal y es donde se desarrolla la administración general de la compañía, realizando negociaciones y alianzas estratégicas que permiten distribuir a nivel nacional a las demás operaciones de la empresa, con la calidad y los precios requeridos.

Todas las contrataciones son nacionales, debido a que somos una empresa cuyo principal ingreso es el servicio de vigilancia en Colombia, y los insumos directos a la prestación de servicios son encontrados en todo el territorio nacional, apoyando de esta manera la industria colombiana y ahorrando costos de fletes y aranceles.

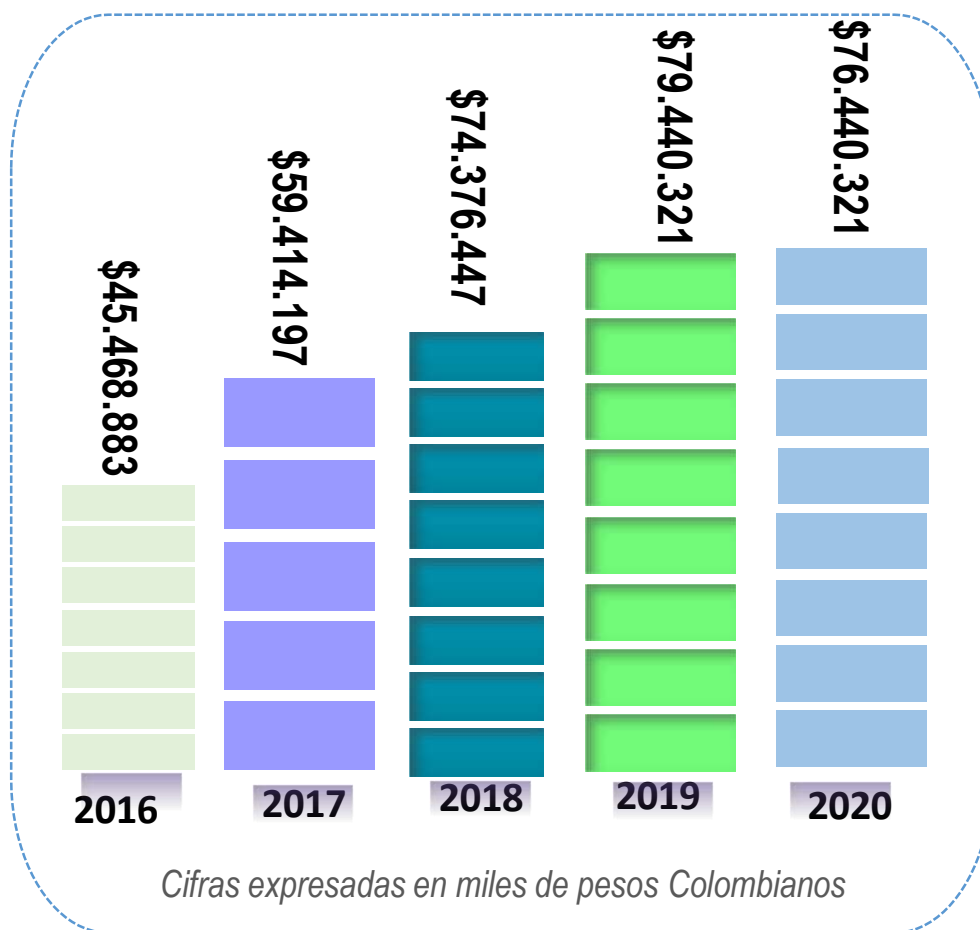
PROPORCIÓN DE GASTO DE PROVEEDORES



PORCENTAJE DE COMPRAS DE PRODUCTOS Y SERVICIOS A NIVEL NACIONAL



CONTRATACIONES EVIDENCIADAS DENTRO DE LOS COSTOS DE VENTAS, GASTOS ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES.



CONTRATOS EN SERACIS LTDA



SERACIS

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



91%

PROVEEDORES

El 91% de nuestros proveedores cuentan con contrato y el restante en proceso de actualización



100%

COLABORADORES

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

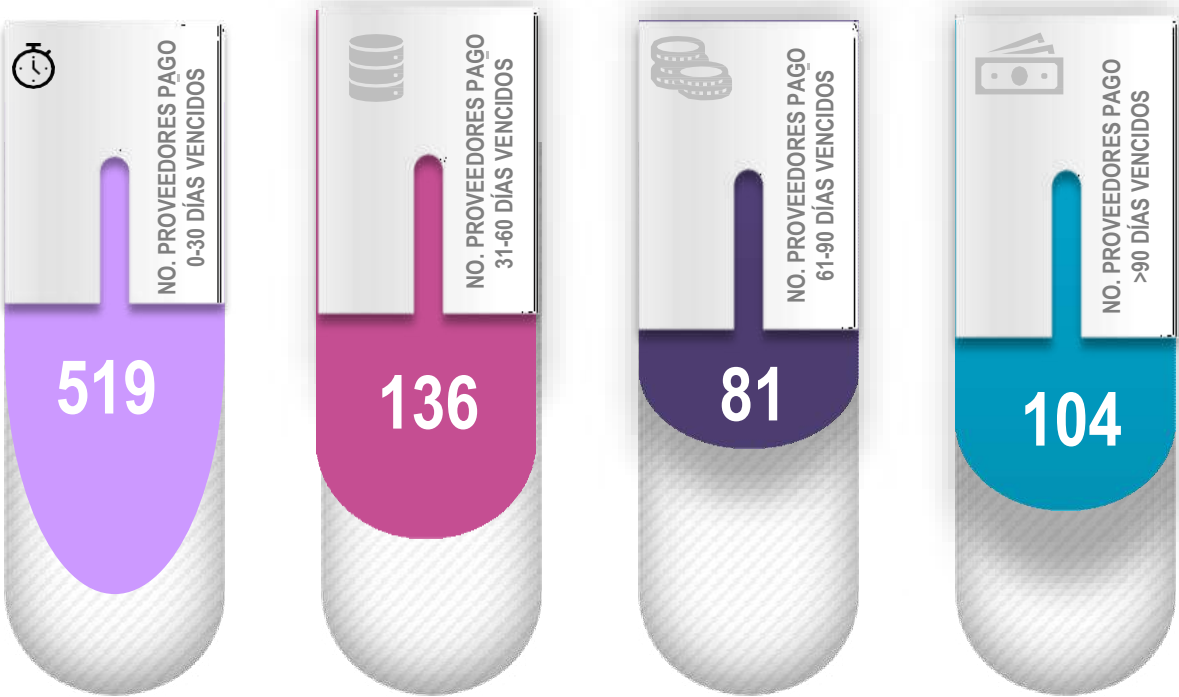


96%

CLIENTES

El 96% de nuestros clientes cuentan con actualización de contratos.

CUMPLIMIENTO EN EL PAGO OPORTUNO A PROVEEDORES



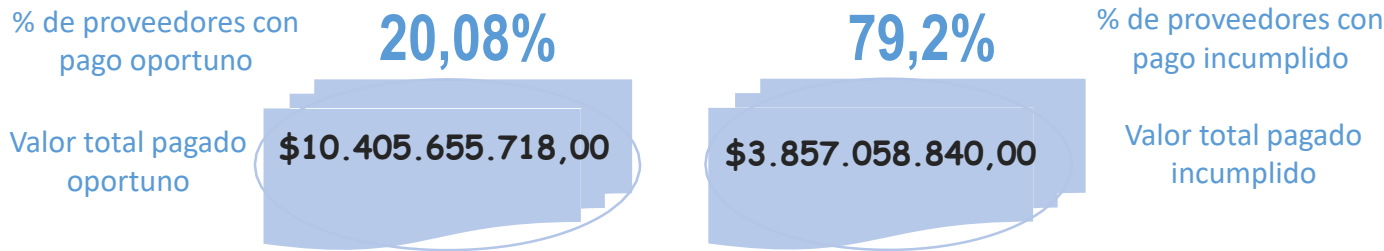
TOTAL PROVEEDORES 839

NUESTRA META 2020

Realizar el pago oportuno al 95% de los proveedores

Dentro de las negociaciones con los proveedores se encuentran plazos como 0 a 30, 31 a 60, 61 a 90 y mayor a 90 días, de las cuales se tiene un control de pagos y programaciones desde el área Financiera.

Se identifica que al cierre del 2020, se realizó el pago oportuno a 202 proveedores, es decir que se obtuvo un 20,08% de proveedores con pagos al día y un 79,2% de proveedores con pagos incumplidos.



VALOR TOTAL DE PROVEEDORES PENDIENTES POR PAGO = \$ 14.262.714.558

Los pagos son programados desde el área Financiera, teniendo en cuenta los plazos pactados con los proveedores.
Valor total de pagos pendientes a proveedores diciembre 2020 = \$14,262,714,558

El incumplimiento en la meta establecida se debe a la cartera con los clientes, debido a la pandemia del COVID-19 y la falta de liquidez

TRANSPARENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

205



GRI 205

Para nosotros como organización, la manera como realizamos negocios y como nos relacionamos con nuestros grupos de interés, es un factor determinante para los mismos y por esto se anteponen los principios éticos y legales de la organización.

Garantizar que nuestros procesos no se vean permeados por riesgos de corrupción, es una de nuestras principales metas en seguridad, afianzando de esta manera, la confianza que depositan los grupos de interés en Seracis Ltda y evitando sanciones económicas o situaciones que puedan afectar la imagen de la organización.

Somos una empresa que brinda seguridad a nuestros clientes como proceso misional y por eso, seguimos comprometidos con la prevención del lavado de activos, la financiación del terrorismo, la corrupción y el soborno, para lo cual, continuamos aplicando los controles establecidos por el SIPLAF y los estándares en seguridad de la cadena de suministros, BASC e ISO 28000, con los que gestionamos los riesgos en seguridad, que amenazan la transparencia de nuestra organización.

De acuerdo con lo anterior, en Seracis evaluamos la confiabilidad de nuestros asociados de negocio, al momento de iniciar el relacionamiento y de forma periódica, adicional realizamos investigaciones para determinar que nuestros colaboradores no se vean involucrados en hechos de corrupción, realizamos evaluaciones de riesgos y comunicaciones sobre medidas anticorrupción a manera de prevención.

205-1 OPERACIONES EVALUADAS PARA RIESGOS RELACIONADOS CON LA CORRUPCIÓN



A través de las visitas inspectivas de seguridad y de nuestra matriz de riesgos FQ11 Matriz de Riesgos y Oportunidades, hemos evaluado los riesgos de corrupción en nuestras sedes administrativas a nivel nacional, de igual manera a través de las investigaciones de siniestros e incidentes de seguridad, podemos validar que ningún funcionario de nuestra organización este involucrado en algún hecho relacionado con corrupción.

Método de cálculo:

Porcentaje de centros evaluados en riesgos de corrupción= (Número de centros evaluados en riesgos de corrupción/ Total de centros) *100

Resultados:

CENTROS EVALUADOS EN RIESGOS DE CORRUPCIÓN



Evaluadas en riesgos de corrupción.

Datos tomados del indicador 205-1 de Operaciones.

LOS RIESGOS EN CORRUPCIÓN IDENTIFICADOS Y EVALUADOS SON:

- ✓ Prestación ilegal de servicios.
- ✓ Fraude.
- ✓ Soborno
- ✓ Tráfico de influencias
- ✓ Falsificación de documentos
- ✓ Financiación del terrorismo
- ✓ Extorsión
- ✓ Corrupción
- ✓ Estafa
- ✓ Lavado de Activos
- ✓ Hurto
- ✓ Evasión

NUESTRA META 2020

Evaluar el 100% de nuestros centros de trabajo en riesgos de corrupción



Porcentaje de centros evaluados en riesgos de corrupción

2017 → 100%
2018 → 100%
2019 → 100%
2020 → 100%

Cumplimos con la meta. A través de las evaluaciones de riesgos en nuestras instalaciones, a colaboradores y procesos, buscamos gestionar y establecer controles para estos riesgos, tomando acciones que aporten a mitigar y prevenir los actos ilícitos que puedan ser cometidos en las instalaciones de la organización.

En el 2020, se realizó la identificación de riesgos bajo el FO16 en las cinco sedes de Seracis Ltda.



205-2 COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN



NÚMERO DE FORMACIONES EN TEMAS DE ANTICORRUPCIÓN A NIVEL NACIONAL



TEMAS DE CAPACITACIÓN EN ANTICORRUPCIÓN

- Riesgo Público
- Inducción y Reinducción Corporativa
- Políticas Anticorrupción
- Código de ética y Buen Gobierno

CAPACITACIÓN AL MÁXIMO GOBIERNO EN TEMAS DE LA/FT/CO/SO			
ORGANO DE GOBIERNO	CANTIDAD	CAPACITADOS	% CUMPLIMIENTO
Socios	2	2	100%
Miembros de Junta Asesora	1	1	100%
Gerencia Y Directivos	12	12	100%
Total Órgano de Gobierno	15	15	100%

El 100% del personal del máximo órgano de gobierno se encuentra capacitado en temas de Lavado de activos, financiación del terrorismo corrupción y soborno

NUESTRA META 2020

Determinar el porcentaje de empleados capacitados en la organización en temas relacionados de anticorrupción

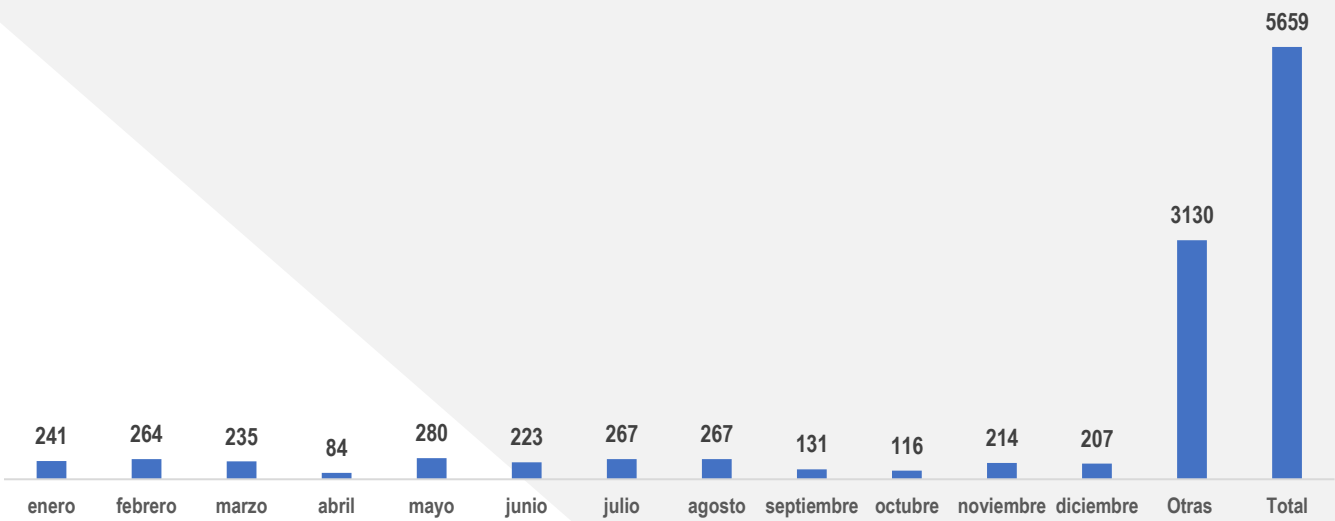
En el año 2020, el promedio de capacitación por cada colaborador en temas de Corrupción es de 1 hora.

CAPACITACIÓN EN ANTICORRUPCIÓN		
TOTAL HORAS DE CAPACITACIÓN 2020	TOTAL PERSONAL CAPACITADO	TOTAL HORAS DE CAPACITACIÓN POR COLABORADOR
5659	2848	2,64

SERACIS Ltda como compañía responsable de velar por los riesgos asociados a la corrupción realiza seguimiento constante a cada una de sus operaciones, es por esta razón que ha cumplido en diferencias periodos con las metas planeadas. Posicionándonos como una empresa confiable y segura en sus procesos.

AÑO	NÚMERO DE CENTROS EVALUADOS EN RIESGOS DE CORRUPCIÓN	TOTAL DE CENTROS	PORCENTAJE DE CENTROS EVALUADOS EN RIESGOS DE CORRUPCIÓN
2020	5	5	100%

CAPACITACIÓN ANTICORRUPCIÓN



Durante el año 2020 con la medición de este indicador se toman las acciones necesarias para mitigar y prevenir los riesgos que se cometan, actos ilícitos como la corrupción en la organización, para esto es importante evaluar e identificar todos estos riesgos en todos los centros de la organización, por medio de estrategias que apoyen al cumplimiento del indicador como son la gestión del riesgo PQ15 y las políticas anticorrupción.

META:
Disminuir el número de reclamaciones obtenidas para el periodo evaluado y emprender acciones en caso de presentarse de manera formar estas



Continuando con nuestro compromiso de garantizar la seguridad en toda nuestra cadena de suministros, aplicamos controles de confiabilidad a nuestros clientes, proveedores y colaboradores, con el fin de garantizar que mantenemos relaciones transparentes con personas jurídicas y naturales. Con estos controles también contribuimos a la prevención y mitigación de los riesgos de lavado de activos, financiación del terrorismo, sobornos, corrupción, entre otros.

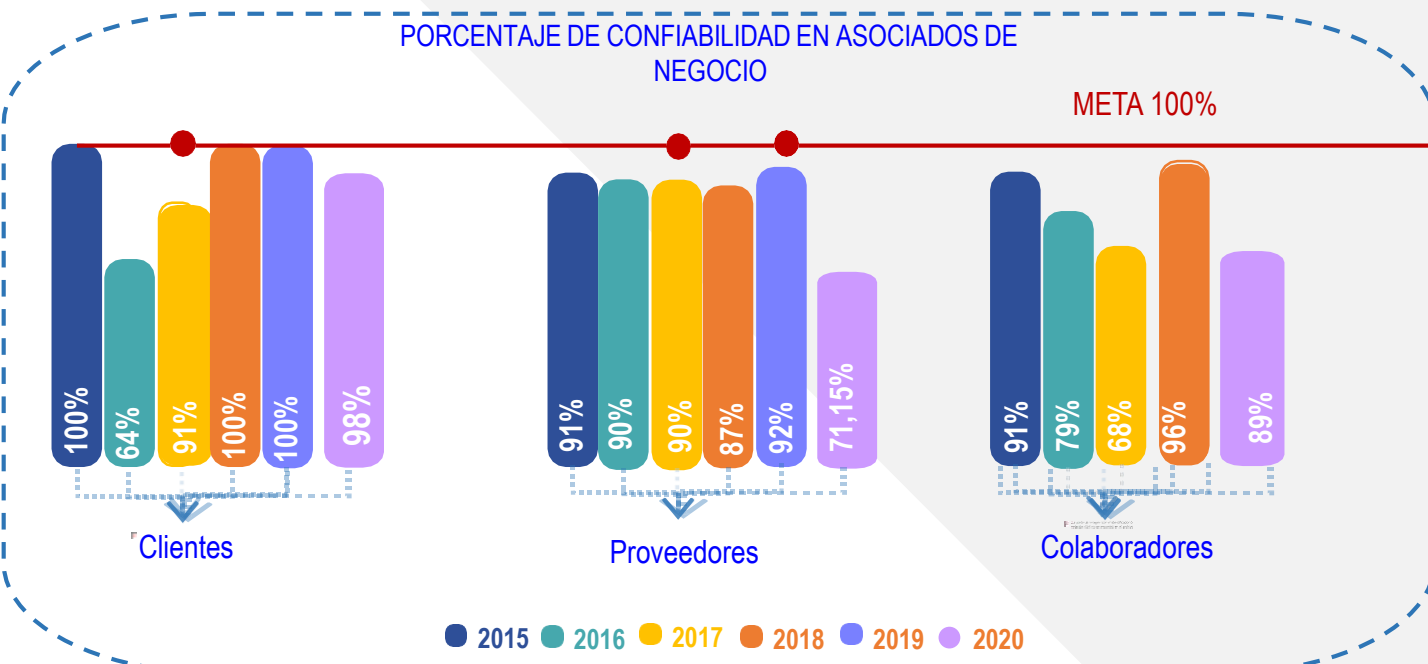
Los controles que aplicamos son:

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

Método de cálculo:

- Confiabilidad de clientes= $(\text{Clientes confiables} / \text{Total de clientes}) * 100$
- Confiabilidad de proveedores= $(\text{Proveedores sin novedad documental} / \text{Total de proveedores}) * 100$
- Confiabilidad de Colaboradores= Ponderación del cumplimiento de las visitas domiciliarias y la verificación de antecedentes.

Resultados:



Datos tomados de los indicadores de: Proveedores confiables de Administrativa; Clientes confiables de Comercial; y Confiabilidad, Visitas domiciliarias de ingreso y Visitas domiciliarias periódicas de Gestión Humanas

2020

Visitas domiciliarias de ingreso

90%

Visitas domiciliarias periódicas:

90%

Antecedentes:

99,42%

NUESTRA META 2020**Alcanzar un 100% en la confiabilidad de nuestros asociados de negocio.**


Cumplimos satisfactoriamente con la confiabilidad de nuestros clientes en un 100%. En cuanto a nuestros proveedores, se presentó un incremento en la confiabilidad en un 6% con relación al 2018, sin embargo, se debe continuar trabajando en mejorar la actualización de la documentación de los proveedores, para lo cual, se realizará la depuración de la base de datos de estos, con el fin de facilitar el seguimiento y control.

Para la medición de la confiabilidad de los colaboradores, se cuenta con el cumplimiento en las visitas domiciliarias de cargos críticos y la verificación de antecedentes. Durante el 2019, se presentaron retrasos en la ejecución de las visitas domiciliarias, debido a la rotación de personal del área de gestión humana y también debido a que se estaba reestructurando el proceso de visitas y realizando la revisión y actualización de los cargos críticos de la organización.

**EMPLEADOS INVOLUCRADOS EN EL RIESGO DE CORRUPCIÓN**

El objetivo del indicador es reducir la cantidad de eventos en los cuales se evidencia corrupción del personal vigilancia y/o supervisión.

Método de cálculo:

 Corrupción en funcionarios= (No. personal operativo involucrado hechos de corrupción / Total personal operativo)*100

Resultados:**3 CASOS****De funcionarios de Seracis Ltda. involucrados en hechos de corrupción.***Datos tomados del indicador Corrupción Funcionarios de Operaciones.***NUESTRA META 2020****0 casos de corrupción donde se vea involucrado los colaboradores de Seracis Ltda**

Durante el año 2020, una vez evaluados los procesos de investigación respectivos, se presentaron 3 casos de corrupción, con un porcentaje de 0,13%, cada uno de estos casos de corrupción fueron debidamente investigados y se tomaron acciones respectivas que permitan mejorar las acciones que no se están cumpliendo, adicional a ello para el año 2021 se reforzarán los temas de capacitación referentes a corrupción.



CATEGORÍA
AMBIENTAL



PROTECCIÓN DE LOS RECURSOS NATURALES

SERACIS LTDA ●



Seracis Ltda tiene un compromiso ambiental con respecto a la protección de los recursos naturales teniendo en cuenta las mediciones y controles del consumo del agua y energía, además de los incentivos que establece a nivel nacional en cuanto al uso de transporte sostenible para movilizarse hacia el lugar de trabajo, como la utilización de la bicicleta, compartir vehículo, caminar, con el fin de contribuir a mejorar la calidad del aire en cuanto a las emisiones de CO₂ y campañas enfocadas a la disminución, segregación y gestión de los residuos.

Por otro lado, se cuenta con programas para gestionar el riesgo ambiental, enfocados a la mitigación de los impactos ambientales generados por las actividades desarrolladas para la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada.



GRI 301-1 MATERIALES UTILIZADOS POR PESO Y VOLÚMEN



GRI 301

Para la prestación del servicio, Seracis Ltda realiza la compra de insumos y elementos que son importantes para el desarrollo de las actividades tales como:

Dotación: Camisas, pantalones, zapatos, chaquetas, overoles

Elementos de Protección Personal: Casco, chaleco, tapa oídos, gafas, guantes, tapabocas, botas plásticas

Insumos de papelería: Resmas de papel

Equipos electrónicos: Toner, celulares, radios, baterías, calculadoras, impresoras, computadores

Combustibles: Gasolina corriente, diesel, GNV (Gas Natural Vehicular).

Es importante para la empresa continuar con el control del uso de materiales, con el fin de contribuir al desarrollo sostenible, evitando el consumo desmedido de estos, teniendo en cuenta que su impacto es el agotamiento de los recursos naturales, los cuales contaminan los suelos y océanos.

Método de Cálculo:

La información de la dotación, los elementos de protección personal, insumos de papelería y equipos electrónicos, se suministra de las compras realizadas por la organización. Su peso se calcula de acuerdo con el promedio de cada elemento, debido que éste varía dependiendo de la referencia.

En cuanto al consumo de combustibles de los vehículos propios, los datos se toman de la plataforma de Distracom, ya que es el proveedor de este rubro en la empresa. Con respecto a los vehículos tercerizados, se realiza el cálculo de los consumos que suministran al área de Contabilidad y se promedia el precio, de acuerdo con el valor del galón de gasolina o diesel en Colombia, los cuales son registrados en la página del Ministerio de Minas y Energía: <https://www.minenergia.gov.co/en/precios-ano-2020>

1 Galón de gasolina = 2.57 kg.

1 Galon de GNV (Gas Natural Vehicular) = 0.00218418 Kg.

1 Galón de Diesel = 3.24 Kg.

RESULTADOS:



Papelería
2.620,8 Kg



Dotación
6.573,18 Kg



Combustibles
33.045,89 Kg



EPP
2.137,49 Kg



Electrónica
460,15 Kg

Peso total de materiales =

44.837,51 Kg



Camisas: 436Kg
Pantalones: 368Kg
Zapatos: 1177.24Kg
Botas: 2715,6Kg
Chaquetas: 1160.048Kg
Overoles: 716.2962703Kg



Celulares: 97.2Kg
Radios: 32.50413Kg
Baterías: 74.4476Kg
Baterías M.T: 166Kg
Calculadoras: 0.7Kg
Impresoras: 54.5Kg
PC: 34.8Kg



Casco: 227.24Kg
Chaleco: 215.71Kg
Tapa oídos: 0.0994Kg
Gafas: 208.56Kg
Guantes: 16.286Kg
Tapabocas: 324.17Kg
Botas plásticas: 1.145.427Kg

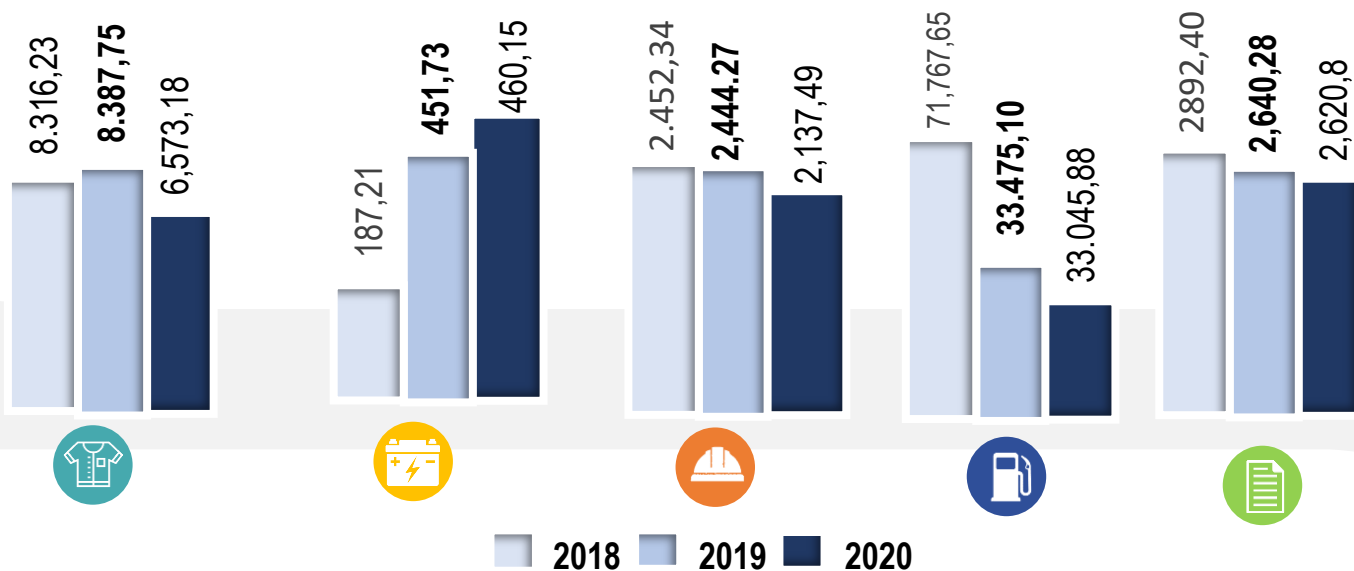


Gasolina: 29280.12Kg
Diésel: 3765.58Kg
GNV: 0.18Kg



Resma de papel: 2524,42Kg
Tonner: 96,38Kg

CONSUMO DE MATERIALES EN KG 2018 ,2019,2020



Datos tomados del indicador de Materiales de Medio Ambiente.

De acuerdo con los resultados del año anterior, logramos disminuir el consumo de materiales, debido a los controles realizados y seguimientos, además que influye representativamente el trabajo en casa y alternancia en oficinas, como consecuencia del covid-19. Por otro lado, se evidencia un leve incremento en los materiales electrónicos, ocasionado por los servicios ofrecidos con cámaras infrarrojo que detectan la temperatura, establecido como oportunidad de negocio debido a la pandemia.

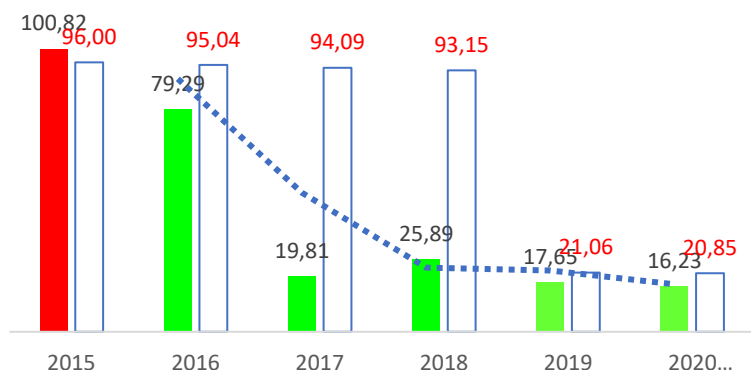
NUESTRA META 2020

Disminuir el consumo de materiales Kg por persona.(menor al 20,85 kg/Usuario).



CONSUMO DE MATERIALES POR COLABORADOR EN KG

Indicador GRI 301-1 Materiales



Para el año 2020 se cumple con el indicador y logramos una reducción del 9% con 1,62 kilogramos de materiales por persona. Para el próximo año continuaremos con el control a los consumos de combustibles a través de la plataforma Distracom y se establecerán nuevas estrategias que permitan aumentar el proceso de recuperación de dotación, con el fin de reducir el consumo en las compras. Se continuara con el seguimiento, capacitación y campañas para la reducción de consumo del papel y el laboratorio para la recuperación de los equipos electrónicos.



GRI 301 -2 INSUMOS RECICLADOS UTILIZADOS

Recuperar materiales y volverlos a la vida productiva, contribuye a alargar su ciclo de vida y a la reducción en la generación de residuos, a su vez que genera un ahorro económico para la organización.

Método de cálculo:

En este indicador consideramos como insumos los mismos materiales que se requieren para la prestación del servicio y que se consideraron en la medición del indicador 301-1, es decir que los insumos son:

- Dotaciones
- Papelería
- Combustibles
- EPP
- Electrónica

Restauramos los equipos electrónicos que son desinstalados de los puestos de servicio, con el fin de que puedan ser utilizados nuevamente, generando así la reutilización de los equipos y la disminución de residuos generados.

Gestionamos en la organización la reutilización de papel que solo se ha impreso por una cara, para la impresión de nuevos documentos por la cara que se encuentra limpia.

Se calcula este indicador de la utilización de papel reciclado con el supuesto de que a las impresiones en hojas, se le resta la cantidad de hojas que ha solicitado cada proceso, lo que indica que las impresiones adicionales se realizaron con papel reciclado. Para el cálculo que se presenta a continuación, se toma como estimación el peso de una resma de papel es 2,26 Kg.

Para el año 2020, Por temas específicos correspondiente a la presencia de la pandemia, no se realizó la intensificación de recuperación de Dotación ya que al darle cumplimiento al protocolo de bioseguridad y diferentes lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional y secretaria de salud, se suspende actividad por parte del almacén, estos son necesario ya que dicha recuperación puede llegar a incurrir a la propagación del COVID-19, por lo que durante el 2020 se realiza el proceso de incineración de dotación a nivel nacional. Para el 2021 se establecerá con el acompañamiento del Proceso de Medio ambiente, nuevas estrategias que permitan aumentar la recuperación de dotación y de materiales y las compras sostenibles.

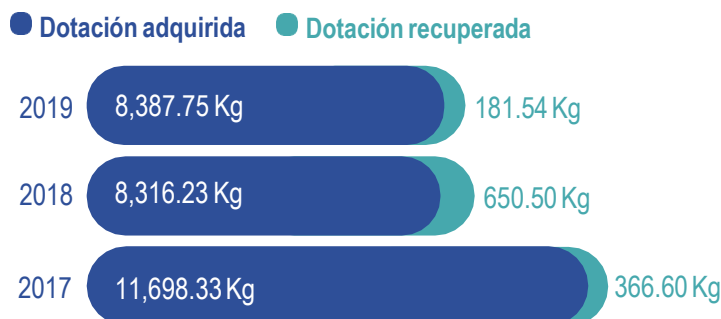
Resultados:

PRENDAS DE DOTACIÓN RECUPERADAS 2019



- CORBATA: 2 (1%)
- CHAQUETA: 169 (56%)
- PANTALÓN: 0 (0%)
- OVEROL: 130 (43%)
- CAMISA: 0 (0%)

RECUPERACIÓN DE DOTACIÓN

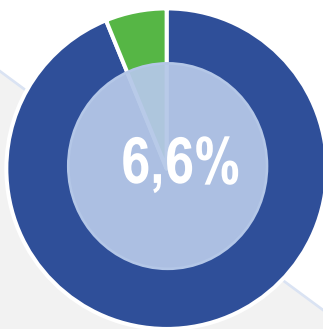


PORCENTAJE DE RECUPERACIÓN DE DOTACIÓN

2017: **3.13%** 2018: **7.82%** 2019: **2.16%**

Datos tomados del indicador Materiales reciclados de Medio Ambiente.

PORCENTAJE DE PAPEL REUTILIZADO



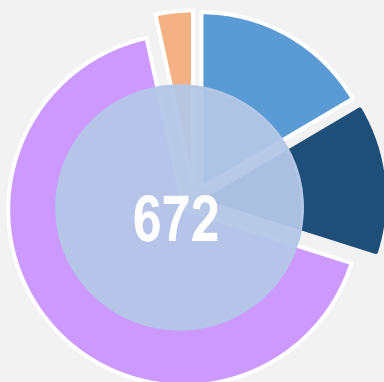
PAPEL REUTILIZADO:
166,08 Kg.

COMPRA DE PAPEL:
2,524.42 Kg.

Comparando el 2020 con respecto al 2019 se evidencia un incremento satisfactorio en la reutilización del papel con un porcentaje del 107,7%, un resultado que evidencia el trabajo constante que se realiza por medio de concientización ambiental. Teniendo en cuenta que la compra de papel permanece estable.

En total se reutilizaron 36,743 hojas que equivalen a 73,49 resmas de papel.
En el 2020 el porcentaje de reutilización de papel fue de 6.6% y en el 2019 el 3,18% con 76,96 Kg

EQUIPOS ELECTRÓNICOS RECUPERADOS



ACCESORIOS: 389 (57,89%)

ALARMAS: 93 (13,84%)

COTROL DE ACCESO: 23 (3,42%)

CCTV: 167 (24,85%)

**Total de equipos electrónicos
comprados en 2020**

460,15 Kg

**Total de equipos electrónicos
recuperados en 2020**

420 Kg

**Porcentaje de equipos
electrónicos recuperados:**

91,27%

Datos tomados del indicador Materiales reciclados de Medio Ambiente.

NUESTRA META 2020

Alcanzar el 3% de materiales reutilizados o reciclados para la prestación del servicio.



Total materiales
44.837,50914 Kg



Total materiales reutilizados
586,08 Kg



1,31%

**Porcentaje de materiales
reutilizados.**

Para el año 2020 se generó un porcentaje de materiales reutilizados de 1,31%, que comparados con el año anterior, se puede evidenciar que disminuyó en un 0.86%. Aunque se trabajó constantemente en la reutilización de materiales, las consecuencias de la pandemia han causado también que varios materiales no se permitan reutilizar por causas del cumplimiento de los protocolos de Bioseguridad, como lo es a recuperación de la dotación. Sin embargo, para el 2021 se reforzará este último ítem que incluya a su vez el laboratorio de equipos electrónicos.



302-1, 302-3 CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN



Los recursos energéticos son parte fundamental para la prestación de nuestros servicios, por eso, a través de la política organizacional y los programas ambientales de Energía y Calidad del aire, gestionamos las actividades para la reducción de los consumos y uso eficiente de los recursos energéticos que requerimos como son la energía eléctrica y los combustibles fósiles.

Como empresa prestadora de servicios de vigilancia y seguridad privada, en nuestros procesos misionales, no generamos ni vendemos: electricidad, calefacción, refrigeración y/o vapor.

Método de cálculo:

Para el cálculo del consumo energético total dentro de la organización, tenemos en cuenta el consumo de energía eléctrica y el consumo de combustibles fósiles de gasolina, diesel y GNV para los vehículos propios y de terceros en la organización.

Los factores de conversión para los cálculos son:

- 1 GJ = 277.77777778 kWh 1 kWh = 0,0036 GJ
- 1 US galones gasolina para automóviles= 0,13176 GJ .

Datos tomados de: <https://es.converterin.com/economia-de-combustible/gigajoule-to-us-galones-de-gasolina-para-automoviles.html>

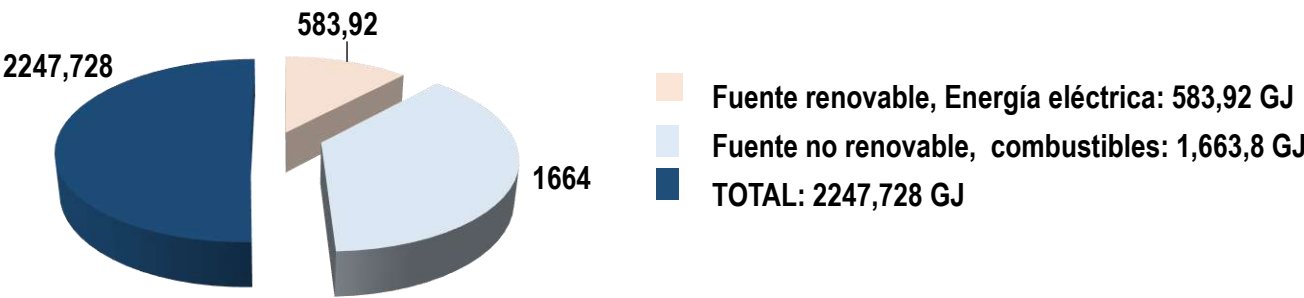
- 1 galón de Diesel = 0,142GJ
- 1 galón de GNV (Gas natural vehicular) = 0,0001049 GJ

Datos tomados de: <http://www1.upme.gov.co/Hidrocarburos/Estudios%202014-2016/Anexo%20A.%20Equivalencia%20energ%C3%A9tica%20GNV-di%C3%A9sel.pdf>

- Los datos de energía eléctrica son tomados de la facturación mensual de cada empresa prestadora del servicio de energía en nuestras agencias.
- Los datos de combustible de los vehículos propios, son tomados de la plataforma de consumos Distracom, que nuestro proveedor de combustible.
- Los consumos de combustible de los vehículos de terceros, son estimaciones que tomamos de las cuentas de contabilidad de las facturas en \$COL las cuales dividimos entre el valor promedio de un galón de gasolina en Colombia, que tomamos de los datos <https://www.minminas.gov.co/>

Resultados:

ENERGÍA POR FUENTE





CONSUMO DE COMBUSTIBLES:

1,664 GJ



Gasolina:
1,498,77 GJ

Diésel:
165,03GJ

GNV:
0.01GJ



CONSUMO ENERGÍA ELÉCTRICA:

537,433 GJ



Medellín:
398,1204 GJ

Bogotá:
93,751 GJ

Barranquilla:
77.00 GJ



Manizales:
4,824GJ

Unidad canina:
8.00 GJ

Ibagué:
2.840 GJ

INTENSIDAD ENERGÉTICA

2,247,72 GJ



TOTAL ENERGÍA



2,762



PROMEDIO DE COLABORADORES



3,93GJ



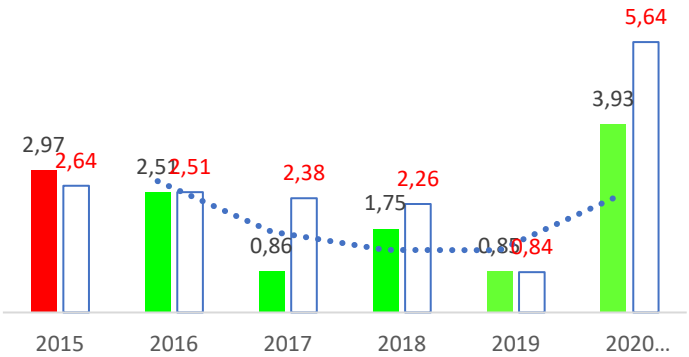
CONSUMO ENERGÉTICO POR COLABORADOR

NUESTRA META 2020

. Reducir un 3% el consumo energético en la organización al año 2025, es decir el 0,6% anual



CONSUMO ENERGÉTICO POR COLABORADOR EN GJ



Para el 2020 se replantea la meta donde se estructura dividir el valor por numero de colaboradores administrativos, por consumo de energía eléctrica y por consumo de combustible, se divide por el total de trabajadores.

Para el año 2020 se alcanzo reducir el consumo energético en un 3,63 GJ por colaborador, dando cumplimiento al indicador anual de 5,64. Esta reducción fue por consecuencia de la modalidad de trabajo en casa que se ejecutó durante el año y también por las diferentes actividades de sensibilización ambiental.

Por otro lado, se evidencia una disminución tanto en el consumo de energía como en el de combustibles de 1% y 1,7% respectivamente.



CAMPAÑAS AMBIENTALES

Gestión para el Cumplimiento de Objetivos Ambientales

Para el cumplimiento de las metas en cuanto a los indicadores además del impacto en el ambiente y el cambio climático, la organización ha establecido prácticas que han generado cultura en los grupos de interés, como los colaboradores y sus familias, proveedores y clientes, a través de campañas y programas, que apuntan a la gestión de residuos, disminución en el consumo de papel, energía, agua y emisiones de CO₂.

Algunas de las actividades realizadas son las campañas de Guardianes de la Seguridad y la Naturaleza con la Tiquetera de reconocimientos, que incluye prácticas como compartir vehículo, monta tu Bici o camina, usar transporte público, entre otros; y el desarrollo en plataformas digitales, controles en consumos, incentivos al personal, celebración de la Semana de la Salud y Medio Ambiente, compensación de la huella de carbono, entre otros.

TIQUETERA DE RECONOCIMIENTOS



Desde el 2018 se implementa la campaña Guardianes de la Seguridad y la Naturaleza, la cual comienza con el enfoque para la cultura del ahorro del agua desde los hogares, desde ese periodo cada año se implementan diferentes campañas que aporten al mejoramiento del medio ambiente, durante el 2020 se ejecutaron las campañas tiquetera ambiental y de reconocimientos donde los colaboradores, sus familias y las mismas comunidades participaban con la recolección de residuos aprovechables, (Botella de amor, tapas), residuos electrónicos, monta en tu bici donde se reconocían los trayectos de casa a trabajo y de trabajo a casa, compartir el vehículo, entre otros, al final de cada semestre se premian 3 colaboradores administrativos y 3 Operativos que contaran con mayor puntuación y para el último semestre fueron 12 los ganadores, estas campañas se continuaran desarrollando para el año 2021.



CAMPAÑAS AMBIENTALES

Gestión para el Cumplimiento de Objetivos Ambientales



FORMATOS Y REGISTROS DIGITALES

Se han implementado herramientas digitales como la plataforma Kontrol ID, con el fin de registrar la información, incrementando el control de la operación, previniendo la materialización del riesgo y a su vez, disminuir el consumo de papel, los cuales se ven reflejados en el cumplimiento de los objetivos



DISMINUCIÓN EN EL CONSUMO DE MATERIALES

Dentro de los materiales más utilizados según el core del negocio se encuentra el consumo de dotación y los equipos electrónicos como alarmas, control de acceso, circuitos cerrados de televisión, entre otros. Para ambos materiales, la organización emplea estrategias de recuperación, con el fin de disminuir la generación de residuos tales como:

113

Equipos electrónicos: contamos con un laboratorio que permite revisar los accesorios que tienen vida útil y efectuar el aprovechamiento con la respectiva reparación.

Dotación: Cuando ésta se encuentra en buenas condiciones y poco uso por personal que estuvo transitoriamente en la compañía, se cuenta con un proveedor que le realiza a las prendas un proceso de higienización riguroso para su reutilización y cuya estrategia se retomará para el 2021.



GRI 303-1, 303-2,303-3 EXTRACCIÓN DE AGUA POR FUENTE

GRI 303-1, 303-2,303-3

El agua es un recurso básico y necesario que requerimos para la vida y el bienestar. En Seracis, somos conscientes de los impactos que genera en la salud y la calidad de vida de las personas, la ausencia de este recurso natural finito, el cual utilizamos para el consumo de nuestros colaboradores y el aseo de equipos e instalaciones. El consumo de agua lo realizamos, a través del suministro de acueducto de las empresas de servicios públicos de cada ciudad, donde se encuentran nuestras agencias.

Aplicamos la metodología CONESA para la identificación de aspectos e impactos ambientales, con la cual hemos identificado, el vertimiento de aguas residuales domésticas, como uno de nuestros impactos ambientales más significativo y es por esto, que estamos comprometidos con el cuidado y uso racional del recurso hídrico.

Contamos con un programa ambiental del agua, a través del cual, gestionamos estrategias para la optimización y reducción del consumo de este recurso en la organización, promoviendo entre nuestros colaboradores, una cultura de ahorro y responsabilidad.

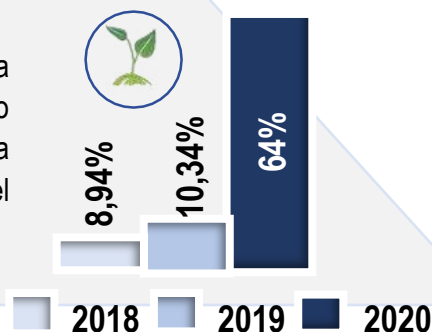
Las metas de este programa, van encaminadas a dar cumplimiento a nuestros objetivos estratégicos, que a su vez están alineados con los ODS. Dentro de nuestra visión como organización, también se incluye un componente ambiental, en el cual definimos como meta, Reducir un 3% el consumo de agua en la organización al año 2025, es decir el 0,6% anual.

Durante todo el 2020, hemos realizado campañas con nuestros colaboradores incentivando la protección del medio ambiente y de los recursos naturales, no solo en la organización, sino también en sus hogares.

A través de la campaña Guardianes de la Seguridad y la Naturaleza que incorpora la Tiquetera de Reconocimientos, en los tres últimos años hemos premiado, a los colaboradores que han demostrado a través de los excelentes actos de cuidado ambiental basado en la reducción en el consumo de agua y energía, aprovechamiento de residuos, entre otros, teniendo también en cuenta que no solo impacte al colaborador si no también a sus familiares y comunidades.

De igual manera, hemos promovido con nuestros grupos de interés como son colaboradores, clientes y proveedores, el consumo responsable del agua, a través de comunicados y artículos sobre el tema en nuestra revista SOY SERACIS, la cual entregamos físicamente y publicamos en nuestra página web www.seracis.com

Adicionalmente, se realiza una evaluación de proveedores que incluye la identificación de prácticas ambientales, que contemplan criterios como programas en gestión de residuos, emisiones de CO₂, consumo energía y agua y se evidencia un mejoramiento progresivo especialmente en el 2020 con el 64% de calificación de los proveedores evaluados.



Colombia, que es donde desarrollamos nuestra actividad económica de prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada, no presenta estrés hídrico tal como lo presenta el IDEAM, sin embargo si presenta algunas zonas con vulnerabilidad al desabastecimiento hídrico, tal como se muestra en el mapa a continuación:

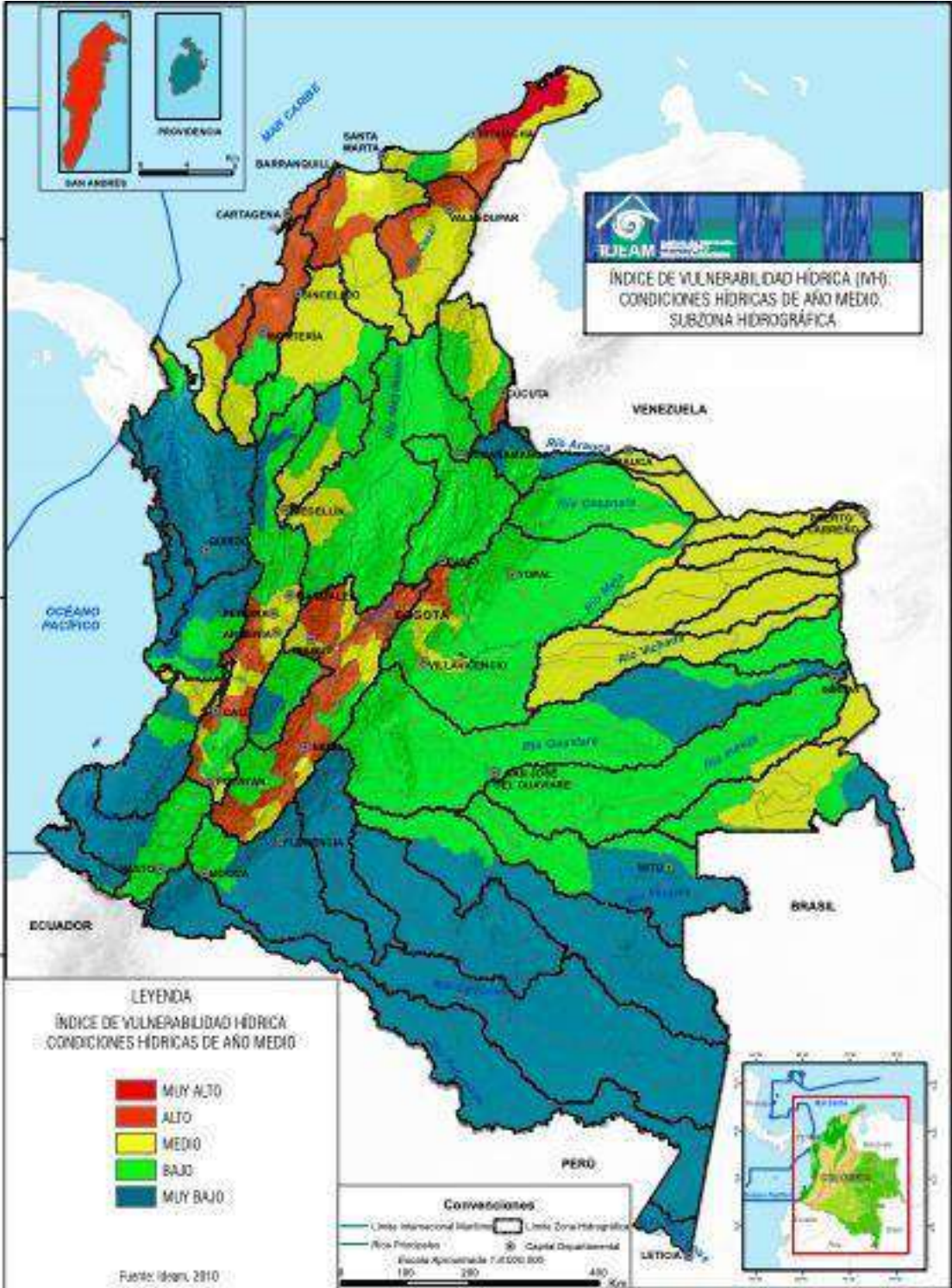
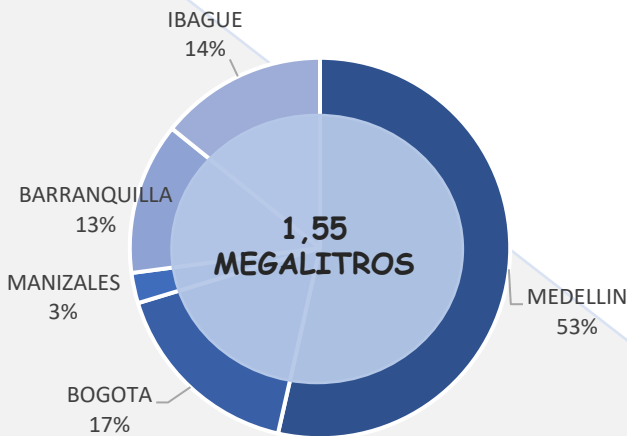


Imagen tomada del IDEAM (<http://www.ideam.gov.co/web/agua/ivh>).

Método de cálculo:

En Seracis, contamos con una fuente de extracción de agua que es, de terceros, es decir, el agua que recibimos es suministrada por la empresa de servicios públicos de las ciudades de Medellín, Bogotá, Barranquilla, Manizales e Ibagué, que es donde se encuentran nuestras sedes administrativas. Esta agua que consumimos es potable. De acuerdo con el mapa presentado anteriormente, las ciudades donde se presenta un índice alto de vulnerabilidad al desabastecimiento hídrico son: Barranquilla y Bogotá.

EXTRACCIÓN DE AGUA POR AGENCIA



0,46 ML

TOTAL CONSUMO DE AGUA EN ZONAS CON VULNERABILIDAD HÍDRICA

30%

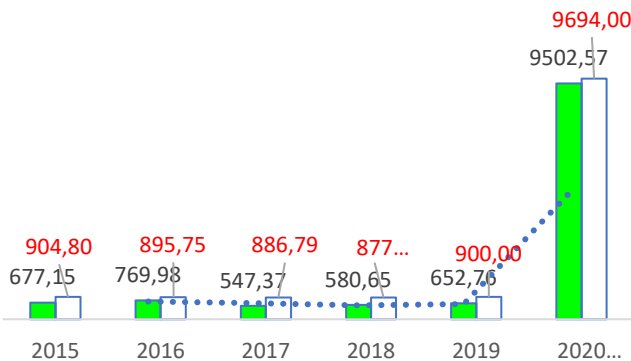
Del total de la extracción de agua es de zonas con vulnerabilidad hídrica.

NUESTRA META 2020

Reducir un 3% el consumo de agua en la organización al año 2025, es decir el 0,6% anual



CONSUMO DE AGUA EN LITROS POR COLABORADOR



Para el año 2020 Se replantea la meta del indicador, debido a que se identifica que la formulación para el análisis de consumo de agua debe ser por colaborador área Administrativo y no sobre el total de colaboradores de la organización, este cambio modifica los resultados mostrando información mas acorde al indicador. La meta del consumo de agua durante este año se cumple evidenciando una reducción del 12% a pesar de la nueva medida de lavado de manos constante por causa de la pandemia COVID-19. Una de las causas de esta disminución es por la modalidad de Trabajo en casa que se aplico durante todo el año 2020 y las diferentes campañas de sensibilización ambiental. Para el 2021 se continuarán con las medidas de Bioseguridad que enfrenten la pandemia y con las diferentes actividades de mejoramiento y cuidado ambiental, estableciendo estrategias para fomentar la cultura del ahorro.



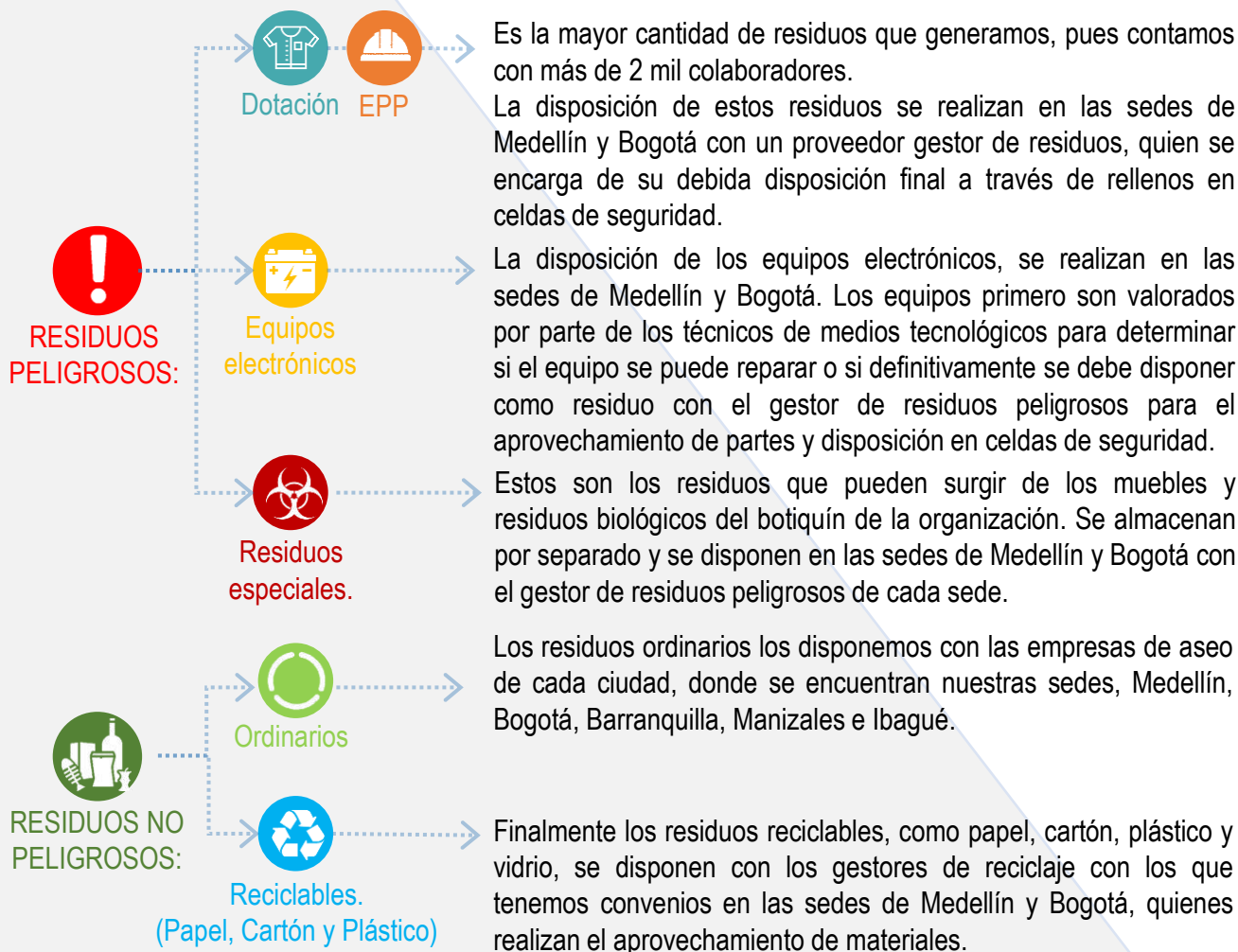
GRI 306-2 RESIDUOS POR TIPO Y MÉTODO DE ELIMINACIÓN



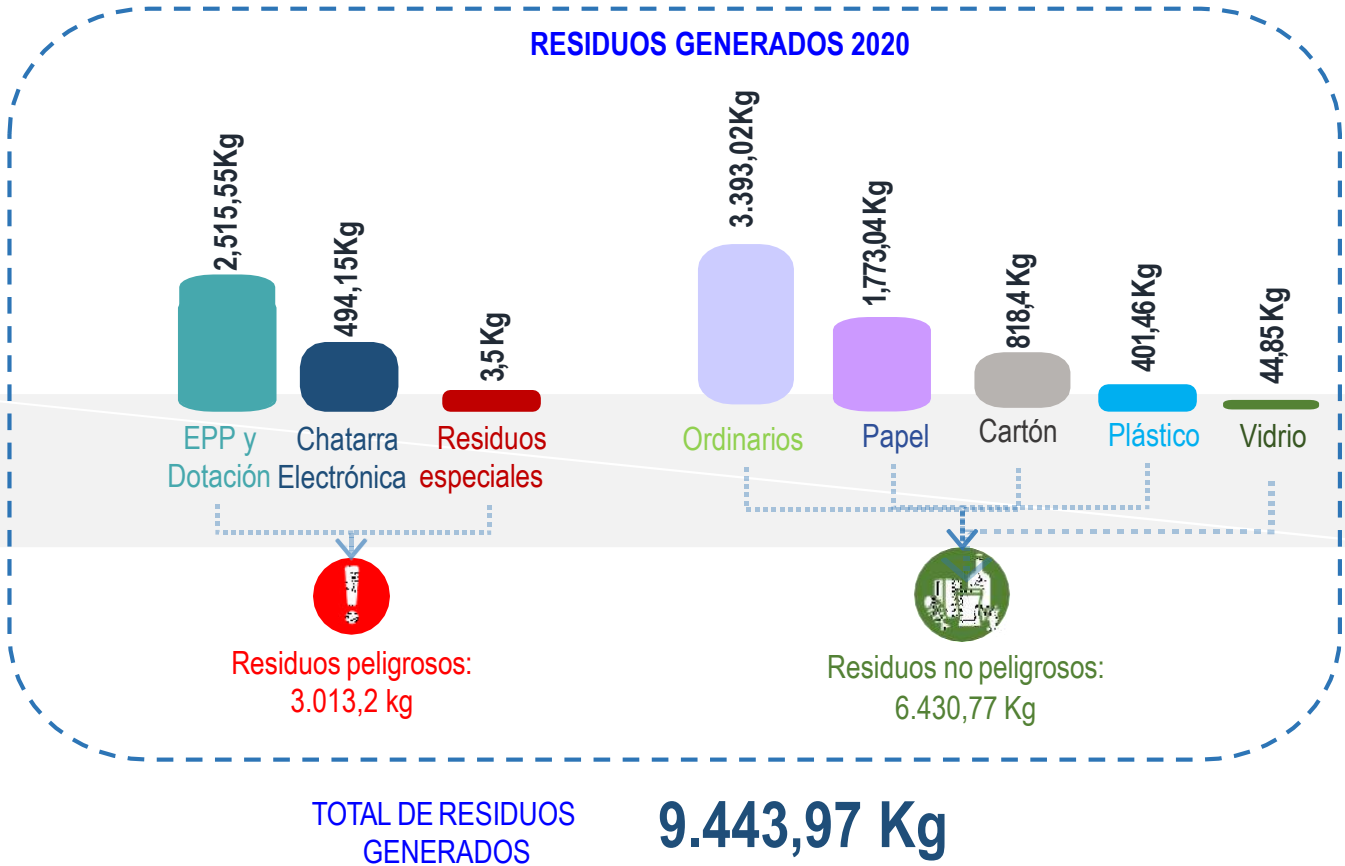
El consumo exagerado e insostenible, que produce el desaprovechamiento de los recursos naturales, afectando negativamente el medio ambiente y provocando el agotamiento de estos recursos y es por esto que en Seracis, con el fin de cumplir con uno de nuestros objetivos estratégicos de cuidar y proteger el medio ambiente, nos comprometemos a realizar una gestión adecuada de los residuos que generamos, de manera que se recuperen aquellos residuos que se pueden aprovechar y los que no, reducir al máximo los efectos negativos en el medio ambiente.

Contamos con un programa ambiental de residuos, a través del cual realizamos convenios con gestores específicos para cada tipo de residuo, sensibilizamos a nuestros colaboradores sobre una correcta separación de residuos en la fuente y desempeñamos actividades de recuperación de materiales, con el fin de reducir los residuos.

En Seracis, generamos residuos peligrosos, no peligrosos y en ocasiones residuos especiales de muebles de oficina o estantes y del botiquín.



A continuación se presentan los residuos generados en 2020:

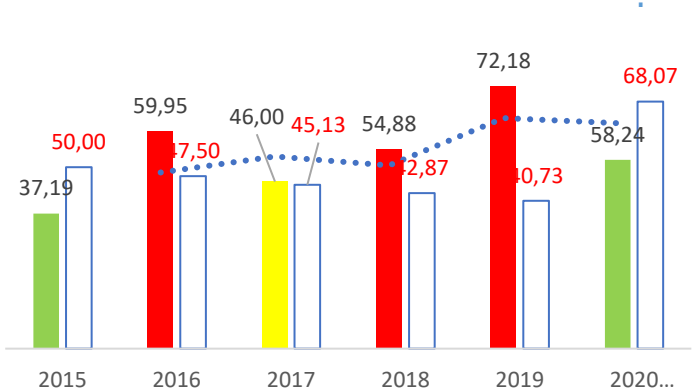


NUESTRA META 2020

Reducir un 3% los residuos generados en la organización al año 2025, es decir el 0,6% anual



RESIDUOS EN KG POR COLABORADOR



Durante el año 2020 se identifica una reducción significativa de residuos generados en la organización, con una disminución del 13% correspondiente a 1383,28 Kg. Las causas principales de esta reducción son debido al trabajo en casa y las campañas ambientales gestionadas por el proceso.

Para el 2021 se continuará con campañas, capacitaciones y actividades que permitan incentivar la disminución en la generación de residuos, además de la correcta segregación de residuos desde la fuente.



ESTRATEGIA PARA EL CAMBIO CLIMÁTICO

GRI 305



La gestión de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), permite contribuir a la solución del problema del calentamiento global, el cual puede generar el desabastecimiento de agua, inundaciones, sequías, contaminación del aire, entre otros, como resultados de las actividades productivas de los seres humanos.

Como organización socialmente responsable, somos conscientes de los impactos ambientales que generamos por el desarrollo de nuestra razón social y por esto, nos hemos comprometido a través de nuestra política de cambio climático, con la medición, aplicación de controles para la reducción y compensación de nuestras emisiones de GEI. De igual manera continuaremos implementando acciones de adaptación al cambio climático.

Nuestros impactos ambientales por emisiones de gases de efecto invernadero se presentan en todos los municipios donde prestamos el servicio. En Seracis, gestionamos estas emisiones a través del programa de Calidad del Aire que lidera la coordinación de procesos y Medio Ambiente bajo la dirección de Proyectos y Calidad.

Nuestra principal fuente de emisión son los combustibles fósiles, seguido de los consumos de energía y de combustibles por viajes aéreos, es por esto que el programa Calidad del Aire, se enfoca en la reducción y optimización de estas fuentes de emisión.

ESTRATEGIAS 2020

Algunas de las estrategias implementadas para la mitigación de emisiones de CO₂ y la disminución en los impactos adversos que afectan el cambio climático, se enfocan en el seguimiento y monitoreo en cuanto a los consumos de las emisiones directas e indirectas, además de las alianzas con gasolineras en aras de controlar los combustibles del personal; adicionalmente, se promueven las reuniones virtuales, con el fin de evitar los desplazamientos entre ciudades y la compra de tiquetes aéreos.

Por otro lado, la organización se proyecta para ser carbono neutro y por tal motivo, efectúa la compensación de la huella de carbono a través del pago por servicios ambientales a la entidad BanCO₂ con la compra de BanCO₂ Plus, quienes a través de su operador MASBOSQUES, suministran este aporte voluntario a una familia campesina, para el cuidado de los recursos naturales, mediante la protección del bosque existente en su propiedad.

GRI 305-1



305-2, 303-3



AÑO BASE

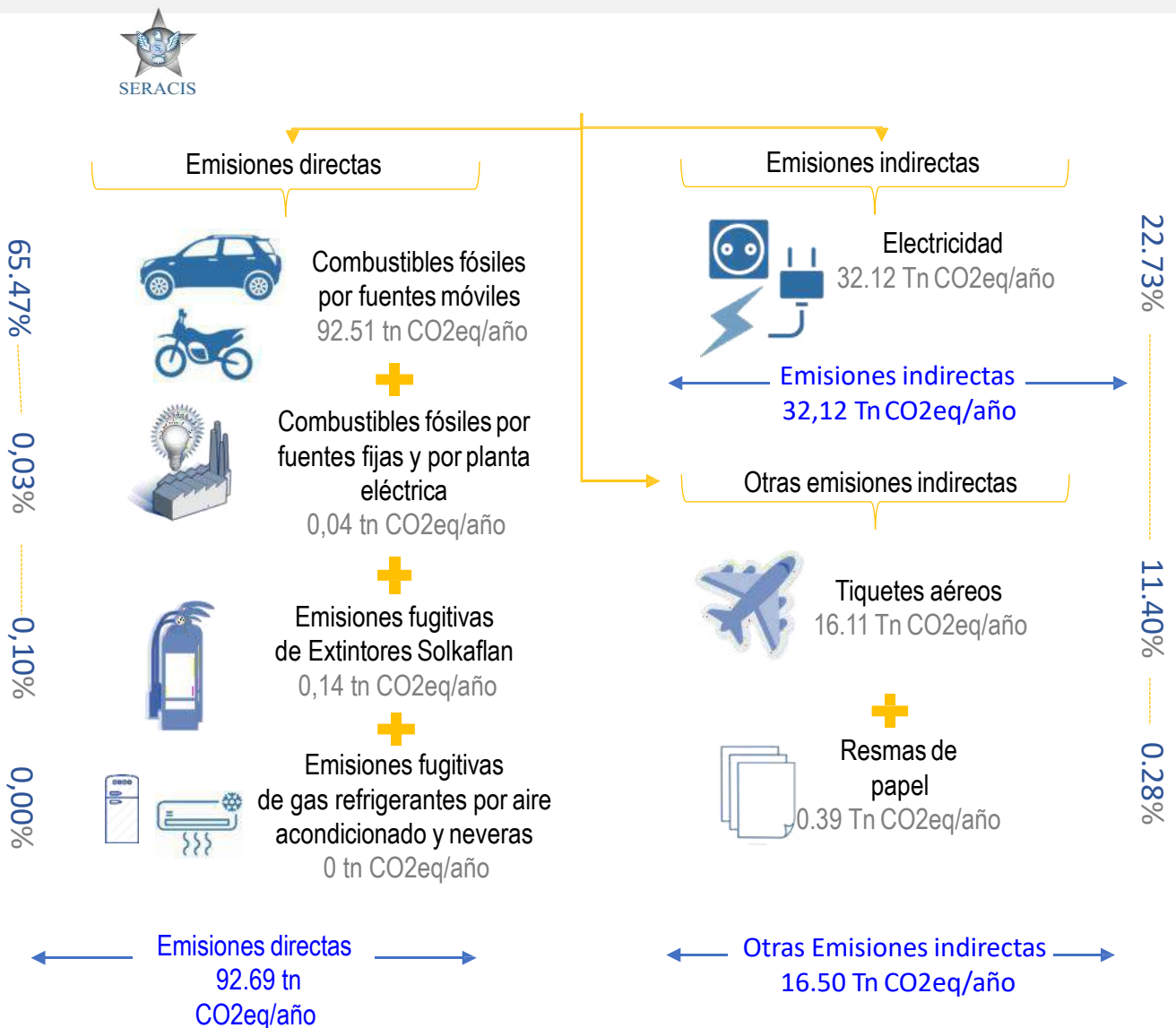
Nuestro año base es el 2017, debido a que cumple de manera adecuada con los principios de la guía ISO 14064 como son, pertinencia, cobertura total, coherencia, exactitud y transparencia. En el 2017, se recopilaron datos de fuentes confiables y verificables, con lo cual se asegura la precisión y calidad de la información, generando un resultado con menor incertidumbre o error.

Para el año 2017, considerado como año base, se tuvieron en cuenta las cinco agencias de la organización como límites organizacionales y todas las operaciones de Seracis para la identificación de las fuentes de emisión. En el 2017, no se incluye información de la unidad canina, pues está comenzó a funcionar a partir del 2018.

De acuerdo con lo anterior las emisiones de GEI de Seracis Ltda en el año base son:

HUELLA DE CARBONO SERACIS 2017

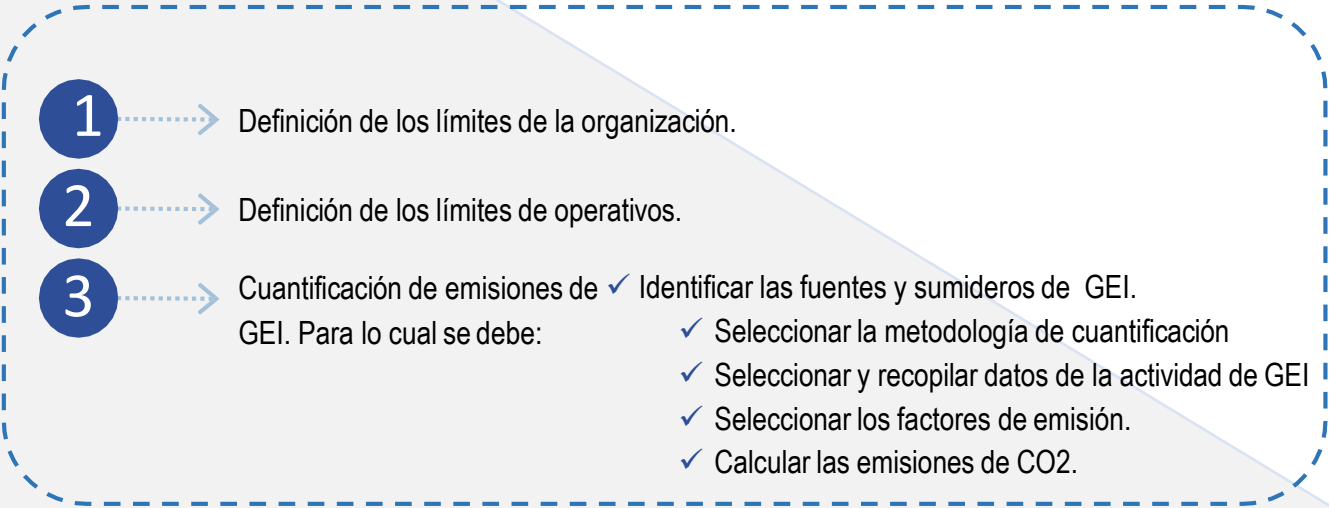
Huella total: 141.31 tn CO₂eq/año



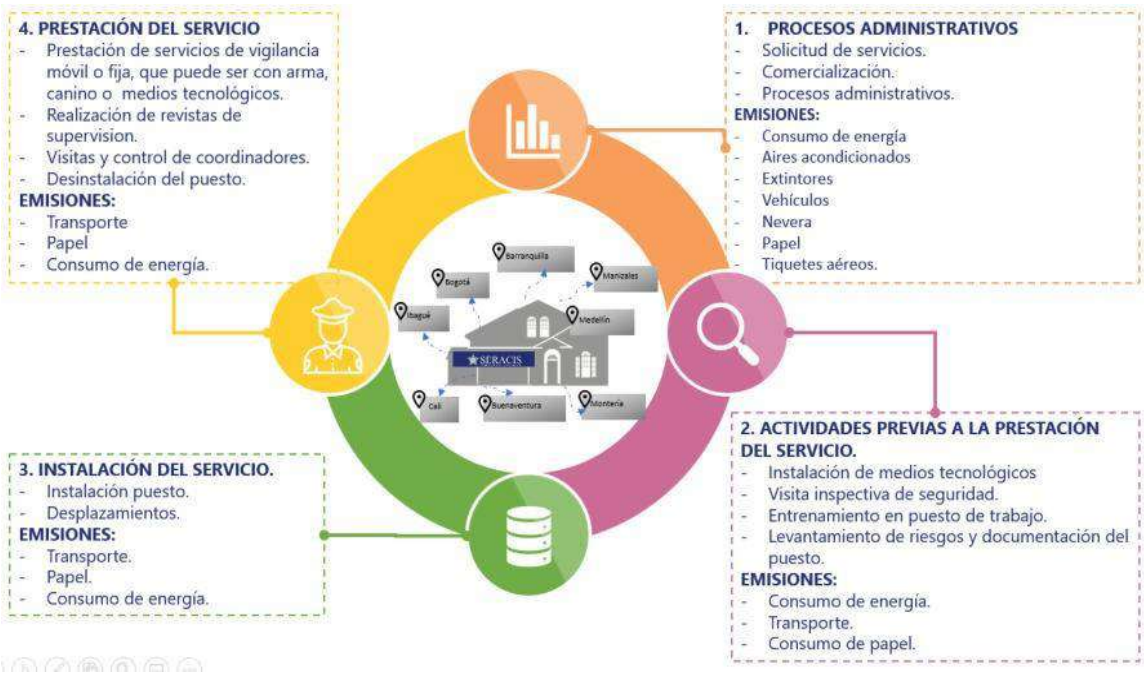
Para el desarrollo de la cuantificación de la huella de carbono de nuestra organización para los años 2017, 2018, 2019 y 2020, utilizamos la guía ISO 14064-1 Gases de efecto invernadero con orientación a las organizaciones.

Con esta guía realizamos el diseño y desarrollo del inventario de GEI. Para el cálculo aplicamos los siguientes pasos los siguientes pasos:

METODOLOGÍA PARA EL CÁLCULO DE HUELLA DE CARBONO



A continuación presentamos las actividades que realizamos para la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada, que nos permiten identificar nuestras fuentes de emisión para la medición de nuestras emisiones.

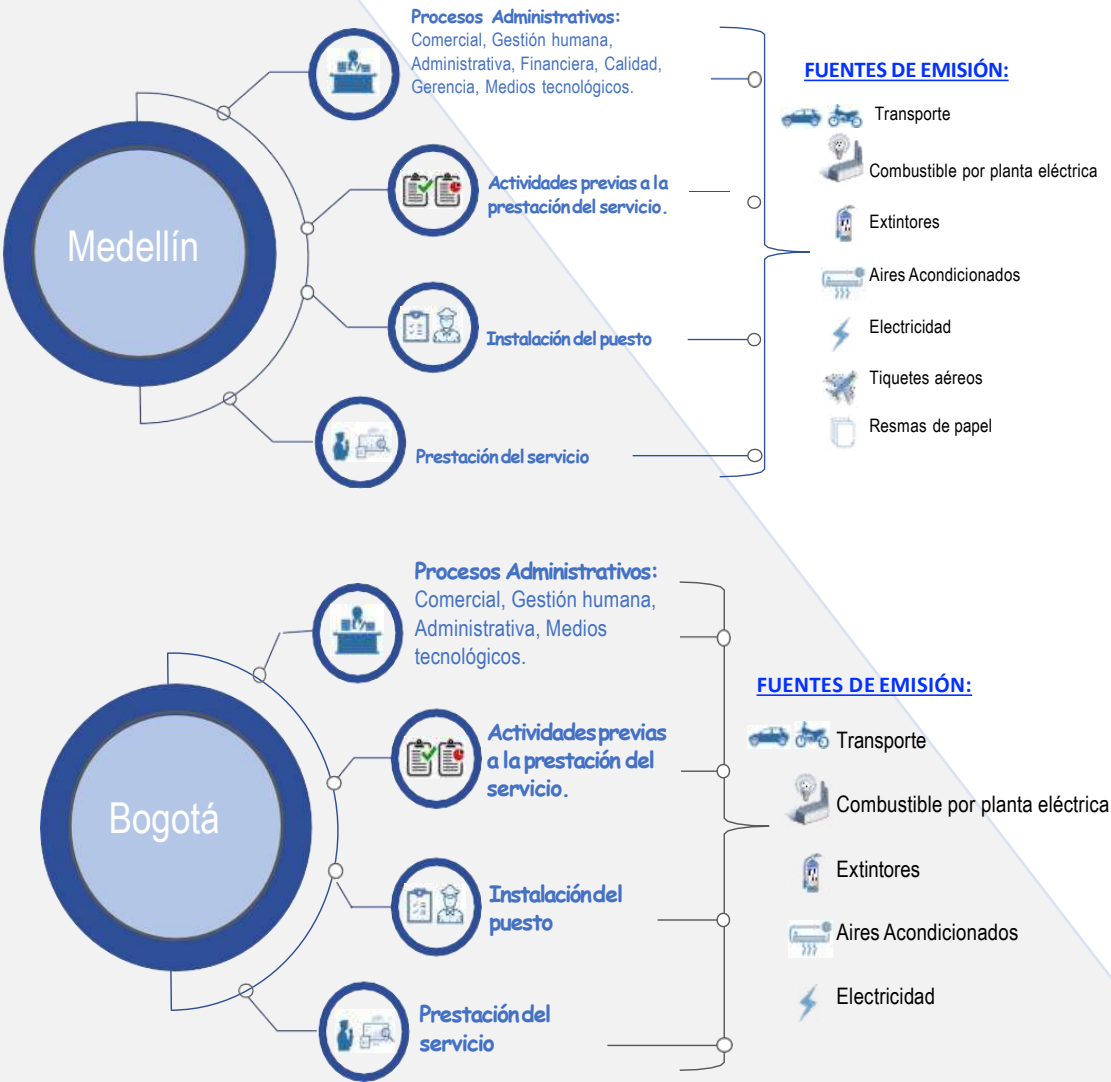


LÍMITES ORGANIZACIONALES

Los límites organizacionales para el cálculo de la huella de carbono de la organización Seracis Ltda., fueron definidos a través del enfoque de control operacional, que establece la cuenta de emisiones que fueron generadas por actividades sobre las cuales se tiene control directo.

La organización SERACIS LTDA, presta servicios de vigilancia y seguridad privada en todo el territorio nacional, pero dado que los servicios son prestados en las instalaciones de sus clientes, se definen como límites organizacionales las agencias administrativas a nivel nacional que son: Sede principal en la ciudad de Medellín y sedes administrativas Bogotá, Barranquilla, Manizales e Ibagué, las cuáles serán centro de medición. También se incluyen las emisiones de la Unidad Canina.

A continuación, se presentan los cuatros pasos básicos de la cadena de valor para las operaciones de vigilancia y seguridad privada de Seracis Ltda en cada una de sus agencias y sus fuentes de emisión., también se incluyen los procesos que componen la organización:

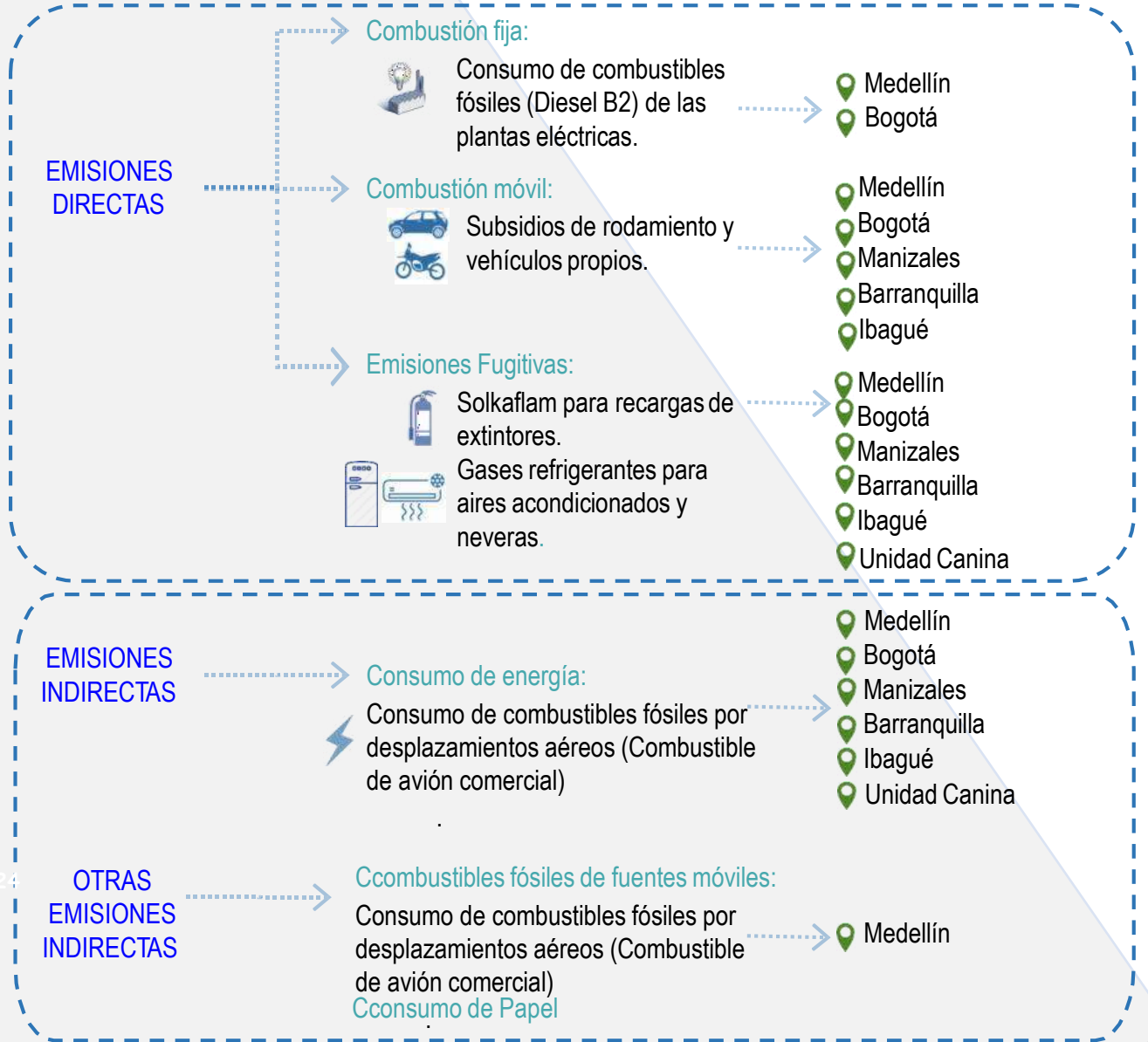






Los límites operacionales de nuestro inventario de GEI, incluyeron las emisiones directas y las emisiones indirectas, bajo la norma ISO 14064-1:2006, para los procesos relacionados con las actividades de la compañía.

Teniendo en cuenta la descripción de la organización y la definición de los límites organizacionales, se definen los siguientes límites operacionales:



FACTORES DE EMISIÓN

Los factores de emisión para este presente reporte fueron tomados de un origen reconocido, son apropiados para las fuentes de GEI involucradas.

Los factores de emisión utilizados para la presente cuantificación de gases de efecto invernadero tomados del software Umberto, fueron los establecidos por diferentes entes especializados en la materia y seleccionados para tener cercanía con las características que posee Colombia, como lo son: el ministerio de minas y energía de la República de Colombia para los combustibles fósiles y la energía utilizada en el país a través del UPME (Unidad de planeación minero energética) y Panel Intergubernamental en Cambio Climático (IPCC).

El factor de emisión para el consumo de papel fue tomado de la guía de cálculo de emisiones de gases de efecto invernadero versión marzo 2015 y el factor de emisión para las emisiones de CO2 equivalentes para los trayectos aéreos fueron tomados de la calculadora de la página web de The International Civil Aviation Organization (ICAO), que es un organismo especializado de las Naciones Unidas, establecido por los Estados en 1944 para gestionar la administración y la gobernanza del Convenio sobre Aviación Civil Internacional (Convenio de Chicago).

Gasolina:

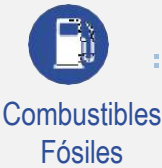
Gases de Efecto Invernadero (GEI)	Factor Emisión (Kg/TJ)	Poder Calorífico (LHV)(MJ/Kg)	Densidad (Kg/L)
CO2	66.778,409	40,6593	0,7412
CH4	3	40,6593	0,7412
NO2	3,2	40,6593	0,7412

Diésel:

Gases de Efecto Invernadero (GEI)	Factor Emisión (Kg/TJ)	Poder Calorífico (LHV)(MJ/Kg)	Densidad (Kg/L)
CO2	74193	42,4185	0,8519
CH4	1,00	42,4185	0,8519
NO2	3,9	42,4185	0,8519

GNV:

Gases de Efecto Invernadero (GEI)	Factor Emisión (Kg/TJ)	Poder Calorífico (LHV)(MJ/Kg)	Densidad (Kg/L)
CO2	55539	35,6522	0,737
CH4	1,00	35,6522	0,737
NO2	3	35,6522	0,737



GRI 305-1, 305-2, 305-3



Extintores de
Solkaflam

Factor de emisión = 77 KgCO₂eq / Kg
Dato tomado de Informe aceptado por el Grupo de Trabajo I del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre Cambio Climático del año, para un tiempo dado en el horizonte de 100 años.



Gases
refrigerantes

HFC410a = 2088 KgCO₂eq / Kg
HCFC 22 = 1810 KgCO₂eq / Kg
R600A = 4 KgCO₂eq / Kg
HFC 134a = 1430 KgCO₂eq / Kg
Datos tomados del Panel intergubernamental de cambio climático (IPCC) y Agencia de protección del medio ambiente de los estados Unidos.



Electricidad

Factor de emisión = 0.166 KgCO₂eq / KWh
Dato tomado del Documento Cálculo del Factor de Emisión del Sistema Interconectado Nacional SIN de diciembre de 2020 de la UPME.



Papel

Factor de emisión = 0.13 KgCO₂eq / KWh
Dato tomado del libro “Guía de cálculo de emisiones de gases de efecto invernadero. Versión Marzo 2015, OCCC. Este documento es de la entidad Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol).



GRI 305-1 EMISIONES DIRECTAS DE GEI

Para el cálculo de las emisiones directas se consideran las fuentes de emisión de combustibles de vehículos propios, terceros y planta eléctrica, también las recargas de extintores y aires acondicionados.

EMISIONES DIRECTAS

106,07 TnCO₂eq



Combustibles Fósiles
Fuentes móviles

100,71 TnCO₂eq

94.95%



Combustibles Fósiles
Fuentes Fijas

0,26 TnCO₂eq

0.24%



Emisiones Fugitivas
Extintores

5,10 TnCO₂eq

4,81%



Emisiones Fugitivas
Aires Acondicionados

0,00 TnCO₂eq

0.00%



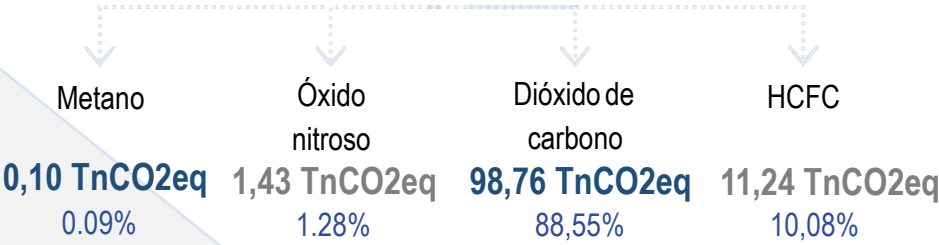
Emisiones Fugitivas
Neveras

0,00 TnCO₂eq

0.00%

Datos tomados del indicador ambiental de emisiones 305.

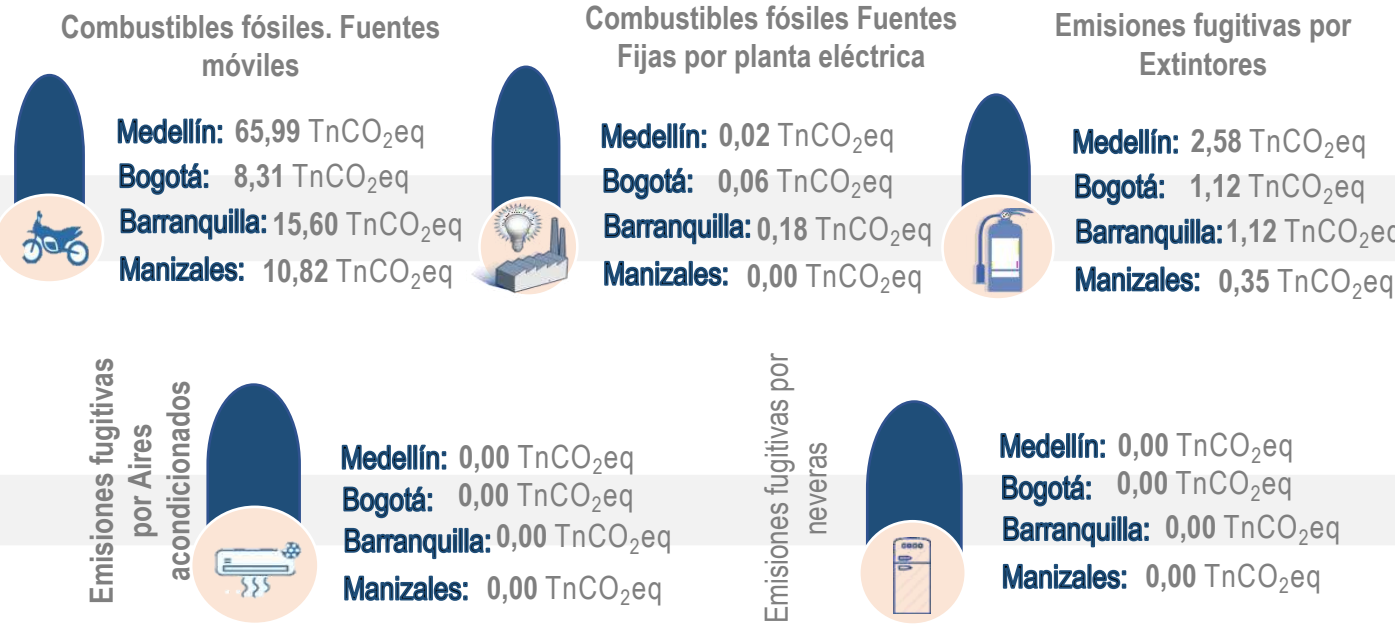
GEI GENERADOS



EMISIONES DIRECTAS POR CADA GEI							
Fuente	Material	GEI				Kg CO2 eq	Tn CO2 eq
		Metano CH4	Óxido Nitroso N2O	Dióxido de carbono CO2	HCFC		
Combustibles fósiles Fuentes móviles por transporte	Gasolina corriente	97,39	1238,2894	86714,55	0,00	88.050,23	88,0502
	Diesel B2	3,98	184,8941	11803,42	0,00	11.992,30	11,9923
	GNV	0,00021	0,0075	0,47	0,00	0,48	0,0005
Combustibles fósiles Fuentes Fijas por planta eléctrica	Diesel B2	0,07	3,06	195,20	0,00	198,32	0,1983
Combustibles fósiles Fuentes Fijas por planta eléctrica	Gasolina corriente	0,05	0,63	43,99	0,00	44,66	0,0447
Emisiones fugitivas por Extintores	Solkaflam	0,00	0,00	0,00	11.242,00	11.242,00	11,24
Emisiones fugitivas por Aires acondicionados	R410A	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	R22	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Emisiones fugitivas por Neveras	R600A	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	HFC 134a	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL		101,48	1.426,88	98.757,63	11.242,00	111.527,99	111,53

Emisiones de GEI por agencia en TnCO₂eq Directas

Datos tomados del indicador ambiental de emisiones 305.





NUESTRA META 2020

Disminuir la emisión de gases de efecto invernadero en un 5% de Tn de CO₂eq por año

Emisiones directas de GEI en Tn CO₂eq

2020 106,07

2019 107,37

2018 170,49

2017 92,69

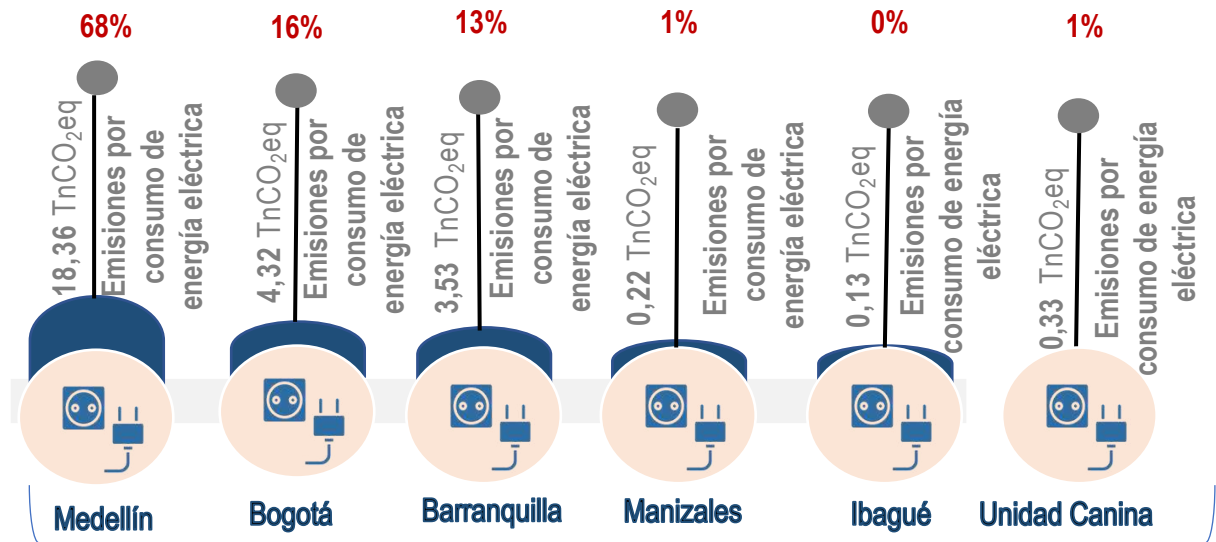
Se logra una reducción del 1% en las emisiones directas de la organización.

Durante el 2020, se continuó con el control a los consumos de combustible con la plataforma de nuestro proveedor Distracom y para el 2021 se continuarán implementando estos controles.

GRI 305-2 EMISIONES INDIRECTAS DE GEI

Para el cálculo de las emisiones indirectas consideramos las fuentes de emisión por consumo de energía eléctrica en las sedes administrativas de la organización a nivel nacional, las cuales medimos de acuerdo con lo reportado en las facturas de servicios públicos de cada ciudad.

EMISIONES INDIRECTAS
26,89 TnCO₂eq

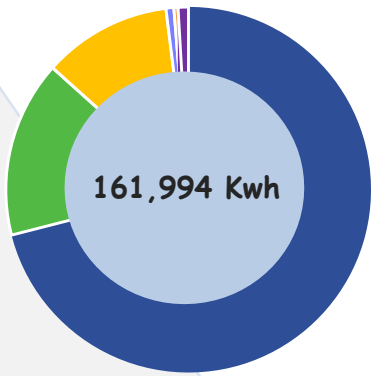


Datos tomados del indicador ambiental de emisiones 305.

La mayor contribución a la huella de carbono por emisiones indirectas es debido a la energía eléctrica de la ciudad de Medellín con unas emisiones de 18,36 toneladas de CO₂ equivalente que corresponde a un 68% del total de las emisiones indirectas de nuestra organización, pero se puede resaltar que comparando este valor con el año anterior se identifica un incremento de 3,28 toneladas de CO₂ equivalente a un 21,7%. Se puede también mencionar que el mayor rubro se encuentra concentrado en la sede Medellín, teniendo en cuenta que hay un mayor número de personal e infraestructura, Mayor sistema de trabajo como computadores y equipos electrónicos, entre otros. Para las otras sedes se puede verificar un leve incremento comparando con el año 2019, teniendo en cuenta el incremento del número de colaboradores, instalación de puestos de trabajo y sus contrataciones y finalmente el impacto económico como consecuencia de la pandemia.

En el 2021, nuestras actividades se centrarán en fortalecer las estrategias para disminuir las emisiones por consumo de energía eléctrica en la sede administrativa de Medellín y así mismo aplicarlas en las otras sedes.

CONSUMO DE ENERGÍA



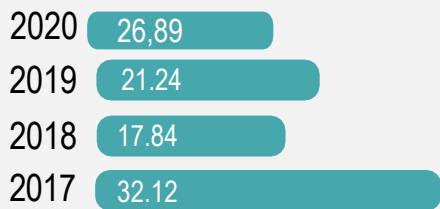
- BARRANQUILLA: 21,263 Kwh (13.1%)
- BOGOTÁ: 26,042 Kwh (16,1%)
- IBAGUÉ: 789 Kwh (0.5%)
- MEDELLÍN: 110,589 Kwh (68,3%)
- MANIZALES: 1,340 Kwh (0.8%)
- UNIDAD CANINA: 1,971,5 Kwh (1,2%)

NUESTRA META 220

Disminuir la emisión de gases de efecto invernadero en un 5% de Tn de CO2eq por año



Emisiones indirectas de GEI en Tn CO2eq



Se presenta un incremento en el consumo de energía en la organización de un 26,62%, debido al aumento en los colaboradores, puestos e impacto económico como consecuencia de la pandemia. Sin embargo, se continuarán realizando campañas de sensibilización, aplicando los controles de ahorro de energía y las inspecciones ambientales.



GRI 305-3 OTRAS EMISIONES INDIRECTAS DE GEI



Las otras fuentes de emisión indirectas que hemos identificado aguas abajo en la organización son los viajes aéreos realizados por el personal de nuestra organización y el consumo de papel.

OTRAS EMISIONES INDIRECTAS



7,16
TnCO2eq



0,14
TnCO2eq



7,30
TnCO2eq

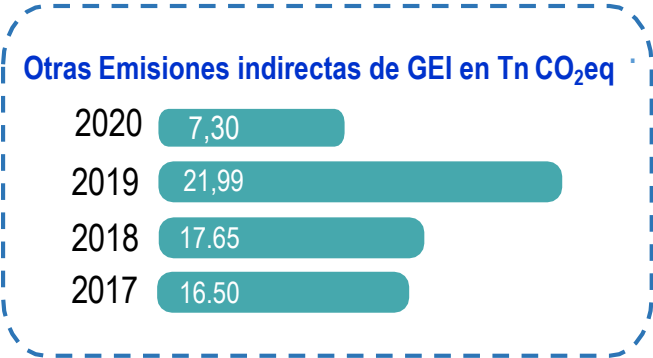
Viajes aéreos (98.1%)
59,159 Kilómetros recorridos

Consumo de papel (1,9%)
5,705 Kg.



NUESTRA META 219

Disminuir la emisión de gases de efecto invernadero en un 5% de Tn de CO₂eq por año



En el 2020, se evidencia una disminución significativa en las emisiones Indirectas del 7,30 TnCO₂eq, si se compara con el año anterior se identifica que disminuyó en un 67% con 14,69 TnCO₂eq menos, estos resultados son debido a que durante el año por consecuencias de la pandemia COVID-19 poco se utilizaron los traslados aéreos disminuyendo así los Combustibles fósiles por viajes aéreos, con respecto al papel el comportamiento se sostuvo. Para el 2021 se continuará con la gestión y la implementación de estrategias como aporte en la disminución en la generación de emisiones indirectas en aras de cumplir con el objetivo.



GRI 305-4 INTENSIDAD DE LAS EMISIONES DE GEI



Intensidad de la huella de carbono por número de proyectos de seguridad de Seracis Ltda:

En Seracis medimos la intensidad de nuestra Huella de Carbono Corporativa con la relación entre las emisiones totales de los Gases de Efecto Invernadero (GEI) y el número total de puestos operativos, debido a que gran parte de los recursos que consumimos, están directamente relacionados con el número de puestos en los que estamos prestando nuestros servicios de vigilancia y seguridad, como por ejemplo la gasolina.

Para este cálculo solo se tiene en cuenta las emisiones directas generadas por fuentes móviles, debido a que es la única fuente de emisión generada por la supervisión de los puestos de servicios de vigilancia que se prestan en las instalaciones de los clientes.

Método de cálculo:

Intensidad de emisiones por proyecto =
$$\frac{\text{Emisiones de combustibles fósiles de fuentes móviles (Tn)}}{\text{Número de puestos operativos}}$$

Intensidad de emisiones
por proyecto =


$$\frac{100,71}{\text{TnCO}_2\text{eq}}$$

$$\frac{1,059}{\text{Puestos Operativos}} = \frac{0,095}{\text{TnCO}_2\text{eq/Puestos Operativos}}$$

Intensidad de la huella de carbono por personal administrativo :

Para el cálculo de la intensidad de las emisiones directas e indirectas del personal administrativo y de alta gerencia, se excluirán las emisiones directas generadas por combustibles fósiles de fuentes móviles que son las que se generan por los vehículos de la operación para realizar las revistas de supervisión, visitar clientes, prestar servicios de escoltas y desplazamientos de personal operativo que no están directamente relacionadas con las emisiones que genera el personal administrativo y de alta gerencia en las instalaciones de la organización.

Método de cálculo:

Intensidad de emisiones por
personal administrativo =

$$\frac{(\text{Combustibles fósiles de fuentes fijas} + \text{Emisiones fugitivas} + \text{Emisiones de energía eléctrica})}{\text{No de colaboradores administrativos y alta gerencia.}}$$


$$\begin{array}{l} \text{Combustibles Fósiles} \\ \text{Fuentes Fijas} \\ 0,26 \\ \text{TnCO}_2\text{eq} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Emisiones Fugitivas} \\ 5,10 \\ \text{TnCO}_2\text{eq} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Energía Eléctrica} \\ 26,89 \\ \text{TnCO}_2\text{eq} \end{array} = 32,25 \text{ TnCO}_2\text{eq}$$

Intensidad de
emisiones por
personal
administrativo=

$$\frac{32,25}{\text{TnCO}_2\text{eq}}$$

$$\frac{172}{\text{Colaboradores Administrativos y de Gerencia}} = \frac{0,19}{\text{TnCO}_2\text{eq/Colaboradores Administrativos}}$$

Intensidad de la huella de carbono por personal administrativo de otras emisiones indirectas:

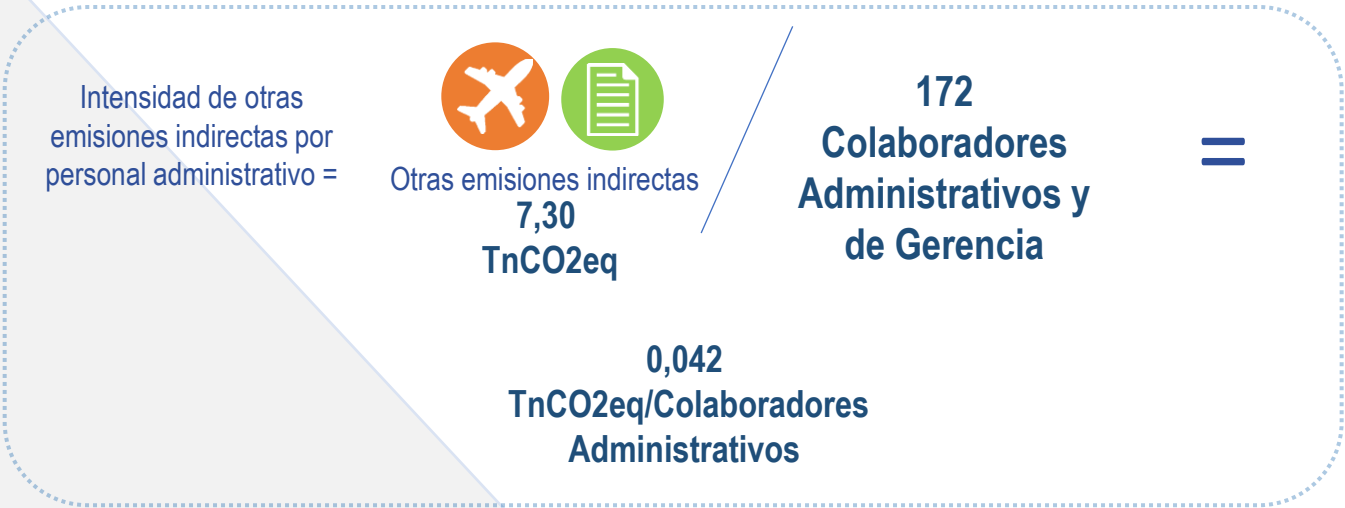
Para el cálculo de la intensidad de las otras emisiones indirectas del personal administrativo y de alta gerencia, se incluirán las fuentes de emisión de los tickets aéreos y el consumo de papel en la organización

Método de cálculo:

Intensidad de otras emisiones indirectas
por personal administrativo =

Otras emisiones indirectas

No de colaboradores administrativos y alta gerencia.



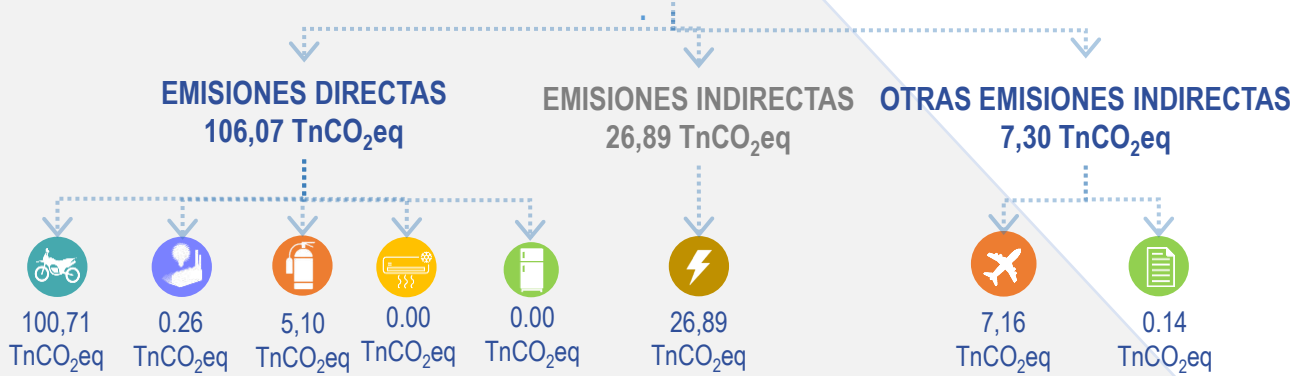
NUESTRA META 2020

Reducir las emisiones de GEI de la organización, inferiores a 63,96 Kg CO₂eq por colaborador al año

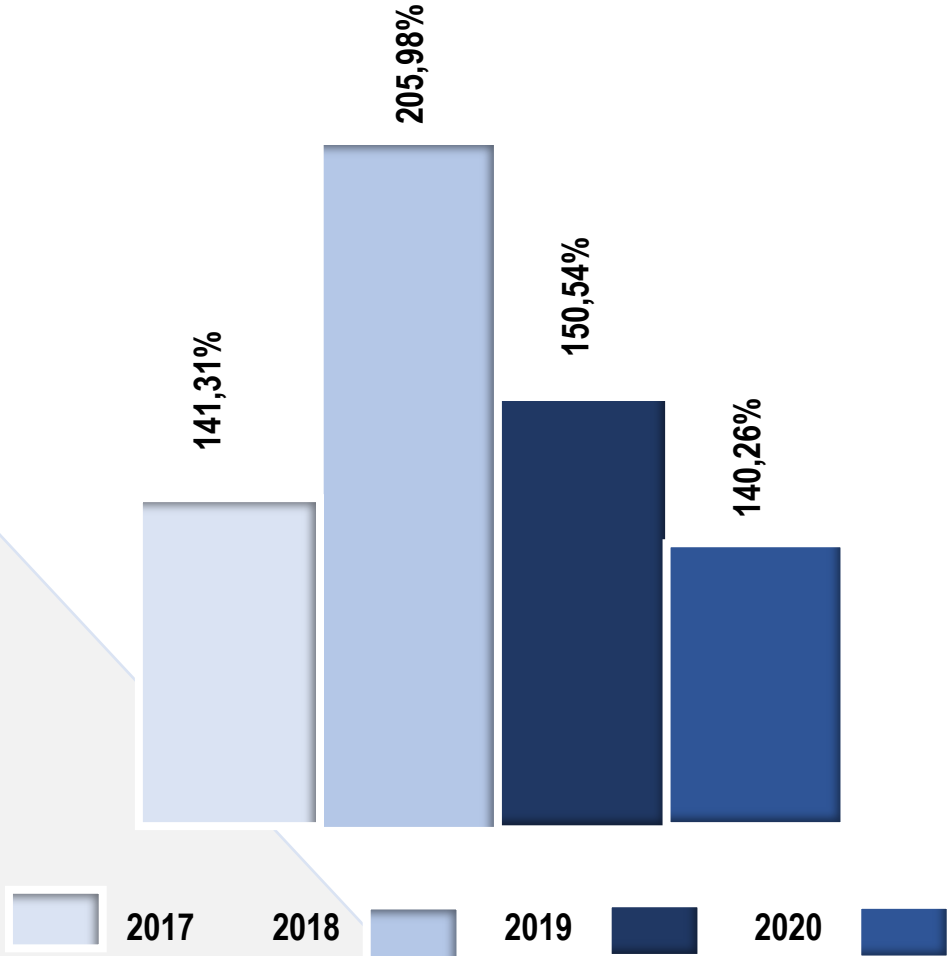


TOTAL EMISIONES DE GEI DE SERACIS LTDA

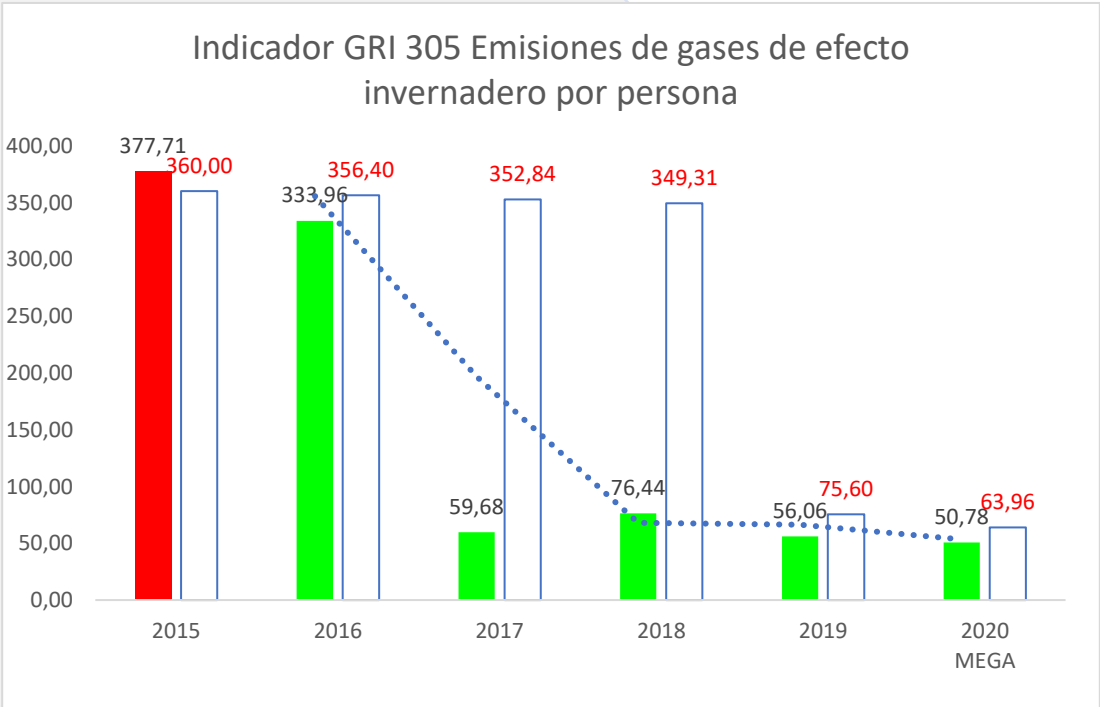
140,26 TnCO₂eq



Nuestra huella de carbono en 2020 fue de 140,26 TnCO₂eq, presentando una reducción del 7% en las emisiones generadas con respecto al año anterior. Este logro lo alcanzamos gracias a la reducción en las emisiones de combustibles fósiles por fuentes móviles y otras emisiones indirectas, teniendo en cuenta la reducción en viajes nacionales con un 66,8%



En 2020 generamos 50,78 KgCO₂eq por colaborador, lo cual significó una reducción del 9,4% con respecto al año anterior. Para el 2021, continuaremos realizando las campañas para un consumo responsable de los recursos y con los controles a los combustibles y nos enfocaremos en la reducción de los viajes aéreos. De igual manera, continuaremos con los mantenimientos a los aires acondicionados.





COMPENSACIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO

Estamos comprometidos con contribuir de forma positiva con el fenómeno del cambio climático, no solo con la medición y aplicación de buenas prácticas para la reducción de las emisiones de huella de carbono, sino también con la compensación de las emisiones que generamos cada año.

COMPENSACIÓN DE EMISIONES DE GEI

2016

2017

2018

2019



Compensamos las emisiones de GEI de alcance 1 y 2 para el periodo 2016.



Realizamos la compensación del 100% de nuestras emisiones de GEI para el periodo 2017.



Compensamos el 100% de nuestras emisiones de GEI para el periodo 2018.



Compensamos el 100% de nuestras emisiones de GEI para el periodo 2019.

A través de la compensación de emisiones de GEI, que realizamos con el programa BanCO2, apoyamos familias campesinas en el cuidado y protección de la naturaleza.



Imágenes tomadas de la página web de BanCO2.

<https://banco2.com>



GESTIÓN DEL RIESGO AMBIENTAL



Nuestra organización cuenta con cinco programas orientados a gestionar el riesgo ambiental, enfocados en: La Calidad del Aire, consumos de energía, residuos, agua y Cero Papel, creados con el fin de mitigar los impactos adversos al ambiente y siendo aplicados en las sedes administrativas y puestos de servicios.

Una de las prácticas empleadas en la compañía para la gestión de los residuos, se involucra con la alianza que se tiene con la Fundación Llena una Botella de Amor, la cual mejora las condiciones de vida de las comunidades vulnerables, mediante el aprovechamiento de los residuos con un modelo de reciclaje, que sirve para la construcción de casas, parques, etc. Por lo tanto, Seracis Ltda, apoya esta iniciativa, motivando a los colaboradores, sus familias y comunidades, a participar en la recolección de plásticos y envolturas de mecatos depositados en las botellas y éstas son entregadas a dicha fundación.

Esta campaña ha generado una gran acogida en todos los colaboradores a nivel nacional, impactando a grandes grupos de interés, generando a su vez, mayor conciencia y cultura.

Nuestros programas ambientales son gestionados por la coordinación de procesos y medio ambiente, quien también valida la efectividad de las acciones tomadas con los programas



CUMPLIMIENTO DE PROGRAMAS AMBIENTALES

En Seracis Ltda, contamos con los siguientes programas ambientales:

Reducir las emisiones de Gases Efecto Invernadero derivadas de las emisiones directas por la organización para el cumplimiento de su objeto social.

PROGRAMA CALIDAD DEL AIRE.

104
Actividades ejecutadas
100%
Cumplimiento

PROGRAMA GESTIÓN ENERGÍA

Controlar el uso de energía eléctrica, estableciendo acciones y recursos orientados al ahorro de este recurso y a un consumo responsable y óptimo, evitando derroches en las actividades de Seracis Ltda.

126
Actividades ejecutadas
97%
Cumplimiento

Desarrollar e implementar acciones que permitan hacer un consumo eficiente del agua usada en las actividades de Seracis Ltda y de esta manera mitigar su impacto ambiental,

PROGRAMA GESTIÓN AGUA

54
Actividades ejecutadas
96%
Cumplimiento

PROGRAMA GESTIÓN RESIDUOS

Realizar la adecuada gestión integral de los residuos peligrosos y no peligrosos en las etapas de separación, recolección, almacenamiento y entrega para disposición final o transformación.

125
Actividades ejecutadas
99%
Cumplimiento

Implementar acciones encaminadas al manejo del papel por parte de los colaboradores, con el fin de mitigar los impactos ambientales generados por la inadecuada manipulación de estos.

PROGRAMA GESTIÓN PAPEL

134
Actividades ejecutadas
100%
Cumplimiento

98,75%
Cumplimiento de los programas ambientales.

NUESTRA META 2020

Dar cumplimiento al 100% de las actividades planeadas en los programas ambientales.



Dimos cumplimiento a las actividades planeadas para cada mes en los programas ambientales con un cumplimiento del 98.75%, debido a los acontecimientos de la pandemia COVID 19 no se logro la realización de la totalidad de las actividades, para el 2021 se tiene estructurado continuar con estas actividades y darle cumplimiento al objetivo.



EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN AMBIENTAL



Las capacitaciones y la información suministrada a los diferentes grupos de interés en materia ambiental, permiten incrementar su nivel de conciencia y responsabilidad por la protección del medio ambiente y los recursos naturales para las generaciones futuras.

En Seracis realizamos capacitaciones de sensibilización ambiental a nuestros colaboradores a nivel nacional durante la inducción, la reinducción y nuestro plan anual de capacitaciones. Adicionalmente, enviamos a través de nuestros diferentes medios de comunicación, información ambiental con el fin de continuar generando conciencia en nuestros grupos de interés, no solo en el cuidado y protección del medio ambiente desde nuestra organización, sino también desde sus hogares y entornos.

La educación y comunicación ambiental es gestionada por la dirección de gestión humana con el área de formación y la coordinación de procesos y medio ambiente, quienes determinan los temas a tratar y realizan la coordinación de la logística para las capacitaciones.

En Seracis estamos comprometidos con capacitar a todos nuestros colaboradores y promover buenas prácticas ambientales con todos nuestros grupos de interés, con el fin de generar un impacto positivo en la sociedad al incrementar la educación en la protección del medio ambiente.



HORAS DE FORMACIÓN EN GESTIÓN AMBIENTAL



Calidad del aire.



Gestión de energía.



Gestión de residuos.



Gestión del agua.



Programa Cero papel.

TEMAS AMBIENTALES

Estrategias ante el cambio climático

Plan de Movilidad Empresarial
SostenibleManejo de Sustancias Químicas y
disposición de residuos Covid-19. Medidas
preventivas

Conciencia ambiental

Manejo de Sustancias Químicas

Inducciones y Reinducciones

NUESTRA META 2020

Cada trabajador debe tener mínimo dos horas de capacitación en Gestión Ambiental al año.

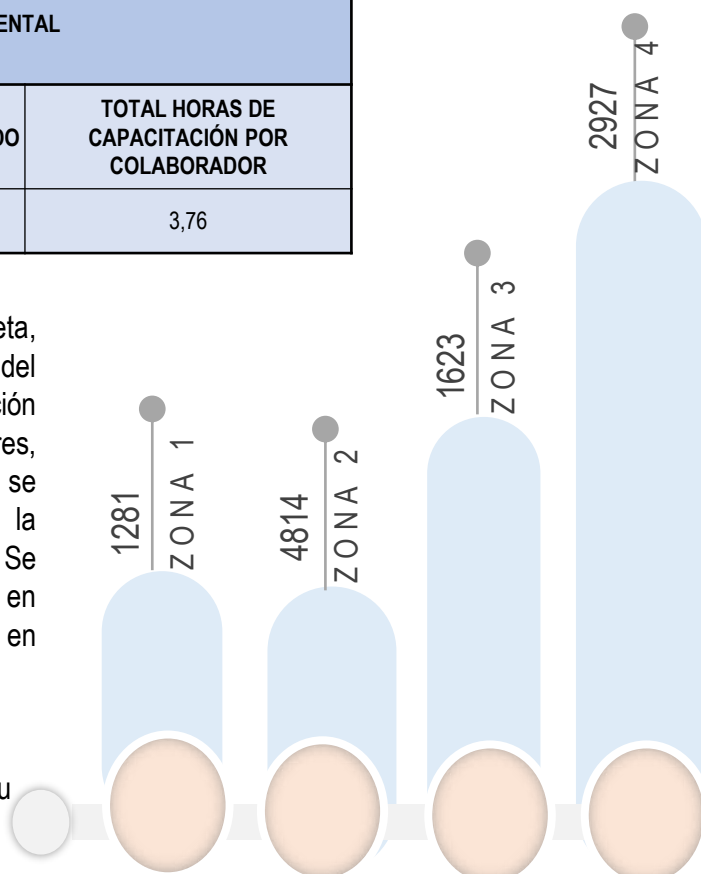


CAPACITACIÓN EN GESTIÓN AMBIENTAL

TOTAL HORAS DE CAPACITACIÓN 2020	TOTAL PERSONAL CAPACITADO	TOTAL HORAS DE CAPACITACIÓN POR COLABORADOR
10,645	10645	3,76

Para el 2020 se realiza la modificación de la meta, teniendo en cuenta que se reestructura la medición del indicador, al calcular las horas de capacitación ambientales sobre el promedio de trabajadores, efectuando este proceso por cada tema y finalmente se genera el promedio; adicionalmente se incorpora la cobertura y se efectúa la medición por zonas. Se proyecta aumentar la meta para el 2021, teniendo en cuenta el incremento de horas de capacitación en temas ambientales.

En el año 2020 el promedio de horas de capacitación por colaborador en temas ambientales es de 3,79 y su cobertura del 63,14%.



CATEGORÍA SOCIAL





ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

El clima laboral no es otra cosa que la gestión realizada por la organización para aumentar la satisfacción directa de nuestros colaboradores.

En SERACIS, hemos trabajado constantemente para aplicar estrategias que permitan que el entorno laboral sea uno de los factores más relevantes de satisfacción en nuestros colaboradores.

Hemos creado diferentes programas de bienestar como lo es el plan Calidad de Vida, Fundación AIDA y el Fondo de Empleados FESERACIS, los cuales nos ayudan a brindar oportunidades beneficiosas para todos nuestros colaboradores y sus familias. También contamos con planes de incentivos y reconocimientos con la finalidad de mantener a nuestro Talento humano siempre satisfecho, el cual es el motor de nuestra organización.



Como es mencionado anteriormente, Fundación AIDA y FESERACIS son para nosotros nuestra principal alianza estratégica, ya que son entidades que van orientadas a mejorar las condiciones y calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias, trabajando en los ejes de vivienda, educación, recreación y bienestar.

Para la identificación de las necesidades y expectativas de nuestros colaboradores, contamos con la encuesta de clima laboral, en esta medición organizacional podemos tomar decisiones efectivas basadas en mejoras que ayuden a incrementar el desarrollo laboral de SERACIS (satisfacción de nuestros colaboradores), podemos garantizar que la gestión que se ha realizado, se han obtenido resultados positivos cuyas variables en su mayoría superan una calificación del 90% de satisfacción.

Nuestros colaboradores esperan que SERACIS ofrezca siempre espacios de confianza para manifestar sus opiniones y sentimientos frente a las dinámicas organizacionales, por tal estaremos siempre abiertos a los diferentes aportes que puedan ayudar a construir un ambiente con alta calidad.



ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

Para realizar la encuesta de clima laboral, se tuvieron en cuenta diferentes variables, con el fin de obtener la percepción de las personas frente a la organización, su jefe inmediato, las personas en general, en aras de potencializar la productividad, el crecimiento y el bienestar laboral de los colaboradores y la misma compañía.

La encuesta de Clima Laboral se aplicó en enero del 2020 a 1766 colaboradores abarcando el 62% del total de la población.

RESULTADOS

CONTEXTO DEL EMPLEADO 92,8%

TRABAJO EN EQUIPO 94,3%

JEFE INMEDIATO 94,7%

APRENDIZAJE Y DESARROLLO 88%

RELACIONES INTERPERSONALES 95,9%

COMUNICACIONES 90,2%

COMPENSACIÓN 88,5%

IMÁGEN DE LA EMPRESA 93,6%

ORGANIZACIÓN Y CALIDAD 91,5%



Evaluando las variables se identificó un resultado de satisfacción de nuestros colaboradores de 92.16% , un logro muy alto que nos permite garantizar que existe un clima organizacional adecuado para nuestros colaboradores, estos resultados son también para nosotros motivos de mejora continua donde se establecen nuevas acciones que permitan contar con un clima laboral excepcional para todos.

92,16% SATISFACCION TOTAL



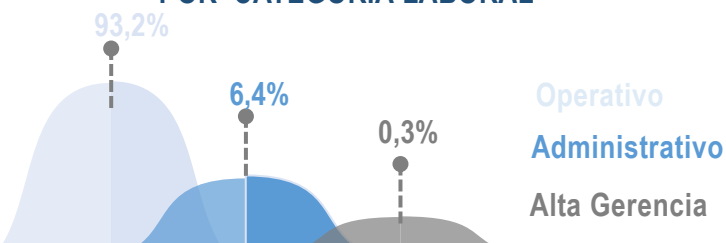
GRI 404-3 PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES PERIÓDICAS DE DESEMPEÑO.

SERACIS LTDA

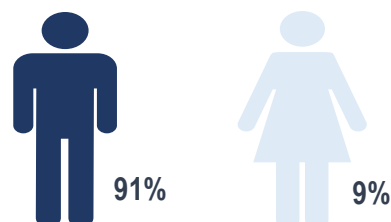


- Total de personas a evaluar al 31 de diciembre de 2019: 1229
- Total de personas activas evaluables: 1229.
- Requisito para la evaluación; un año vinculado al 31 de diciembre de 2019.
- Cumplimiento del 100%
- Elaboración de evaluación de desempeño finales de año 2019 e inicios 2020

EVALUACIONES DE DESEMPEÑO REALIZADAS POR CATEGORIA LABORAL



EVALUACIONES DE DESEMPEÑO REALIZADAS POR GÉNERO



El 93,2% del personal que realizó la evaluación de desempeño corresponden a cargos Operativos, el 6,4% a Administrativos y 0,3% a directivos, Por otro lado, el 91% fueron aplicadas a hombres y el 9% al personal femenino, teniendo en cuenta que el mayor porcentaje de colaboradores son masculinos.



COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES Y COMPETENCIAS SIG REQUERIDAS SEGÚN EL CARGO.

Trabajo en Equipo

Liderazgo

Vocación al servicio

Orientación al logro

Habilidades Tecnológicas

Calificación esperada

COMPETENCIAS SIG.

- Orientación al logro de los objetivos del SIG
- Pensamiento Crítico enfocado al SIG
- Liderazgo en el SIG
- Adaptación al cambio en el SIG con enfoque al uso y manejo de la información
- Liderazgo en el SIG
- Capacidad en identificación del riesgo con enfoque en la cadena de suministros

- 96 personas que equivalen al 7.8% requieren plan de acción en las competencias del SIG.
- Por lo tanto la empresa cuenta con el 92.2% en personal idóneo en competencias SIG y la empresa cuenta con el 100% de personal idóneo en competencias organizacionales.
- La empresa desarrolla Planes Individuales de Desarrollo a través de la universidad SERACIS para fortalecer las competencias requeridas.

92,2 % PERSONAL IDONEO EN COMPETENCIAS



CUMPLIMIENTO PRESUPUESTO ASIGNADO PARA EL PLAN CALIDAD DE VIDA

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

- 1 Progresando juntos Apoyamos con un subsidio para formación y se dan permisos para continuar los estudios en horarios laborales.
- 2 Promoción y prevención para el empleado y su familia A través de recursos para realizar la semana de la salud y campañas ambientales llamadas Tiqueteras ambientales y de reconocimientos.
- 3 Fortaleciendo los vínculos con la empresa y acercándonos más a sus familias: Entregamos primas de antigüedad 5,10,15 y 20 años. En diciembre se realiza la entrega de aguinaldos para todos los colaboradores. También entregamos detalles de cumpleaños y con el programa más cerca, se realizan visitas a puestos a las diferentes operaciones a nivel nacional, donde se desarrollan reuniones con los trabajadores.
- 4 Construyendo futuro con Seracis: Realizamos apoyos con el pago de escrituras, subsidios de vivienda y mejoras en el hogar. También realizamos el programa de educación financiera, realizamos apoyos económicos por calamidad y contamos con un fondo empleados FESERACIS.
- 5 Hacerlo mejor vale: Reconocimiento al profesionalismo, responsabilidad y competencias de nuestros colaboradores, que se le realiza incentivo económico y publicación en la revista SOY SERACIS.





CUMPLIMIENTO PRESUPUESTO ASIGNADO PARA EL PLAN CALIDAD DE VIDA

El programa plan calidad de vida, es gestionado por el área de bienestar con sus aliados estratégicos que son la Fundación AIDA y el fondo de empleados FESERACIS y el objetivo es desarrollar actividades tendientes a la disminución del estrés laboral, generar sentido de pertenencia en nuestros colaboradores y brindar alternativas de apoyo para proyectos de vida que beneficien también a sus familias.

Método de cálculo: Valor presupuesto ejecutado / Valor presupuesto aprobado *100

Resultados:

Con el fin de asegurar que contamos con recursos para desarrollar las actividades planeadas en el Plan Calidad de Vida, realizamos seguimiento al Cumplimiento del presupuesto asignado.

AÑO 2020			
PRESUPUESTO ASIGNADO	PERIODO	PRESUPUESTO EJECUTADO	CUMPLIMIENTO DE PRESUPUESTO
544.500.000	SEMESTRE 1	\$100,725,871	18.50%
	SEMESTRE 2	\$232,507,595	42.70%

\$ 333.233.466

Presupuesto ejecutado 2020

61.20%

Cumplimiento del presupuesto

NUESTRA META 2020

Mantener un Cumplimiento igual o inferior al 100%, del presupuesto aprobado por la organización para las actividades del Plan Calidad de Vida.

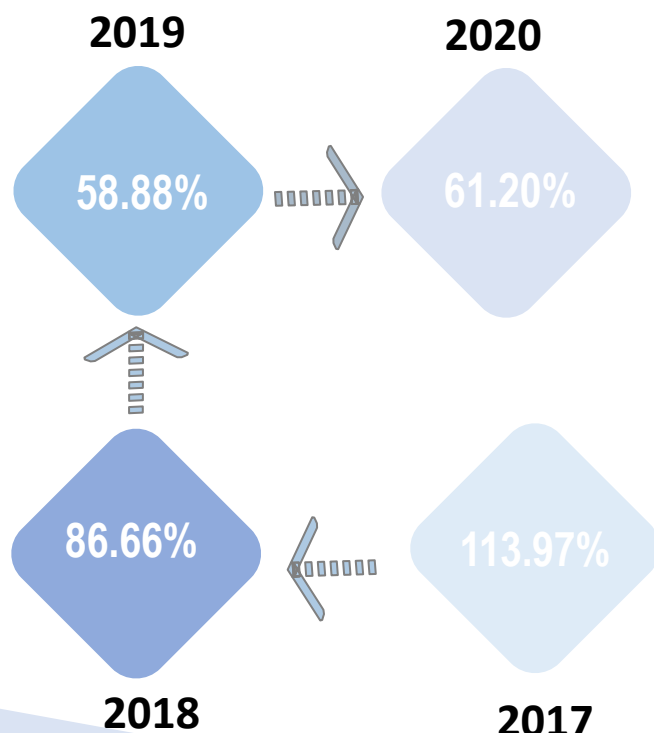
Logramos un ahorro en los recursos para la ejecución del Plan Calidad de vida, debido a que unificamos algunas celebraciones y por temas de COVID19 otras no se pudieron realizar.

Se continuara mejorando la planificación y desarrollo de las actividades de Bienestar con el fin de generar una satisfacciones de los colaboradores.

Cumplimiento del presupuesto

Meta 100%

En los últimos años hemos tratado de mejorar la optimización de los recursos sin desmejorar los beneficios para nuestros colaboradores.





CUMPLIMIENTO ACTIVIDADES DEL PLAN CALIDAD DE VIDA

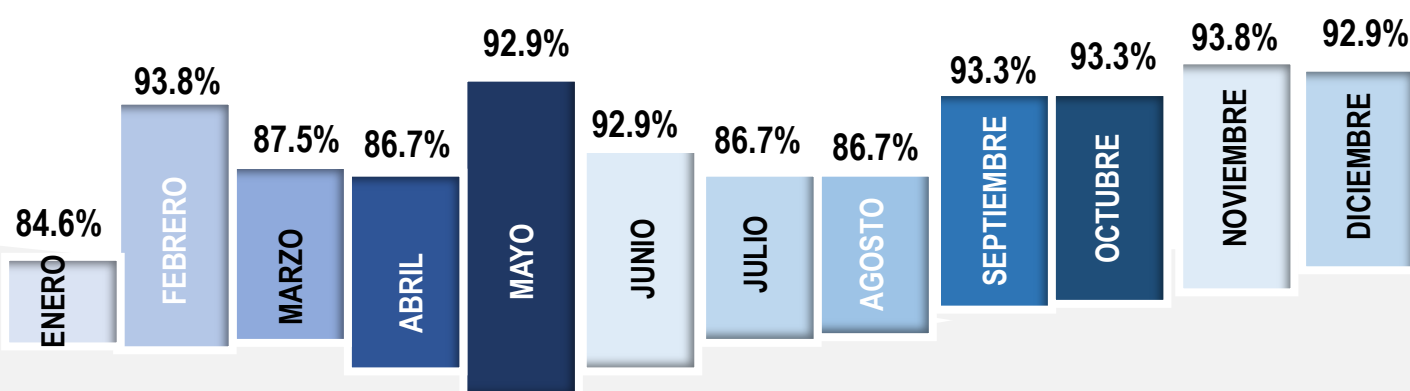
En Seracis contamos con un plan de trabajo, donde planificamos todas las actividades a desarrollar cada mes durante todo el año como parte del Plan Calidad de Vida.

Método de cálculo:

(No. Actividades realizadas / No. De actividades programadas en el plan calidad de vida)*100

Resultados:

CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES PLAN CALIDAD DE VIDA



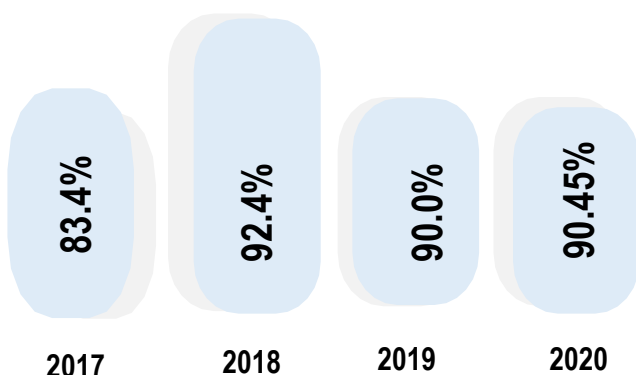
Para el año 2020, el objetivo principal es asegurar el cumplimiento de las actividades asignadas para el Plan de Calidad de Vida de Bienestar, por medio de estrategias como lo son las sensibilizaciones compartidas con todos los colaboradores de la compañía.



NUESTRA META 2020

Lograr un cumplimiento del 100% de las actividades programadas en el Plan Calidad de Vida

Cumplimiento de actividades



Durante el 2020 logramos un cumplimiento de las actividades programadas en el Plan Calidad de Vida del 90.45%, no se logro cumplir el 100% de lo planificado por motivos de la presencia del COVID-19, pero se refleja una considerable gestión por parte del proceso para garantizar el bienestar de nuestros colaboradores que son nuestro gran pilar.



COBERTURA ACTIVIDADES DE BIENESTAR

Queremos garantizar que los beneficios del Plan Calidad de Vida y las del área de bienestar, logren impactar a la mayor cantidad de nuestros colaboradores, ya que ellos son una parte fundamental e importante para nosotros como organización.

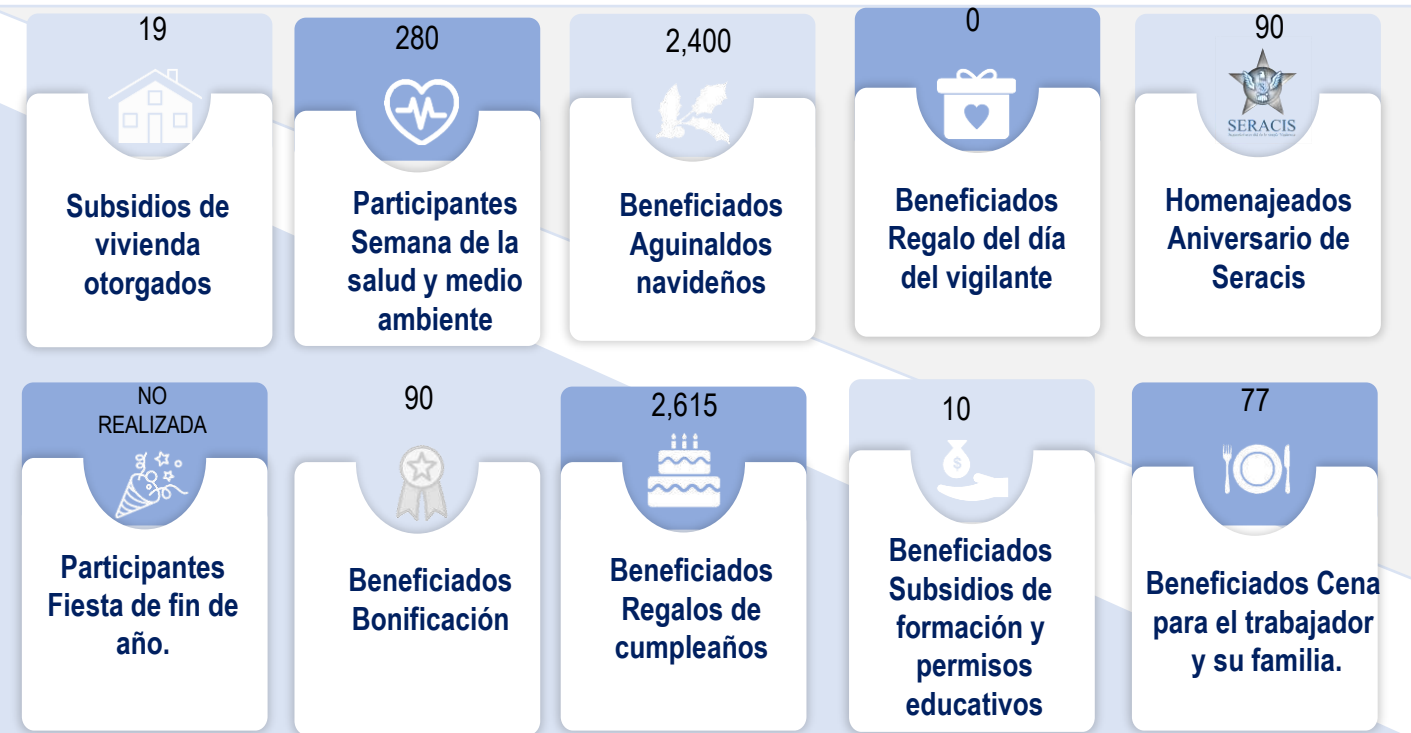
Método de cálculo:

No. De personas que participan de las actividades de bienestar / No. De personas planeadas para participar en las actividades de bienestar *100

Resultados:

A continuación presentamos algunas de las actividades desarrolladas y su cobertura.

ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR EL ÁREA DE BIENESTAR



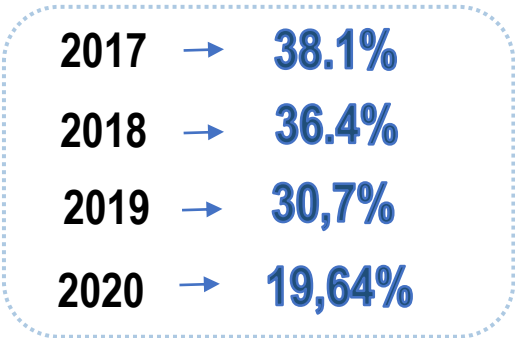
ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR EL ÁREA DE BIENESTAR

NUESTRA META 2020

Una cobertura en programas de bienestar superior al 40%.

En el 2020, la cobertura de las actividades de bienestar impactaron al 19,64% de los colaboradores, donde no se da cumplimiento a la meta del Indicador, por esto para el 2021, se busca desarrollar más actividades que vayan dirigidas al 100% del personal, de manera que todos puedan acceder a los beneficios del área de bienestar y adicional integrarlos con los beneficios del pacto colectivo.

Cobertura Actividades de bienestar





CONTEXTO LABORAL



GRI 401-1, GRI 403-2, GRI 403-4, GRI 404-1, GRI 405-2

La seguridad del entorno laboral en cuanto a buenas condiciones salariales, contrataciones y estabilidad laboral y ambientes seguros de trabajo que mitiguen los riesgos laborales, proporcionan colaboradores saludables y hacen que una organización sea atractiva para trabajar en ella y por ende logra una estabilidad laboral para sus colaboradores. De igual manera garantizar procesos de formación para nuestros colaboradores, que permita potenciar sus competencias y mejorar su desempeño en la ejecución de sus funciones.

En Seracis hemos estructurado el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), que tiene como propósito la estructuración de acciones conjunta entre “SERACIS”. y los colaboradores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones del medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Desde el área de gestión humana, gestionamos la rotación del personal y los procesos de capacitación en la organización.



GRI 401-1 NUEVAS CONTRATACIONES DE EMPLEADOS Y ROTACIÓN DE PERSONAL



Nuestra meta como organización es reducir el número de empleados con retiro voluntario, pues el mayor activo de nuestra organización son los colaboradores, en quienes se invierte formación, desarrollo y programas de bienestar, con el fin de generar empleos estables y de calidad para la sociedad. Gracias a nuestros colaboradores, Seracis es una empresa sólida y con las garantías de prestar un excelente servicio.

Método de cálculo:

La tasa de contrataciones = $\frac{\text{N}^\circ \text{contrataciones en el año}}{\text{Total de empleados al final del año}}$

La tasa de rotación = $\frac{\text{N}^\circ \text{retiros en el año}}{\text{Total de empleados al final del año}}$

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

Resultados:

A continuación se presentará el índice de contratación y la tasa de rotación de la empresa por edad, sexo y región. Adicionalmente se presenta el índice de rotación del personal por retiro voluntario, con el fin de analizar cuál es la población más susceptible de rotación y así enfocar las estrategias hacia estas personas. Todos los cálculos se realizaron con el total de empleados a diciembre de 2020 que en total son 2,848.

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



Datos tomados del indicador de Rotación de Gestión Humana

La mayor parte del personal que se contrató durante el año 2020, se encuentran entre las edades de 30 a 59 años teniendo un 61% de las contrataciones, seguido del 38% de las personas entre las edades de 18 y 29 años.

Se puede analizar también que las personas entre las edades de 30 a 59 años es donde se presentó más rotación con un porcentaje del 60%, seguido de las personas entre las edades de 18 a 29 años con un porcentaje del 38%.

Las personas mayores de 60 años son las más estables.



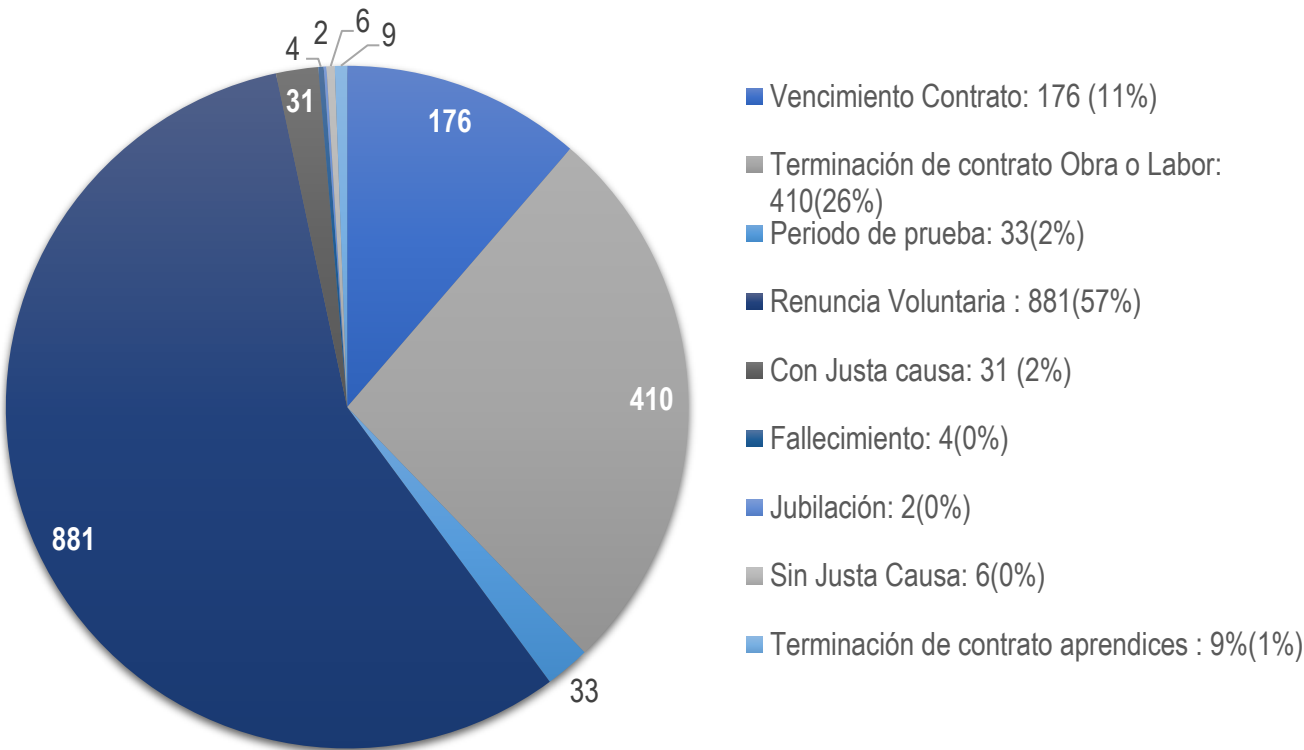
Datos tomados del indicador de Rotación de Gestión Humana

La zona 2 presenta la mayor tasa de contratación y rotación del personal, debido a que es la zona donde se cuenta con el mayor número de puestos de trabajo, seguido de la zona 4.



Datos tomados del indicador de Rotación de Gestión Humana

Debido a que somos una empresa que presta servicios de vigilancia y seguridad privada, la mayor demanda laboral por parte de nuestros clientes es de hombres y por esto tenemos una diferencia notable entre los colaboradores hombres y mujeres.



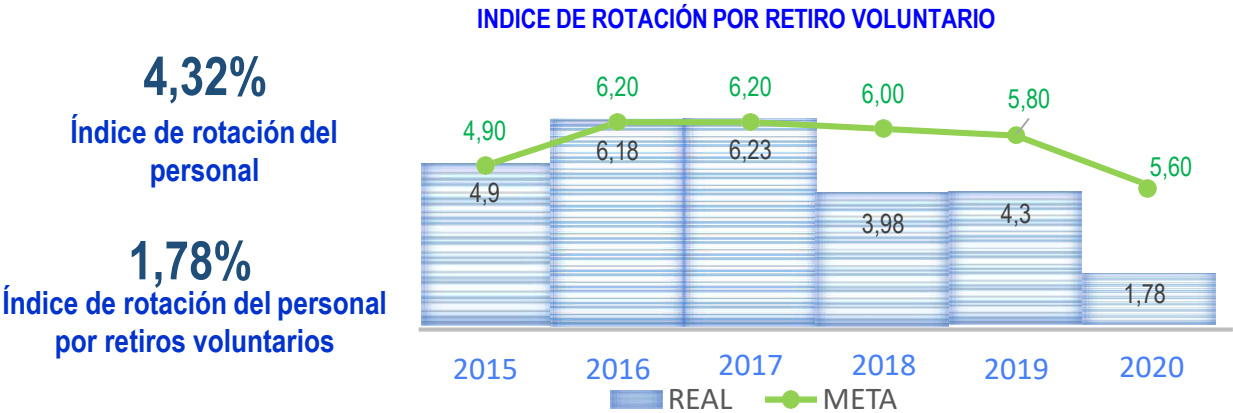
La mayor causa de retiros es por renuncia voluntaria, es por eso que para el 2021, las estrategias están enfocadas en la retención de este personal a través de los beneficios del área de bienestar y de capacitaciones que permita incrementar el sentido de pertenencia en nuestros colaboradores.

NUESTRA META 220
Reducir el índice de rotación de personal por retiro voluntario por debajo de 5.6



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

Durante el 2020, alcanzamos la meta y continuamos fortaleciendo el clima laboral y el desarrollo de competencias de los colaboradores como estrategia de retención de nuestros colaboradores.



4,32%
Índice de rotación del personal

1,78%
Índice de rotación del personal por retiros voluntarios



EFICACIA EN LA SELECCIÓN DEL PERSONAL

En Seracis Ltda contamos con procesos de selección del personal de acuerdo con procesos de análisis y detección necesarias de competencias para dar cumplimiento a las labores requeridas por la organización.

Para esta selección contamos con la definición de cargos, pruebas psicotécnicas y entrevistas.

Es importante señalar que la selección del personal no termina con la contratación, se realiza un acompañamiento constante para que el colaborador conozca los procesos de la compañía y la razón de ser de la misma, guiando al empleado y respondiendo a las necesidades o inquietudes presentadas.

Método de cálculo:

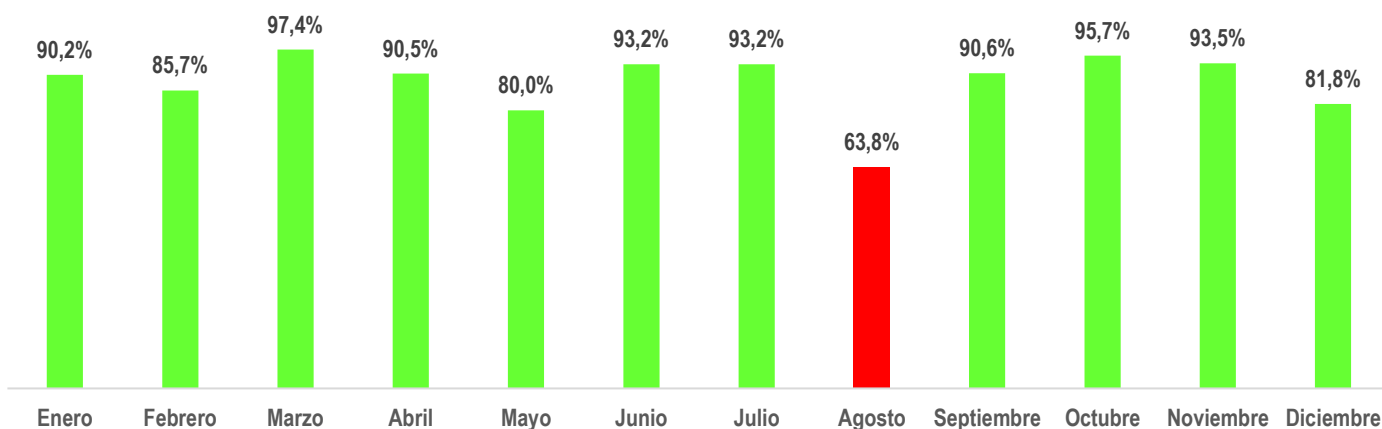
$$\left(\frac{\text{No. De personas que pasan el periodo de prueba en el periodo}}{\text{total de personas en periodo de prueba del periodo}} \right) * 100$$



Resultados:

A continuación se presenta la eficacia en la selección del personal durante el 2020.

EFICACIA EN LA SELECCIÓN



Durante casi todo el 2020, se mantuvo un índice de eficacia en la selección del personal de 88%, lo cual es un resultado positivo, que se logra gracias a la estructuración del área de atracción del talento humano y al aplicabilidad de uno de los procedimientos que intervienen en el proceso de selección de candidatos.

NUESTRA META 220

Mantener una eficacia en la selección del personal igual o superior al 85%.



1,347

Ingresos durante el periodo

1,184

Procesos eficaces

En el 2020, se trabajo constantemente con el fin de generar un resultado positivo en la eficacia de selección, se cumplió con un 88,6%, para el año 2021 se fortalecerán los procedimientos de selección donde se pueda generar un resulta mucho mayor al 2020, garantizando así contar con personal competente para realizar las diferentes labores de la organización.

2020 → 87,9% 2019 → 90,3% 2018 → 87,3%

Eficacia en la selección del personal




GRI 405-2 RATIO DEL SALARIO BASE Y DE LA REMUNERACIÓN DE MUJERES A HOMBRES



En Seracis los salarios los pagamos de acuerdo al cargo que ocupa cada colaborador, independientemente de su sexo, tal como lo indica nuestra política de responsabilidad social, sobre el compromiso de nuestra organización en promover la diversidad e inclusión social.

Método de cálculo:

 Relación entre la remuneración de hombres y mujeres = (Valor Salarios Promedio Pagado a mujeres *100 /Valor Salarios Promedio Pagado a Hombres en cargos equivalentes).

Resultados:

Operaciones significativas en nuestra organización, hace relación a los puestos donde se prestamos nuestros servicios.

A continuación se presentará la remuneración en relación con hombres y mujeres de algunos cargos en la organización.

CARGO	FEMENINO	MASCULINO	RATIO
Aprendiz	877,803	877,803	0
Asistente administrativo (a)	1,290,000	1,100,000	-174,435
Asistente operaciones	1,355,252	1,376,444	442,561
Auxiliar administrativo (a)	1,378,000	1,113,764	17,83
Auxiliar contable	1,500,000	1,100,000	-425
Auxiliar de programación	1,700,000	1,500,000	-207,628
Consultor en seguridad	1,600,000	1,600,000	0
Manejador canino	877803	877803	0
Oficios varios	877803	877803	0
Operador (a) medios tecnológicos	1,356,780	1,356,780	0
Poligrafista regional	2,693,329	2,500,000	-93,329
Supervisor	1,527,424	1,527,424	0
Supervisor de portería	877,803	877,803	0
Vigilante	877803	877803	0



NUESTRA META 2020

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



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

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

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



Se presentan algunas diferencias entre los salarios de algunos cargos, debido a que muchos de nuestros colaboradores han hecho carrera en nuestra organización y gracias a sus años de experiencia sus salarios van aumentando, mientras que hay cargos con personas nuevas los cuales inician con su salario base inicial.

GRI 404-1 MEDIA HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO POR EMPLEADO.



Una formación y desarrollo de competencias adecuada para nuestros colaboradores, nos permite crecer como organización en cuanto a productividad y calidad del servicio para nuestros clientes, al igual que permite incrementar el sentido de pertenencia y nivel de empoderamiento de las personas en la organización.

Método de cálculo:

Horas de formación por empleado por sexo =

$$\frac{(Total\ horas\ de\ capacitación\ de\ los\ empleados\ (hombres\ o\ mujeres))}{Total\ de\ los\ empleados\ (Hombres\ o\ mujeres)}$$

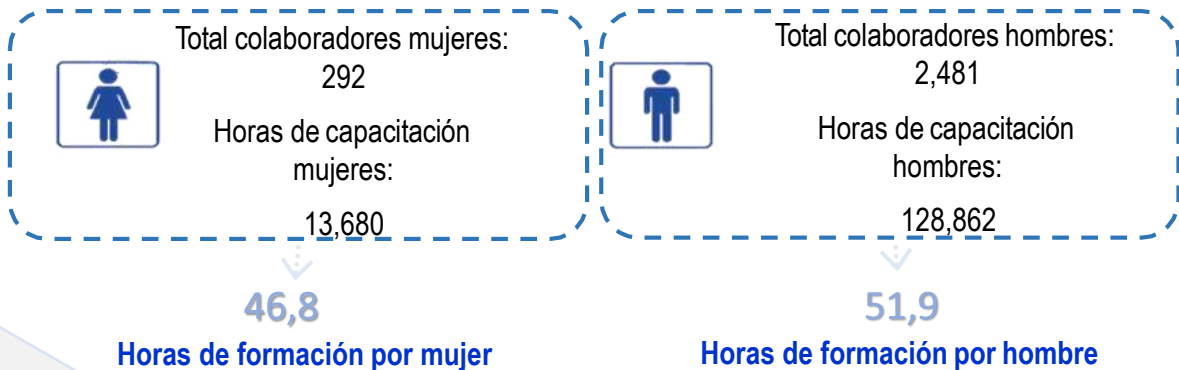
Horas de formación por categoría laboral =

$$\frac{(Número\ de\ horas\ de\ capacitación\ por\ categoría\ laboral)}{No.\ de\ Empleados\ de\ la\ categoría}$$

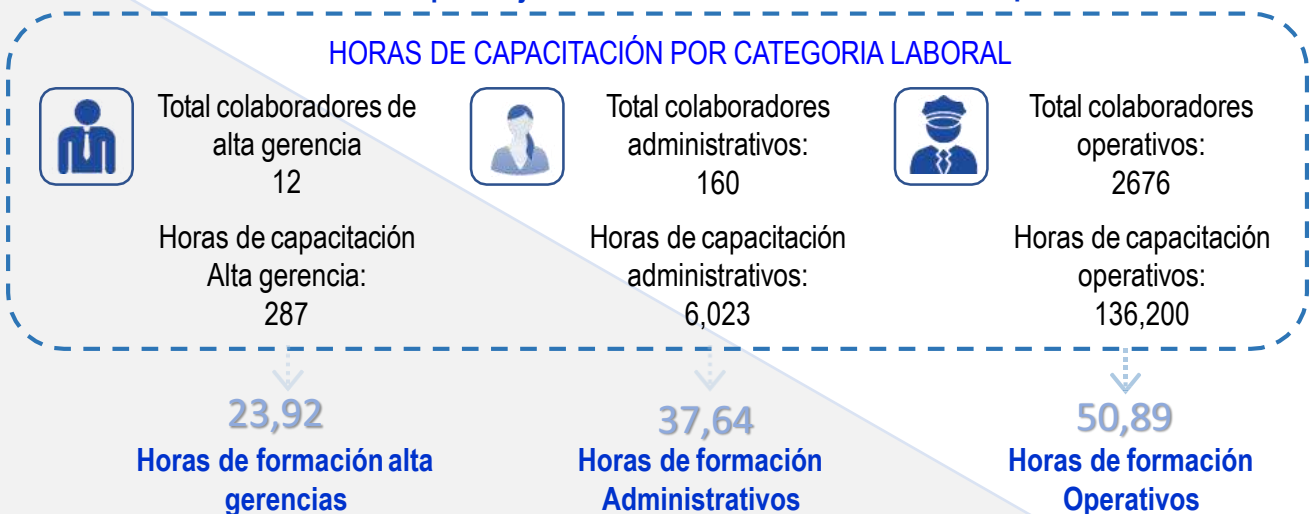
Resultados:

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

HORAS DE CAPACITACIÓN POR SEXO



HORAS DE CAPACITACIÓN POR CATEGORÍA LABORAL



NUESTRA META 2020

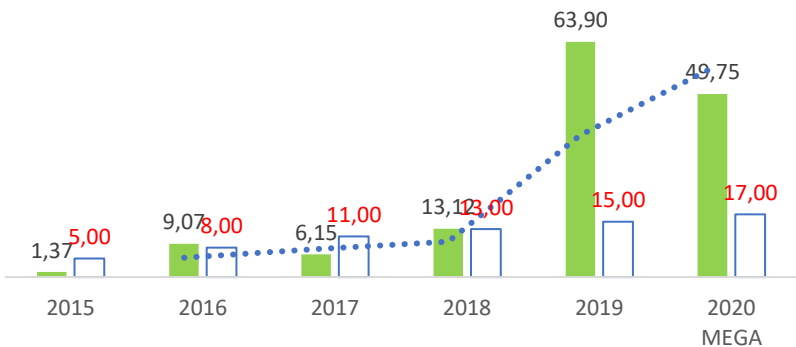
Mantener 17 horas en promedio de capacitación por colaborador



Logramos cumplir con la meta propuesta, llegando a un promedio de 49,75 horas anuales por empleado, esto debido al cumplimiento del plan de capacitación y a la formación adicional que realizamos durante el año, y también exigida por nuestros clientes, no contempladas dentro del plan de formación. Adicional, también sumaron horas de capacitaciones identificadas como “Necesidades de capacitación”, identificadas por los colaboradores.

HORAS DE CAPACITACIÓN POR COLABORADOR

142,510
Total horas de capacitación:



CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIONES

Contamos con un plan anual de capacitaciones donde incluimos temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Desarrollo del ser, Sistema Integrado de Gestión, y aspectos técnicos propios de cada cargo.

Para la compañía es de vital importancia brindar apoyo en estos temas ya que permiten que sus colaboradores se apersonen no solo de su cargo si no de la razón de ser como tal de la compañía, obteniendo buenos resultados para ambas partes y enriqueciendo a sus colaboradores en diferentes ámbitos y áreas.

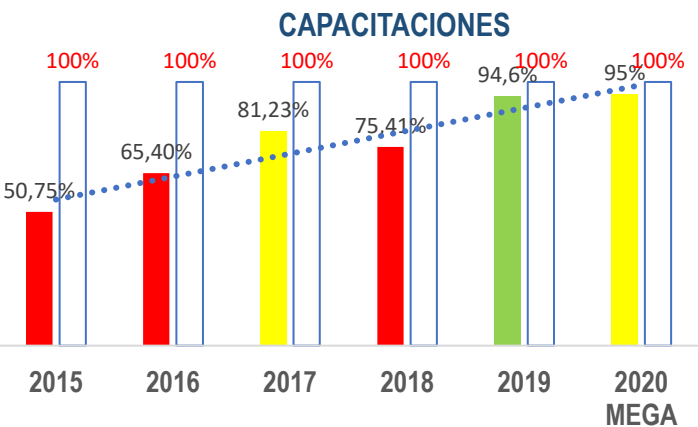
226
Capacitaciones Realizadas

237
Capacitaciones Programadas

95%
Cumplimiento del plan de capacitaciones

NUESTRA META 2020

Asegurar el cumplimiento de las capacitaciones planeadas



Se evidencia un crecimiento del 95,4% de cumplimiento de las capacitaciones programadas en el Plan de Formación FH08 en el año 2020 manteniéndose en un rango aceptable con una diferencia de 0,8 % de diferencia contra el año 2019, una de las principales causas por las que no se cumplió con la meta fue por causa del COVID19 ya que por protocolos de Bioseguridad el distanciamiento social era primordial, para el 2021 se continuara con el trabajo constante para mantener estrategias que nos permitan contar con personal capacitado y así mismo cumplir con el objetivo del área.



403-1 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En Seracis contamos con un Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, implementado bajo los requisitos de la normatividad vigente colombiana, como son el Decreto 1072, Decreto 0312, ISO 45001, RUC (Registro Uniforme para contratistas) del Consejo Colombiano de Seguridad, NORSOK S-006 .

El alcance del SG-SST de SERACIS LTDA incluye: PRESTACIÓN DE SERVICIOS INTEGRADOS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD, EN LAS MODALIDADES DE VIGILANCIA FIJA, VIGILANCIA MÓVIL Y ESCOLTA A PERSONAS, VEHICULOS Y MERCANCIAS, CON LA UTILIZACIÓN DE ARMAS, SIN ARMAS, MEDIOS TECNOLÓGICOS Y MEDIO CANINO, en nuestra instalación principal ubicada en Medellín y en las sedes ubicadas en Bogotá, Barranquilla, Manizales e Ibagué.

**Decreto
1072** **97,7%**
Cumplimiento



CERTIFICADO
Cumplimiento



86%
Cumplimiento



98%
Cumplimiento



403-2 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES



La metodología que utilizamos para la identificación de peligros, valoración del riesgo e implementación de los controles para eliminar y mitigar los riesgos de nuestros colaboradores y contratistas es la Guía Técnica Colombiana 45 (GTC 45) versión 2012 y la ISO 31000.

Contamos con una matriz de riesgos y peligros en SST, donde realizamos la siguiente metodología :

- ✓ Identificación de los peligros y valoración del riesgo.
- ✓ Determinación del nivel de deficiencia.
- ✓ Determinación del nivel de exposición.
- ✓ Significado de los niveles de probabilidad.
- ✓ Determinación de los niveles de consecuencia.
- ✓ Significado del nivel del riesgo.
- ✓ Aceptabilidad del riesgo.

MÉTODO PARA LA ACTUALIZACIÓN DE LA MATRIZ DE RIESGOS Y PELIGROS

Los datos para la actualización de la IPVR deber provenir del Sistema de información de la empresa, mediante Los siguientes criterios:

- a) Definimos como instrumento para recolectar la información el FQ07 IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS Y PELIGROS, el cual se realiza en todos los puestos de trabajo. Incluimos todos aquellos peligros relacionados con cada actividad laboral. Considerar quién y cómo puede resultar afectado.
- b) Valoramos el riesgo de acuerdo con los criterios para determinar la aceptabilidad del riesgo.
- c) Identificamos los controles existentes.
- d) Elaboramos el plan de acción para el control de los riesgos a fin de mejorar los controles existentes si es necesario, o atender cualquier otro asunto que lo requiera.
- e) Revisamos la efectividad del plan de acción propuesto: re-valorar los riesgos con base en los controles propuestos y verificamos que los riesgos sean aceptables.
- f) Mantenemos y actualizamos la matriz de riesgos general de riesgos y peligros FQ08,
- g) Realizamos seguimiento a los controles nuevos y existentes, asegurar que sean efectivos.
- h) Documentamos el seguimiento a la implementación de los controles establecidos en el plan de acción que incluya responsables,

fechas de programación, ejecución y estado actual, como parte de la trazabilidad de la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- i) Esta matriz de riesgos la actualizamos

anualmente o cada vez que ocurre un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando

se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos.

CLASIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES COMO RUTINARIAS Y NO RUTINARIAS

La prestación del servicio de vigilancia tiene actividades constantes que son propias del día a día de la empresa y del puesto en el que se presta el servicio, estas son evaluadas a través de la identificación de peligros y valoración de riesgos FQ07 realizada por el coordinador de SST o coordinadores de operaciones y/o supervisores con el apoyo del equipo de SST.

Definimos las actividades no rutinarias como aquellas novedades que se presentan fuera de los procesos normales para la prestación del servicio de vigilancia, solicitadas por el cliente y que afectan la salud del trabajador, siempre que se presente esta situación el coordinador de operaciones, supervisor o el trabajador debe informar a su jefe inmediato, para que en compañía del coordinador SST evaluar la gravedad de la actividad solicitada junto a coordinador de SST del cliente y tomar la decisión de si se realizara o no dicha actividad en compañía del director o coordinador de operaciones.



CONTROL DE CONTRATISTAS Y VISITANTES DE SERACIS LTDA

Al ingreso a nuestras instalaciones deben pasar por los controles del área de SST, como son inducción, presentar la documentación solicitada por SST de ARL, EPS y demás, de acuerdo con la función a realizar y registro en la planilla de control de contratistas. En el ingreso damos a conocer tanto a visitantes como contratistas los riesgos y peligros a los que están expuestos.

REPORTE DE NUESTROS COLABORADORES

Nuestros colaboradores cuentan con los siguientes canales de comunicación para reportar peligros o situaciones de riesgo como son:

- Formato FO18 REPORTE DE NOVEDADES: Este formato se encuentra disponible en los puestos de trabajo y puede ser diligenciado de forma virtual a través de nuestra herramienta de reportería móvil Kontrol ID, donde los colaboradores pueden reportar novedades materializadas en SST como son condiciones de salud y Accidentes de trabajo. Estos reportes son comunicados de manera inmediata por correo electrónico al coordinador nacional de SST.
- FO10 REPORTE DE ALERTAS TEMPRANAS: Al igual que el anterior este formato se encuentra disponible en todos los puestos de trabajo y la información es reportada inmediatamente al coordinador nacional de SST a través de la herramienta de reportería móvil. Los colaboradores pueden reportar condiciones inseguras, actos o comportamientos inseguros y requerimientos de EPP.
- Comunicación directa con su jefe inmediato o con el área de SST a través de llamada telefónica.
- Comunicación por radio con la central de monitoreo, que posteriormente pasa el reporte a SST.
- En caso de que algún colaborador se sienta amenazado o en peligro por realizar estos reportes, en Seracis contamos con una línea ética confidencial que recibe denuncias que pueden ser reportadas de forma anónima y que esta disponible para los grupos de interés.

INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES LABORALES

Contamos con un equipo para la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo, integrado por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado, un representante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el encargado del desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Analista de esta misma área.

El tiempo establecido por la norma para realizar la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo, con daños a la propiedad o al medio ambiente es dentro de los 15 días posteriores al momento de la ocurrencia del evento.

Una vez se presenta el evento se realizamos la carta de notificación del accidente de trabajo a la EPS y la ARL del colaborador afectado.

Para determinar las causas, hechos y situaciones es necesario, además, determinar características específicas sobre tipo de lesión, parte detallada del cuerpo que fue lesionada, lesión precisa que sufrió el trabajador; agente y mecanismo del accidente, sitio exacto donde ocurrió el evento, agente de la lesión. Además, se deben especificar las medidas que se realizarán en la fuente del riesgo, en el medio ambiente de trabajo y en los trabajadores. Las recomendaciones deben ser prácticas y tener una relación lógica con la causa básica identificada.

El área de SST, junto con el COPASST, determinan los controles a implementar y realizan el seguimiento a la efectividad de los mismos. También definen programas de prevención y campañas de salud de acuerdo con los incidentes y accidentes ocurridos.

Si el accidente de trabajo generó un evento mortal, se investiga inmediatamente y se cita a los miembros del Comité Paritario a reunión extraordinaria, Gerente General y/o Directora de Gestión Humana o Director de Operaciones, el técnico de la ARL y si ocurre en las instalaciones de terceros al Representante de Seguridad y salud en el trabajo del cliente.

403-3 SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO

En Seracis contamos con varios programas para el cuidado de la salud de nuestros colaboradores, los cuales son nuestro principal recurso y son los que hacen posible un excelente servicio para nuestros clientes. A continuación presentamos estos programas:

- 1 Evaluaciones médicas ocupacionales:** Contamos con médicos especialistas en salud ocupacional, contratados para este fin, a través de entidades prestadoras de servicios médicos, que llenan los requisitos legales de competencia establecidos, quienes son los responsables de realizar las evaluaciones médicas y la historia médico ocupacional de nuestros colaboradores al ingreso y de forma periódica cada dos años.

La ejecución de las evaluaciones médico-ocupacionales de ingreso son parte del proceso de selección del personal de SERACIS, en lo relacionado con la evaluación médica periódica, post incapacidad, trabajos de alto riesgo y de retiro, son evaluaciones que se planifican según profesiograma para tal fin, teniendo en cuenta el perfil de riesgos de cada oficio.

La historia médica ocupacional tiene el carácter de documento privado y solo tiene acceso a esta información el colaborador y el personal de salud. La custodia de estas historias laborales esta a cargo del prestador de servicios médicos.
- 2 Programa de vigilancia para la prevención de la hipoacusia neurosensorial inducida por ruido:** tiene como objetivo prevenir la aparición de la hipoacusia neurosensorial inducida por ruido en el lugar de trabajo, incluido el deterioro de una condición de hipoacusia ya existente, mediante la identificación y control de la exposición a niveles de ruido perjudiciales para la salud. A este programa tienen acceso los colaboradores que presenten dificultades auditivas o que se encuentren en puestos de trabajo con una alta exposición al ruido. Se realizarán exámenes médicos y controles para mitigar el riesgo.
- 3 Programa de vigilancia epidemiológico para la prevención de enfermedades respiratorias:** Con este programa, buscamos prevenir la aparición de enfermedades respiratorias en el lugar de trabajo, mediante la identificación y control de la exposición perjudiciales para la salud. Este programa contempla a todos aquellos empleados que, por razón de su ocupación u oficio, están sometidos en la jornada laboral a factores de riesgo que deterioren o afecten su sistema respiratorio. Sus acciones deben aplicarse a todos aquellos empleados que laboren en una actividad que implique exposición.
- 4 Programa de vigilancia epidemiológico para la prevención de conservación visual:** Con el cual buscamos detectar tempranamente las alteraciones de la agudeza visual, contribuir a la prevención, la detección temprana y oportuna de riesgos o problemáticas que afecten las capacidades ópticas o que puedan causar algún daño dentro de los colaboradores, fomentando actitudes encaminadas a la conservación de la visión.
- 5 Programa de vigilancia epidemiológico para la prevención desórdenes musculo esqueléticos:** Identificar, evaluando e interviniendo el factor de riesgo biomecánico en las diferentes áreas de trabajo a través de la recolección sistemática, continua y oportuna de la información con el fin de prevenir los desórdenes musculo esqueléticos en la población trabajadora.
- 6 Brigada de emergencias y vigías de emergencias:** Contamos con una brigada de emergencias conformada por colaboradores capacitados y con la competencia necesaria para la atención pre-hospitalaria y situaciones de emergencia que se presenten en las instalaciones de la organización.

403-4 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES, CONSULTAS Y COMUNICACIÓN SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Promovemos la participación de los empleados a través de diferentes actividades y comités con los que contamos. Algunas de las actividades que desarrollamos son:

- Realización de la semana de la salud, la cual se realizó durante el 2020 en las ciudades de Medellín, Barranquilla y Bogotá, donde participaron los empleados con sus familias. En esta jornada se contó con múltiples actividades recreativas, Capacitaciones preventivas frente al COVID-19, Valoración RCV, capacitación higiene oral, actividad quien quiere ser ambiental y saludable, entre otras.
- Las actividades de formación y capacitación que realiza la empresa en diferentes temas ambientales y de SST.

Los comités con los que contamos para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo son:

- **Brigada de Emergencia:** Contamos con tres brigadas de emergencia, una en la ciudad de Medellín, otra en la ciudad de Bogotá y otra en la ciudad de Barranquilla. En las otras sedes, contamos con vigías de emergencias. Estas brigadas y personal fueron capacitados en el 2020 en temas de atención pre hospitalaria para personas, evacuación en las sedes y respuesta a eventos de emergencia. Adicional la brigada cuenta con el curso de las 50 horas del ministerio.
- Como parte del plan de emergencias de la organización, también se cuenta con un comité de emergencias conformado por: el director jurídico, el director administrativo, director comercial, director de proyectos y calidad, director nacional de operaciones, director de I+D y director financiero

Comité de Seguridad Vial: Contamos con el comité de seguridad vial, que se establece para un periodo habilitado de dos años y nos comprometimos a brindar los recursos para el debido desarrollo del comité. El alcance de este comité es conforme a la resolución 1565 de 2014 y los roles y responsabilidades de los líderes en Seracis que tienen intervención directa con las operaciones relacionadas con el riesgo vial. Este comité se reúne de forma bimensual.

Comité de convivencia laboral ética y conducta: El Comité de Convivencia Laboral es un grupo de personas que tienen como objetivo de solucionar los diferentes tipos de conflictos relacionados con el contexto laboral, que se puedan presentar con las personas que laboran en la organización.

Copasst: Este comité es integrado por colaboradores en representación del empleador y colaboradores elegidos por votación que representan al total de colaboradores de la organización. Este comité se reúne de forma mensual con la finalidad de analizar la accidentalidad de la organización y desarrollar programas o campañas en pro de la seguridad y la salud en el trabajo.

Cada que se realiza estas reuniones se da participación al personal operativo por medio de aviso por la central para que ellos aporten sugerencias al Comité.

Comité de Responsabilidad Social Empresarial: Este comité busca abordar cada una de las materias fundamentales que conforman la responsabilidad social bajo la guía ISO 26000 que son: Gobernanza, Derechos Humanos, Prácticas laborales, Prácticas justas de operación, Asunto de Consumidores, Medio Ambiente y Desarrollo de la Comunidad. Esta conformado por colaboradores y representantes de la empresa. Se encarga de atender casos de vulneración de derechos humanos y actualización de políticas, objetivos y programas. Dentro de la materia fundamental Prácticas Laborales incluimos el tema de seguridad y salud en el trabajo y desarrollamos medidas preventivas y correctivas para la riesgos y peligros de los colaboradores en sus puestos de trabajo.



403-5 FORMACIÓN DE TRABAJADORES SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Contamos con un plan de formación que es actualizado anualmente, donde incluimos capacitaciones de nuestros sistema integrado de gestión y específicamente capacitaciones en SST para nuestros colaboradores. También incluimos capacitaciones dirigidas a la brigada de emergencias, al COPASST, Comité de convivencia laboral ética y conducta, para el plan estratégico de seguridad vial, entre otras.

Los temas que incluimos son:

BRIGADA DE EMERGENCIAS	
TEMA	CONTENIDO
Diagnóstico Brigada	Nivel de conocimiento y actitudes del personal de brigada
Estructura plan de formación y retroalimentación	Temas a tratar en el año
Inspección de condiciones locativas centro canino	Actividad de Diseño plan de emergencia sede canina
Módulo 01 Curso evacuación de instalaciones	Teoría de los desastres, Identificación de amenazas
Modulo 01 y 02 Curso Atención Básica del Trauma	Seguridad de la escena y esquemas de notificación para emergencias, Valoración del lesionado
Módulo 03 y 04 Curso Atención Básica del Trauma	Determinación Nivel de vulnerabilidad, Valoración nivel de riesgo
Módulo 02 Curso evacuación de instalaciones	Atención de heridas y hemorragias, Lesiones osteomusculares
Módulo 03 Curso evacuación de instalaciones	Evacuación de instalaciones
Módulo 05 Curso Atención Básica del Trauma, Modulo 01 Prevención y control de incendios.	Inmovilizaciones y transportes, Alteraciones de la conciencia, Manejo del botiquín
Módulo 04 Curso evacuación de instalaciones	Funciones y roles líderes de evacuación, Preparación de simulacros
Módulo 02 y 03 Prevención y control de incendios.	Incendios empresariales, prevención y control, Teoría del fuego, Laboratorio del fuego, Equipos portátiles de extinción, Inspecciones de seguridad

COPASST	
TEMA	CONTENIDO
Legislación aplicable - Marco normativo para SST	Normatividad aplicable, clasificación normativa, regimen de sanciones.
Investigación y análisis de incidentes y accidentes de trabajo	Definición, proceso de investigación, fase de indagación y recolección de pruebas, análisis y conclusiones.
Identificación de riesgos y peligros	Qué es el riesgo, Qué es el peligro, fases de identificación, evaluación y tratamiento.
Funciones y responsabilidades de Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo	Desarrollo historico del COPASST, funciones dentro del sistema de gestión, responsabilidades y sanciones.
Inspecciones y planes de acciones	Qué es una inspección, como establecer un plan de acción y cierres de planes de acción

PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL

TEMA	CONTENIDO
Sensibilización Plan Estrategico Seguridad Vial	Antecedentes, señales de tránsito, tipos de señales, documentos del conductor, velocidad, embriaguez, tipos de accidentes, factores y causas de accidentes de tránsito.
Sensibilización de los roles en la seguridad vial, tanto en el ámbito laboral como en lo cotidiano.	Identificación de roles, autocuidado en la vía, acciones desde lo cotidiano.
Normatividad vigente en temas de tránsito y transporte.	Normatividad vigente, señalización, comportamiento preventivo ante lo restrictivo.
Como actuar en un incidente o accidente de tránsito.	Fenomenología del accidente, actuación negativa y positiva, información a la mano.
Factores de riesgo, de acuerdo con los ejes definidos dentro del Plan Nacional de Seguridad Vial	El riesgo, clasificación, los riesgos asociados a la seguridad vial, acciones de mitigación, riesgos detectados en la compañía.
Normatividad vigente para el Comité de Seguridad Vial de acuerdo con el Plan Estrategico de Seguridad Vial	Normatividad, Guía, Políticas, Objetivos
Plan de Movilidad Sostenible	En qué consiste el Plan, Normatividad del Plan, Incentivos del transporte público.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TEMA	CONTENIDO
Identificación de riesgos en SST	Como identificar riesgos y gestionarlos desde su reporte.
Accidentes e Incidentes de Trabajo	Qué son Accidentes e Incidentes de Trabajo y cual es el Protocolo de reporte.
Estandares de seguridad	seguridad y uso adecuado en el manejo de armas letales menos letales y no letales
Promoción y Prevención en el consumo de Alcohol, drogas y Ludopatía	Política de la compañía, las adicciones y sus causas.
Uso correcto de EPP en puestos de trabajo según el riesgo	Qué son los EPP, mitos y realidades, autoprotección.
Prevención de caídas a nivel	Retroalimentación del programa con los pies en la tierra
Peligros Presentes en el Puesto	Peligro Biológico, Condiciones de seguridad, Peligro Biomecánico, Peligro Físico y Peligro Naturales (SST), Alertas tempranas, informe de novedades y reportería (Seguridad Física)
Requisitos Legales de SST	Normatividad legal vigente, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019
Curso SST 50 horas	SG-SST
Riesgo físico	Iluminación, Ruido, Radiaciones no ionizantes y temperaturas extremas



403-7 PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE LOS IMPACTOS EN LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES DIRECTAMENTE VINCULADOS CON LAS RELACIONES COMERCIALES.

La seguridad y salud en el trabajo tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los colaboradores puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Seracis LTDA para realizar un buen seguimiento y control al resultado de las acciones de seguridad y salud en el trabajo, realiza la medición por medio de sus indicadores, permite mantener un ambiente de trabajo seguro y de bienestar para todos sus colaboradores. A partir de los resultados de estos indicadores y el análisis de los mismos, se implementan estrategias que permiten ayudar a mitigar y controlar los incidentes, prevenir los riesgos y tomar acción es preventivas para disminuir el potencial de que ocurran accidentes graves o enfermedades en los colaboradores.

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

Este Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) aplica a todos los trabajadores de SERACIS LTDA vinculados directamente o a través de contratos temporales de trabajo o por medio de contratos de aprendizaje, aquellos otros que la Ley establezca, contratistas y visitantes en los diferentes puestos, centros de trabajo y áreas de operación.

PELIGROS QUE PRESENTAN RIESGO DE LESIÓN POR ACCIDENTE LABORAL

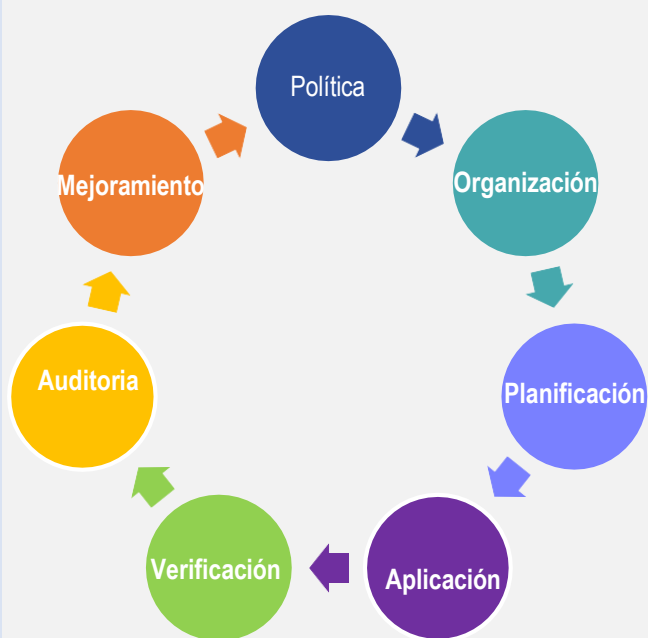
Teniendo en cuenta la identificación de peligros relacionados con la actividad económica de Seracis y la jerarquización de estos, e determina que los peligros potenciales que presentan un riesgo de lesión por accidentes laborales con grandes consecuencias son:

- Condiciones de seguridad por riesgo de tránsito
- Condiciones de seguridad por riesgo público: robos, atracos, alteración del orden público.
- Biomecánico por posturas prolongadas
- Condiciones de seguridad por riesgo locativos por condiciones presentes en los puestos de trabajo tales como: falta de senderos de circulación, desniveles en el piso, entre otros.

Estos peligros han sido identificados y valorados dentro de la matriz de IPVR, usando como referencia la GTC 45, y se han definido mediante la jerarquización de estos teniendo en cuenta el potencial de daño a la salud y las veces que se puede presentar un evento de la misma naturaleza.

Con el fin de establecer mejores controles para estos peligros y así disminuir la ocurrencia de estos y los riesgos para la salud, la empresa ha implementado acciones como: la contratación de técnicos en seguridad y salud en el trabajo con el fin de realizar actividades de campo y así lograr una mayor interacción con el trabajador y los clientes, con el fin de establecer medidas en pro de la mejora, de igual modo se esta desarrollando un programa de seguridad basado en el comportamiento con el cual se busca llegar a todos los colaboradores y así lograr una mayor cultura del autocuidado y la actualización del plan estratégico de seguridad vial.

ESQUEMA SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO





403-9 LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL

En Seracis realizamos seguimiento a los indicadores de seguridad y salud en el trabajo donde se incluyen los accidentes de trabajo y el número de víctimas mortales en caso de que se presenten. Todos estos eventos, incluidos los incidentes son investigados y reportados a la ARL. Seracis brinda el acompañamiento a sus colaboradores y sus familias durante todo el proceso. Los accidentes laborales con grandes consecuencias, los llamaremos accidentes severos.

Método de cálculo:

$$\text{Severidad} = \frac{\text{Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes} + \text{número de días cargados en el mes}}{\text{Número de trabajadores en el mes}} \times 100$$

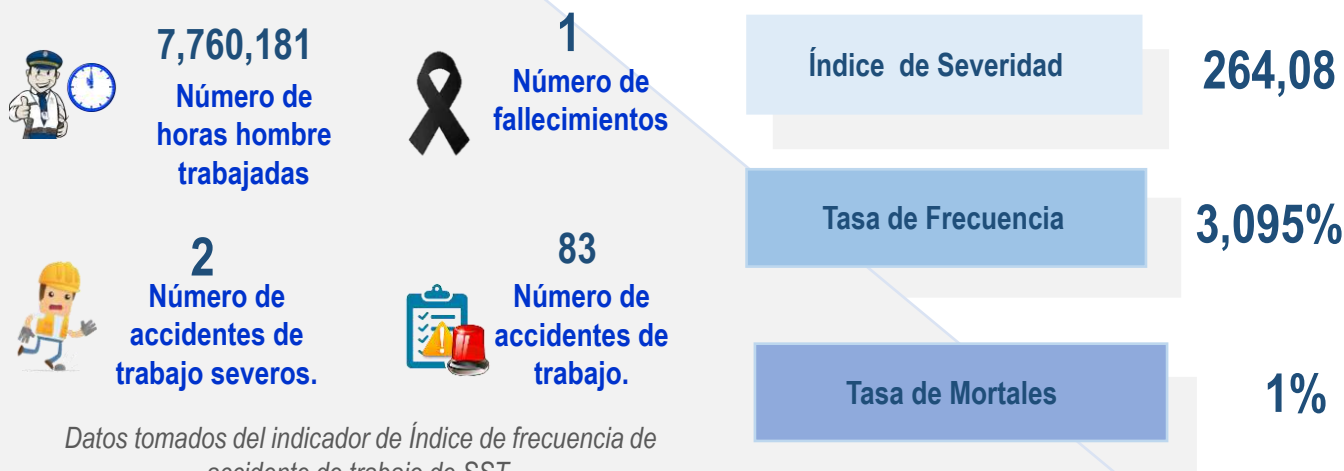
$$\text{Frecuencia} = \frac{\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes}}{\text{Número de trabajadores en el mes}} \times 100$$

$$\text{Mortales} = \frac{\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año}}{\text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año}} \times 100$$

Resultados:

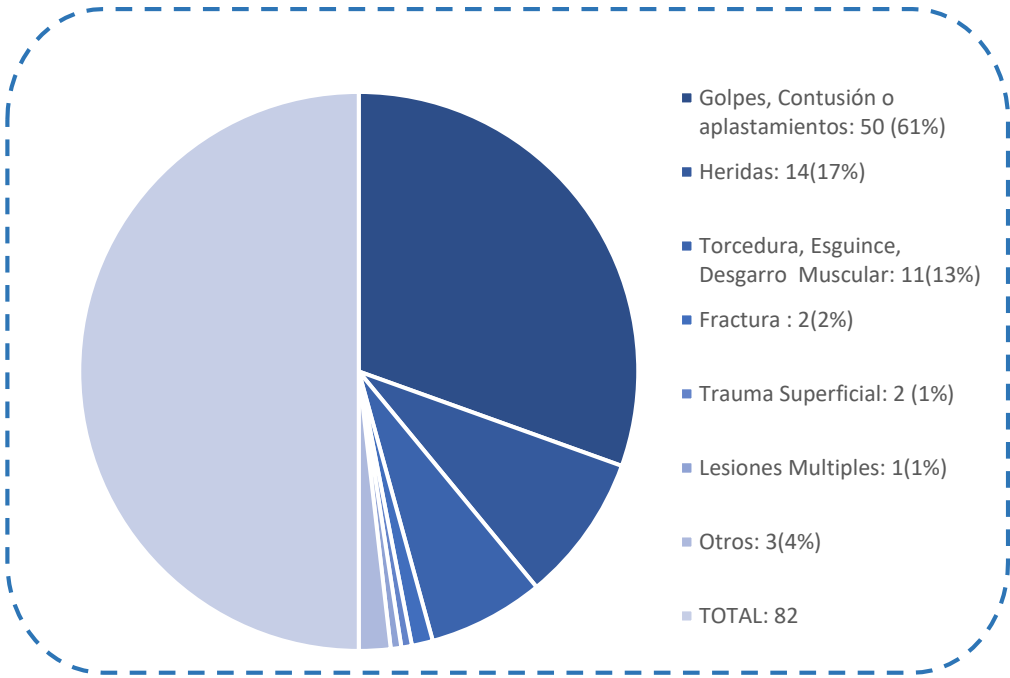
Durante el 2020, no se presentaron accidentes de trabajo con nuestros contratistas.

A continuación se presentan las tasas de fallecimientos, accidentes severos y accidentes de trabajo para los colaboradores.



Datos tomados del indicador de Índice de frecuencia de accidente de trabajo de SST.

LESIONES PRESENTADAS POR ACCIDENTES LABORALES

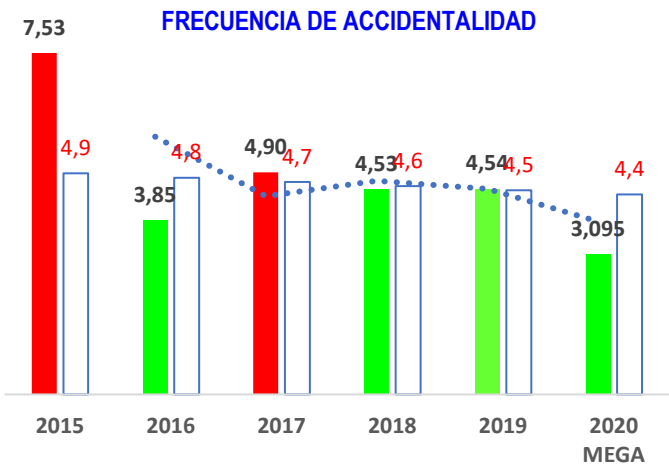


NUESTRA META 2020

Reducir la frecuencia de ocurrencia de accidentes en la organización de acuerdo con las horas hombre laboradas



De acuerdo con lo indicado en la resolución 0312, la frecuencia de accidentalidad se mide en número de accidentes dividido el total de colaboradores por 100.



La frecuencia de accidentalidad para el año 2020 fue de 3,095 en comparación con el año 2019 que la frecuencia fue de 4,55, se puede determinar que se presenta una disminución significativa y positiva. La zona con más accidentalidad fue la zona 2 con 55 eventos, seguido de la zona 4 con 16 eventos, posterior zona 1 con 11 y zona 3 con 4 eventos. Este fue positivo por que se logro disminuir la frecuencia de accidentalidad, Para el próximo año continuaremos aplicando los programas de prevención de riesgos y realizando capacitaciones a los colaboradores. Cabe resaltar que la zona 2 y la zona 4 tienen un mayor número de colaboradores, es por esto que se tiene un mayor registro de eventos, la zona 4 cuenta con 740 colaboradores y la zona 2 con 1380.

Por otro lado, la frecuencia de accidentalidad de los contratistas está en 0 eventos, esto se ha logrado mediante la implementación de controles tales como, inducción y reinducción de contratistas, acompañamiento de actividades en campo, diligenciamiento de permisos para tarea de alto riesgo, verificación de documentos que certifican la competencia de los trabajadores para desarrollar tareas de alto riesgo como trabajo en alturas y recomendaciones a los clientes referente a las condiciones evidenciadas en el lugar de trabajo.



403-10 DOLENCIAS Y ENFERMEDADES LABORALES

Todos los accidentes e incidentes laborales son notificados a la ARL, quien determina con sus médicos, si se presenta alguna enfermedad laboral originada por las funciones que desempeñan nuestros colaboradores en la organización.

Método de cálculo:

- $\text{Prevalencia de enfermedades laborales} = (\text{N}^\circ \text{ de casos existentes reconocidos (nuevos y antiguos) de enfermedades laborales en el periodo} / \text{Promedio de trabajadores del periodo}) * 100.000$

Resultados:

Todos los accidentes e incidentes laborales son notificados a la ARL, quien determina con sus médicos, si se presenta alguna enfermedad laboral originada por las funciones que desempeñan nuestros colaboradores en la organización.

1 CASO

Enfermedad laboral en
colaboradores

0 CASO

Muertes por
Enfermedad laboral
en colaboradores

0 CASO

Enfermedad laboral en
contratistas

0 CASO

Muertes por
Enfermedad laboral
en contratistas

Para determinar los peligros y riesgos a los que están expuestos nuestros colaboradores, contamos con una matriz de riesgos y peligros para colaboradores y para contratistas, donde se establecen los controles para dichos peligros.

NUESTRA META 2020

Mantener en cero el número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo



Para el 2020, No se cumple con el objetivo debido a que se registro un evento de origen laboral, el colaborador presento una patología en la columna, esta enfermedad se adquirió en otra empresa. M519-TRASTORNOS DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES, NO ESPECIFICADO el colaborador aparentemente tenia un proceso de calificación de origen con otra empresa y de otro sector económico (mensajería), pero no lo había informado a su empleador actual Seracis, de igual manera la organización inicia con el seguimiento al colaborador indicando también los correspondientes controles.

Prevalencia de enfermedades laborales

2015 →	0	2018 →	0
2016 →	0	2019 →	0
2017 →	0	2020 →	1



ENFERMEDAD GENERAL

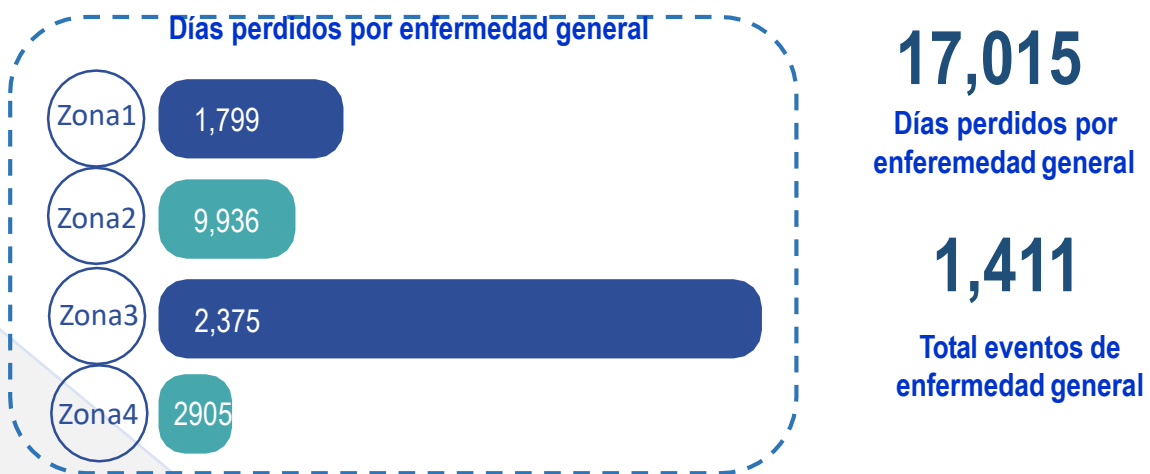
Realizamos revisión permanente a los casos de enfermedades generales de nuestros colaboradores, tomando de esta manera acciones que permitan mitigar o disminuir notoriamente estos casos.

Planificamos, ejecutamos y evaluamos los programas de SST con el fin de promover la salud en nuestros colaboradores y reducir el ausentismo laboral por enfermedad. Dicho seguimiento comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

Método de cálculo:

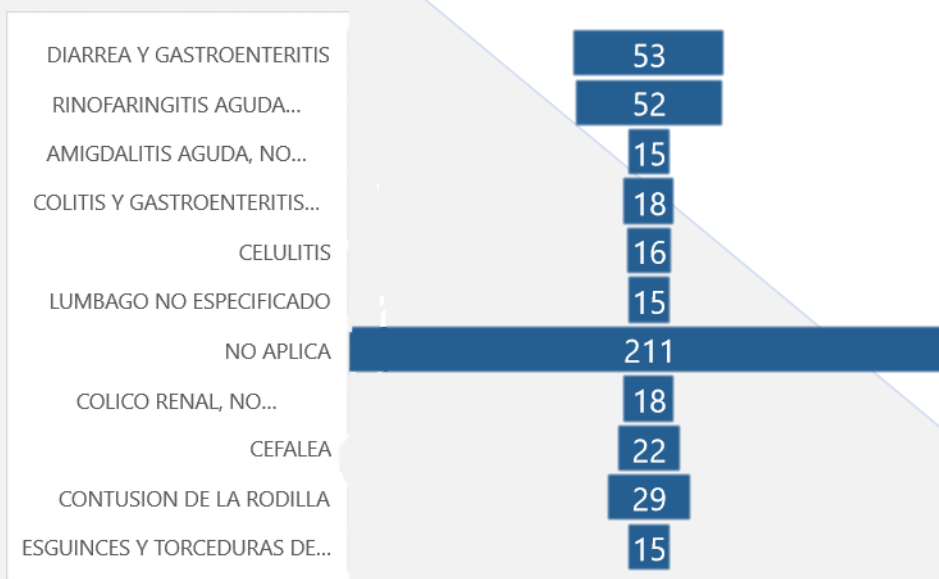
●
$$\text{Eventos de enfermedad general por colaborador} = \frac{\text{Número de eventos de enfermedad general}}{\text{Total de colaboradores}}$$

Resultados:



En la gráfica se presentan las principales causas de ausentismo por causa médica:

Casos presentados por tipo de enfermedad general.

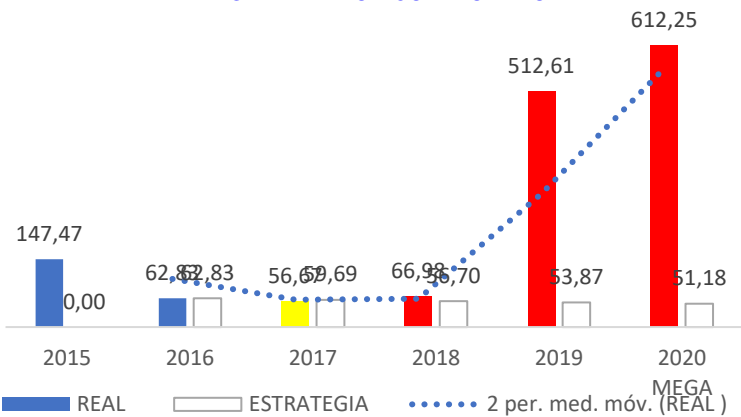


NUESTRA META 2020

Mitigación para disminuir el ausentismo laboral y general



ENFERMEDAD GENERAL POR COLABORADOR



El número de eventos por enfermedad general presentó una reducción del 35% con relación al año anterior y se logra cumplir con la meta, sin embargo, el número de días perdidos sigue siendo muy alto, por lo cual para el 2020, continuaremos con la aplicación de los programas de vigilancia epidemiológicos y las campañas de autocuidado y promoción de la salud, con el fin de reducir el número de días perdidos y de eventos de enfermedad general.

Los días Perdidos y el Ausentismo muestran una tendencia a incrementar con respecto a los periodos anteriores, sin embargo; se reforzará el seguimiento y control sobre las causas más repetitivas con el fin de tener una población trabajadora más saludable y en buenas condiciones físicas.



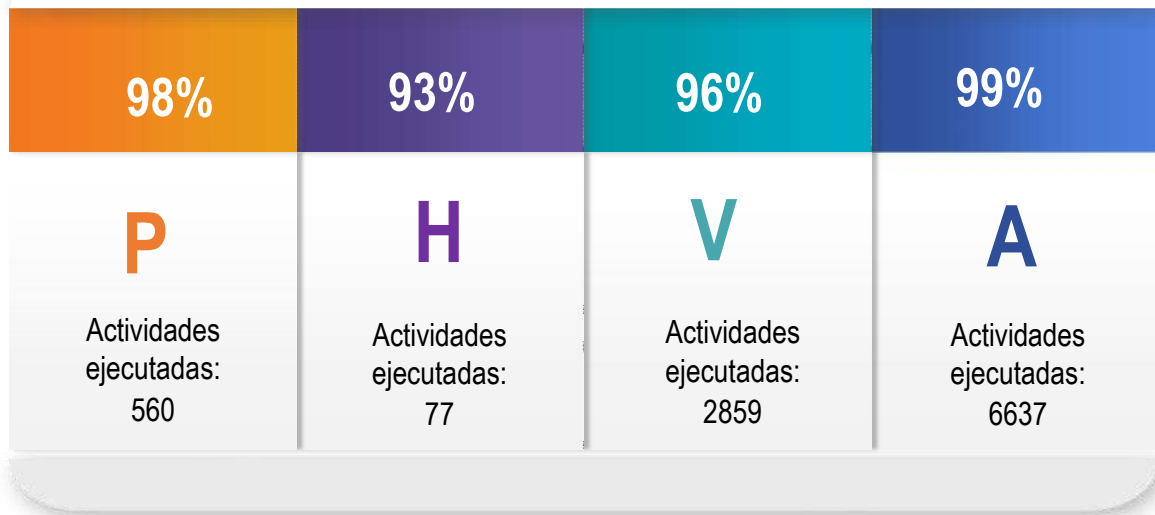
CUMPLIMIENTO DEL CRONOGRAMA DE SST

- Contamos con un plan de trabajo anual de SST, que es revisado y aprobado por la gerencia. Este plan es gestionado por el área de SST bajo la dirección de gestión humana y está compuesto por:
- ✓ Estructura sistema de gestión y marco de requisitos legales.
 - ✓ Medicina preventiva y del trabajo.
 - ✓ Higiene y seguridad industrial.
 - ✓ Respuesta ante emergencias.

Método de cálculo:

$$\text{Porcentaje de cumplimiento de actividades del plan de trabajo anual de SST} = \frac{\text{N}^\circ \text{ actividades ejecutadas}}{\text{N}^\circ \text{ actividades planeadas}} \times 100$$

Para la planificación del cronograma de las actividades de Seguridad y Salud en el trabajo se aplica el ciclo PHVA , Planificar, Hacer, Verificar y Actuar , donde se distribuyen las actividades según la orientación del objetivo que se quiere cumplir.

Resultados:**CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES****10133****Total de actividades
ejecutadas****97,0%****Cumplimiento del plan
de trabajo***Datos tomados del plan de trabajo de SST2020.***NUESTRA META 2020****Cumplir con el Plan de Prevención y Promoción en Salud, mayor al
95%****Porcentaje de cumplimiento del
cronograma de SST****2015 → 81,3%****2016 → 84,8%****2017 → 91,0%****2018 → 98,1%****2019 → 92,0%****2020 → 97,0%**

Para el plan de trabajo 2020 se planearon 10446 actividades, y se genero un cumplimiento positivo. Comparando el año 2020 con el 2019 se puede evidenciar que se increenta el cumplimiento del desarrollo de las actividades en un 5%, con un resultado total del 97,0%.

Este resultado ha garantizado el mejoramiento continuo en el comportamiento de nuestros colaboradores, en el sentido que se ha disminuido la accidentalidad de los colaboradores ,ha mejorado la concientización en mejorar continuamente las condiciones de salud y bienestar y así mismo le ha permitido al área aumentar la gestión en el cumplimiento de los objetivos proyectados.

Para el 2021 se continuara con la planificación y desarrollo de las actividades internas del proceso.



CONTROL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

El consumo de alcohol y otras drogas tiene una elevada prevalencia en la sociedad en general, y también entre la población trabajadora, repercutiendo sobre el medio laboral. La repercusión del consumo de estas sustancias en el medio laboral es muy importante (enfermedades, accidentes laborales, absentismo, incapacidades laborales, disminución de la productividad). Por esta razón controlamos el consumo de sustancias psicoactivas en la organización a través de pruebas aleatorias para nuestros colaboradores. Con esto, buscamos minimizar los riesgos laborales derivados del consumo de sustancias.

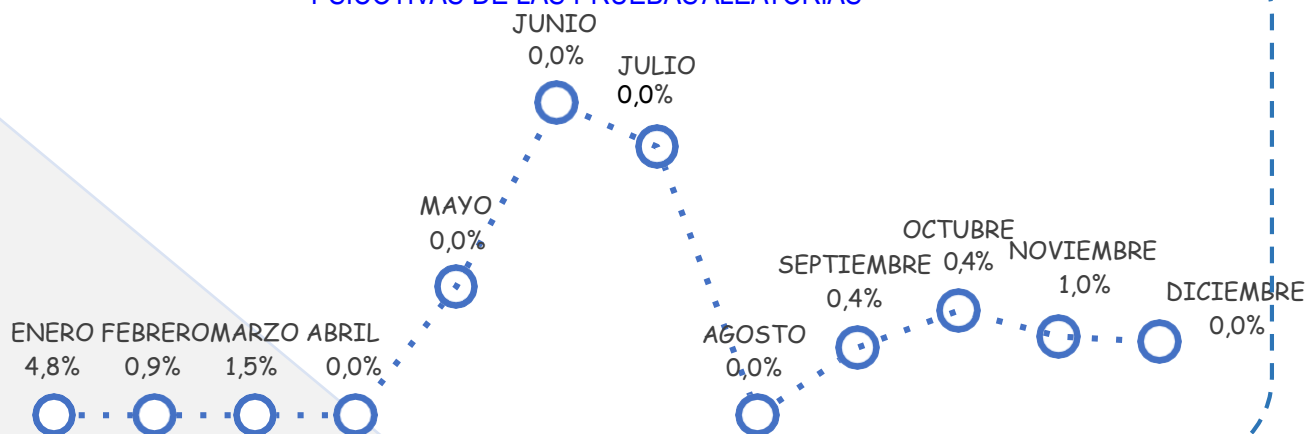
Contamos con un programa de prevención de alcohol, drogas y tabaquismo, para sensibilizar a nuestros colaboradores.

Método de cálculo:

 No de trabajadores bajo efectos de sustancias SA / Total trabajadores muestreados * 100

Resultados:

PORCENTAJE DE COLABORADORES POSITIVOS PARA SUSTANCIAS PSICOATIVAS DE LAS PRUEBAS ALEATORIAS



NUESTRA META 2020

Prevenir consumo de sustancias Psicoactivas



2015 → **2,2%**

2016 → **0,0%**

2017 → **2,4%**

2018 → **2,1%**

2019 → **1,2%**

2020 → **0,5%**

Porcentaje de
colaboradores con
resultado positivo

Se cumple con la meta de una manera aceptable, comparando con el año anterior se puede evidenciar una mejoría en el tratamiento del consumo de sustancias Psicoactivas, se continuaran con las estrategias de implementar la practica de realizar este tipo de pruebas con el fin de identificar circunstancias que estén afectando la salud de los colaboradores y así mismo ejecutar capacitaciones, campañas, entre otras.



IMPACTO ECONÓMICO DE ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRÁNSITO

Como parte del plan estratégico de seguridad vial que contamos en la organización y buscando la protección de nuestros colaboradores que se movilizan en vehículos, verificamos el cumplimiento de objetivos, analizamos los resultados e implementamos estrategias en pro de la seguridad vial, como son por ejemplo, la identificación de las zonas donde se están presentando más accidentes y en que tipo de colaboradores, con el fin de realizar más control.

Más que el impacto económico de los accidentes e incidentes de tránsito que es lo que medimos con este indicador, también podemos identificar el impacto en el bienestar y salud de nuestros colaboradores.

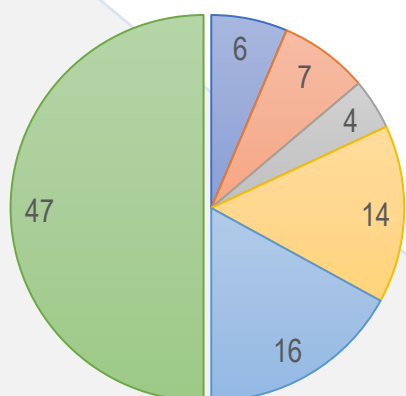
Método de cálculo:

- Impacto económico de los accidentes e incidentes de tránsito = Costos directos + Costos indirectos.
- Frecuencia de accidentes de tránsito = $(\text{Número de accidentes de tránsito reportados} / \text{total de personal expuesto}) * 100$

Resultados:

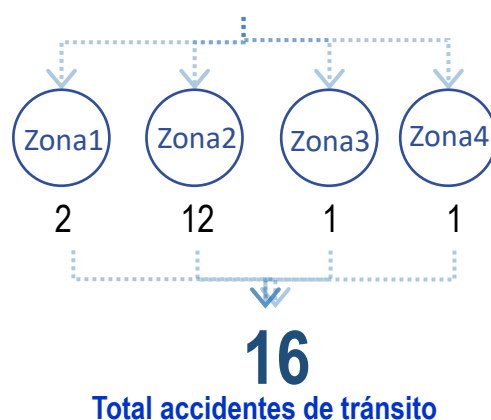
Durante el 2020 se presentaron los siguientes accidentes de tránsito.

ACCIDENTES DE TRÁNSITO



■ 2016 ■ 2017 ■ 2018 ■ 2019 ■ 2020 ■ TOTAL

ACCIDENTES DE TRÁNSITO 2020



162 días = \$1,500,126,00
Costo días de incapacidad



16 vehículo = \$ 0
Costo daños de vehículos.

\$1,500,126,00
Impacto económico accidentes de tránsito

Datos tomados de los indicadores Frecuencia de A.T de tránsito e Impacto económico de SST.



16 eventos.
Accidentes de tránsito 2020



225 colaboradores
Promedio personal
expuesto 2020.

4,06

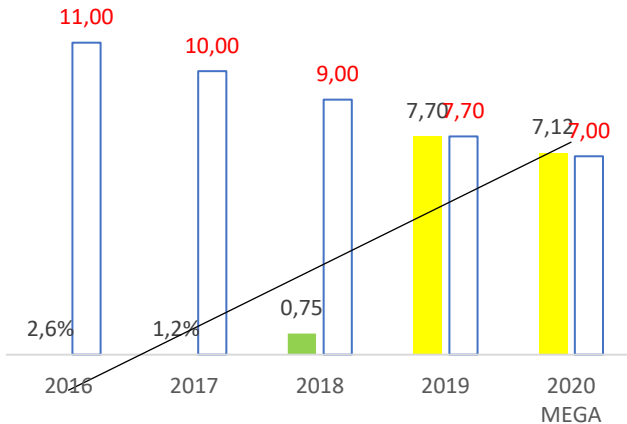
Frecuencia de accidentalidad
de tránsito

NUESTRA META 2020

Reducir los accidentes de tránsito que se presentan en la Empresa.



FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD



Se cumplió con la meta de una manera aceptable, se presenta una disminución leve con respecto al año anterior, se continuaran con la ejecución de capacitaciones, divulgación y sensibilización en seguridad vial. Para el 2021, se intensificará el control de las actividades de prevención y así mismo se continuara fortaleciendo la aplicación del sistema de seguridad vial en la organización .



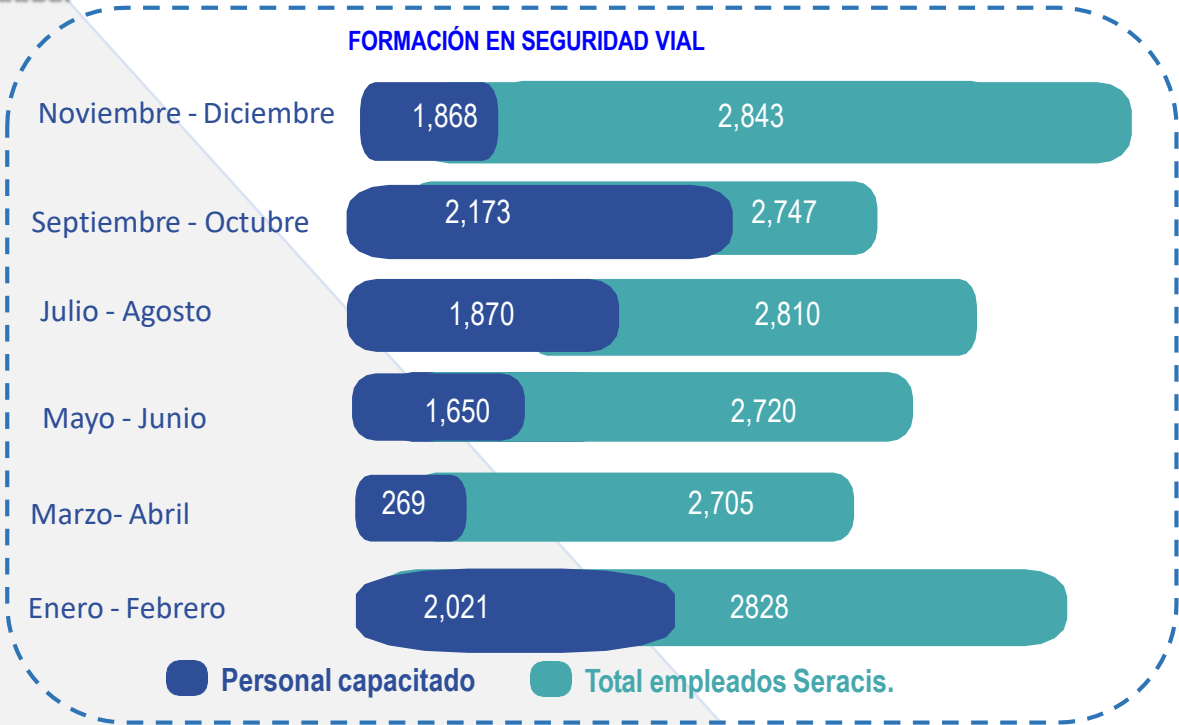
FORMACIÓN EN SEGURIDAD VIAL

La formación en seguridad vial es vital a la hora de prevenir accidentes y con el objetivo de lograr conductores más responsables y seguros. En Seracis Ltda, realizamos capacitaciones, sensibilizaciones y comunicados que buscan concientizar a nuestros colaboradores y prevenir accidentes en la vía.

Método de cálculo:

- Porcentaje de colaboradores capacitados = No. De colaboradores capacitados en seguridad vial/ Total de personal x100

Resultados:



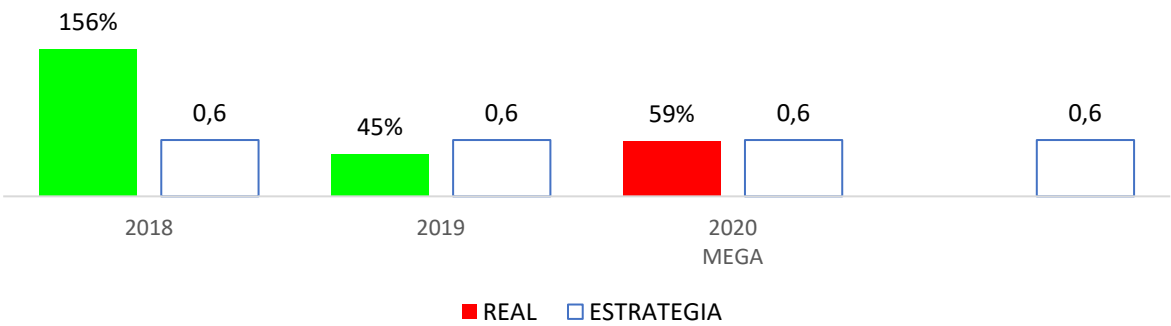
NUESTRA META 2020

Velar por la capacitación en temas de seguridad vial al personal vinculado con la compañía



PORCENTAJE DE COLABORADORES CAPACITADOS EN SEGURIDAD VIAL

En el año 2020 se capacitaron 9,214 colaboradores en Seguridad Vial dando cumplimiento con el 59% del total de colaboradores.





RESPECTO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS



GRI 406-1, GRI 411-1, GRI 412-1, GRI 412-2, GRI 414-2.

A través de la construcción, socialización y comunicación de nuestra política de Derechos Humanos, hacemos público nuestro compromiso de asumir en las operaciones de nuestros servicios y promover en los terceros con los que tenemos relación, el cumplimiento de lo dispuesto en la Carta Universal de los Derechos Humanos, la constitución política y el marco legal de Colombia. Tenemos la convicción de que el respeto por la dignidad humana es un compromiso fundamental en la agenda del desarrollo humano sostenible.

A través del respeto de los DDHH en las operaciones de seguridad privada, la capacitación de colaboradores, el establecimiento de canales de comunicación y la gestión oportuna de cualquier caso que se pueda presentar de vulneración a estos derechos, la organización promueve la viabilidad de sus actividades y la dignidad de las personas con las que se relaciona, garantizando así los derechos fundamentales de todo ser humano e impactando positivamente a la Sociedad.

El tema de derechos humanos es gestionado desde el área de gestión humana en cuanto a las capacitaciones e investigaciones de eventos de vulneración que se puedan presentar. Adicional desde el área de administrativa gestionamos los posibles impactos de terceros en los derechos humanos, a través de la evaluación de proveedores.



406-1 CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACCIONES EMPRENDIDAS



En SERACIS LTDA garantizamos la igualdad y el respeto de los derechos humanos, asegurando que no se presenten casos de discriminación. Contamos con una línea ética, que es confidencial y a través de la cual los colaboradores pueden denunciar cualquier vulneración a sus derechos humanos, incluyendo la discriminación. También contamos con canales de PQRSF para los colaboradores que son atendidas por el área de bienestar. Adicionalmente, tenemos un comité de responsabilidad social empresarial a través del cual hacemos seguimiento, investigación y cierre a cualquier caso de vulneración a los derechos humanos que se presenten en nuestra organización.

Método de cálculo:

 Número de casos de discriminación presentados en el periodo.

Resultados:

0%

Casos de discriminación

Durante el 2020, no se presentaron casos de discriminación en la organización. Continuaremos haciendo promoción y capacitaciones sobre el respeto de los derechos humanos en nuestros colaboradores y grupos de interés con el fin de mantener los resultados positivos

NUESTRA META 2020

Reducir los incidentes de discriminación



CASOS DE DISCRIMINACIÓN

2017 → 0 2018 → 1 2019 → 0
2020 → 0

En los últimos cuatro años solo han presentado un caso de discriminación el cual fue atendido, realizando la investigación y el cierre del mismo, por parte del comité de responsabilidad social empresarial y la gerencia.

412 -1 OPERACIONES SOMETIDAS A REVISIONES O EVALUACIONES DE IMPACTO SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS.



Tenemos una responsabilidad en materia de Derechos Humanos con todos nuestros colaboradores a nivel Nacional y grupos de interés, en brindar garantías y promover el respeto a los Derechos Humanos, es por ello, que realizamos de manera periódica la evaluación en este tema, en nuestros cinco centros (agencias de SERACIS), las cuales permiten formular controles, que mitiguen la posibilidad de que se materialicen riesgos que afecten los derechos humanos.

También se realizan capacitaciones donde se abordan temas como son los Derechos Humanos y su normatividad.

Método de cálculo:

● Número de centros evaluados en DDHH / Total de centros.

Resultados:

Datos tomados del indicador operaciones evaluadas en DDHH de Gestión Humana.

NUESTRA META 2020

Asegurar la Gestión del Riesgo en DDHH a todos los procesos y puestos de vigilancia



Somos una empresa que está adscrita a la declaración universal de los derechos humanos, y hace cumplirlos a cabalidad, sin violación alguna, lo que se evidencia en los indicadores de gestión de los últimos años, donde hemos evaluado en DDHH a nuestras agencias y puestos de servicio en un 100%.

412 -2 FORMACIÓN DE EMPLEADOS EN POLÍTICA O PROCEDIMIENTOS SOBRE DERECHOS HUMANOS



Es muy importante para nuestra organización el cumplimiento y respeto por los derechos humanos, políticas organizacionales, principios y valores, por parte de nuestros colaboradores, las cuales nos ayudan a promover directrices con nuestras partes interesadas externas.

Nuestro compromiso está expresado en nuestra Política de Derechos Humanos y Política de Responsabilidad Social, la cual incluye la política de formación, diversidad e inclusión social.

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

Método de cálculo:

● Total de horas de capacitación en DDHH de los colaboradores / total de colaboradores

Resultados:**6,373**

Horas de capacitación
en temas relacionados
con los derechos
humanos.

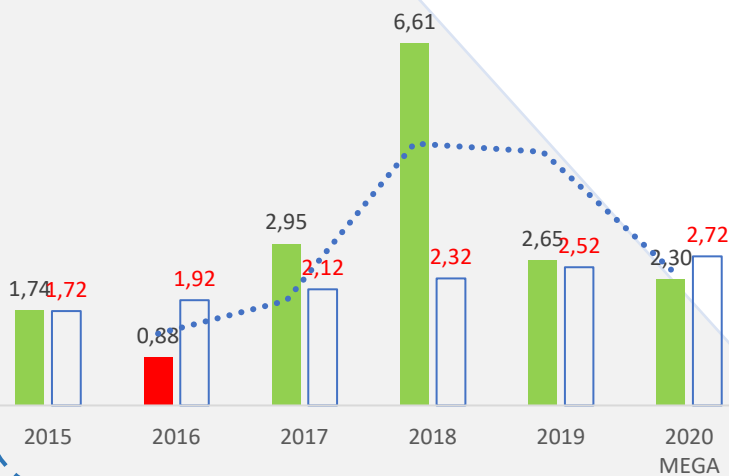
**76,82%**

Porcentaje de colaboradores
capacitados en temas de
derechos humanos.
Total de colaboradores: 2762

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

NUESTRA META 2020

Incrementar las horas de capacitación del personal en DDHH

**HORAS DE CAPACITACIÓN POR COLABORADOR EN DDHH**

Para el 2020 se realiza reestructuración de la medición del indicador, donde se detallo por cada tema la participación de los colaboradores teniendo así detalladamente las horas de capacitación del personal a nivel detallado y a nivel general.

Para el año 2020 se identifica que por cada colaborador se obtuvo un 2,30 horas de capacitación en DDHH, con un promedio de participación de 2762 colaboradores y un porcentaje de cumplimiento del 76,82%.

Para el 2021 se continuara con la incremento de capacitaciones correspondientes a DERECHOS HUMANOS centralizando nuestros temas en Derechos Humanos, Respeto a los derechos humanos en las operaciones de seguridad, conocimiento de la política de derechos humanos, entre otros temas

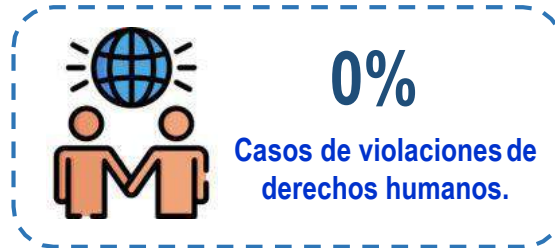
CASOS DE VIOLACIONES DE LOS DERECHOS HUMANOS

Contamos con mecanismos que permiten detectar los eventos que afectan los derechos humanos dentro de nuestra empresa. Cuando se presentan estos eventos, emprendemos acciones que permiten atender el efecto. Con este indicador controlamos que todas las reclamaciones que han sido recibidas han sido atendidas y gestionadas para su cierre.

Método de cálculo:

- Número de casos identificados de violaciones a los derechos humanos.

Resultados:



Datos tomados del indicador de reclamaciones en DDHH de Gestión Humana

NUESTRA META 2020

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

Durante el 2020, no se presentó ningún caso de violación a los derechos humanos. Para el próximo año continuaremos incentivando a nuestros colaboradores el reporte de cualquier novedad y difundiendo en nuestros grupos de interés los canales que tenemos disponibles para que realicen sus denuncias. Los canales son:



Línea ética



Formato FO18. Disponible en todos los puestos de trabajo, Comité de Convivencia Laboral Ética y Conducta

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



414-2 IMPACTOS SOCIALES NEGATIVOS EN LA CADENA DE SUMINISTRO.

Anualmente realizamos una evaluación de proveedores, donde no solo se analizan temas financieros de pagos y calidad de los productos y servicios suministrados, sino que también se evalúan temas de derechos humanos, de seguridad y ambientales, los cuales también son fundamentales para mantener relaciones saludables y de mutua ganancia con nuestros proveedores.

Dentro de la evaluación de proveedores incluimos un numeral llamado Exploración en Responsabilidad Social Empresarial en el que se evalúa lo siguiente:

- ✓ Gobernanza.
- ✓ Derechos humanos.
- ✓ Prácticas laborales.
- ✓ Medio Ambiente.
- ✓ Prácticas Justas de Operación.
- ✓ Asuntos de consumidores.
- ✓ Desarrollo de la comunidad.

Método de cálculo:

- Porcentaje de proveedores con impactos negativos sociales potenciales: $\text{Número de proveedores con calificación en la exploración en responsabilidad social de la evaluación de proveedores por debajo de 9 puntos de un total de 15 puntos} / \text{Total de proveedores evaluados}$.

Resultados:



Después de realizar la evaluación de proveedores, socializamos con ellos los resultados obtenidos de la evaluación donde se toma la decisión de continuar con todos los proveedores, se determina establecer planes de mejora con el apoyo de Seracis Ltda, en temas ambientales, de derechos humanos y seguridad y salud en el trabajo.

Durante esta evaluación no identificamos condiciones graves que no nos permitan continuar trabajando con nuestros proveedores, por esto no se terminó ninguna relación comercial por este motivo.

Teniendo en cuenta que nuestros proveedores en su mayoría son microempresas, su principal carencia se encuentra en el tema de desarrollo a comunidades, pues no cuentan con programas de involucramiento. Otra debilidad es el tema de derechos humanos, pues no cuentan con políticas ni planes de promoción de los derechos humanos. Tampoco cuentan con canales disponibles para el reporte de violaciones de estos derechos.

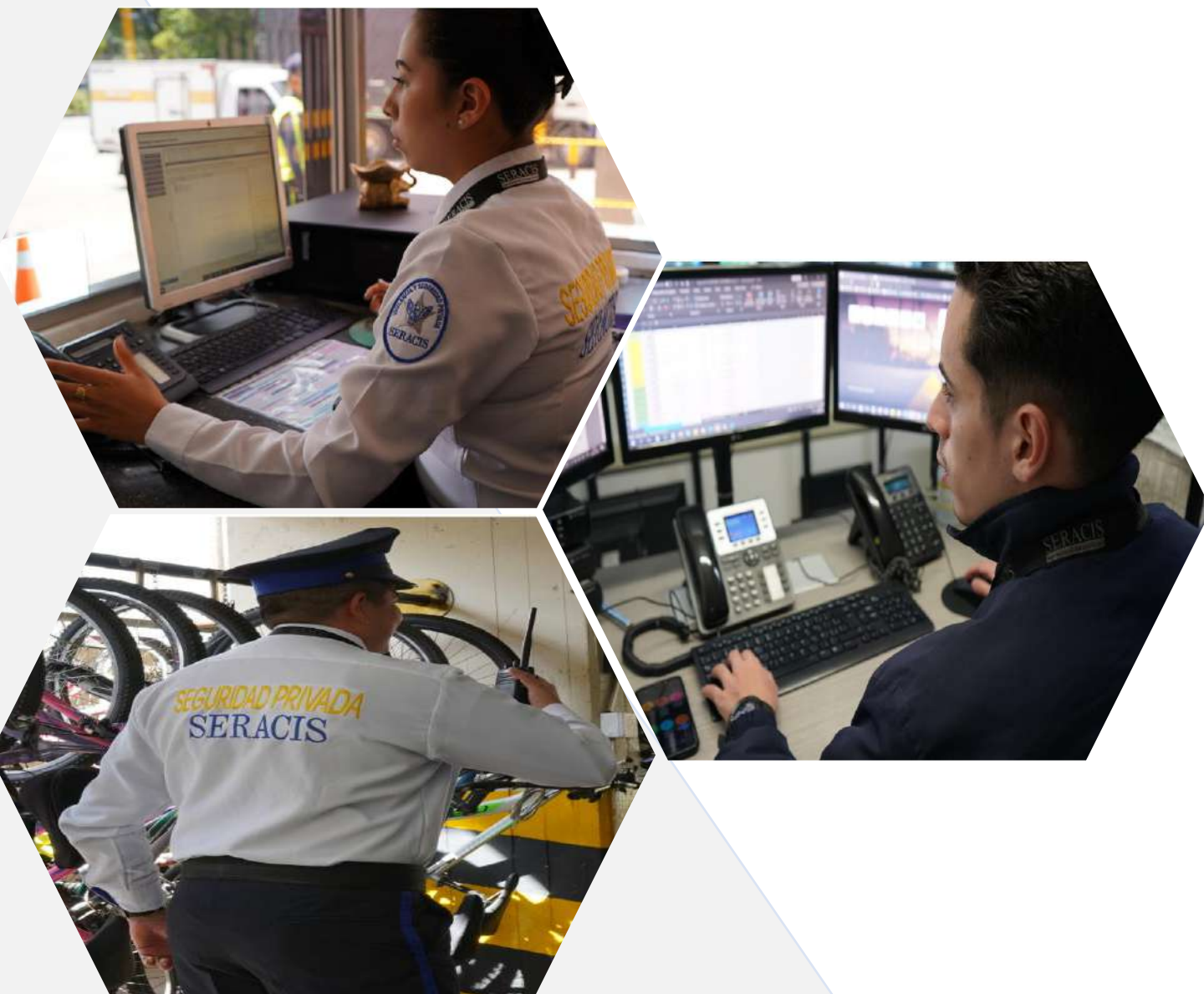
NUESTRA META 2020

Mejorar los impactos sociales reales y potenciales identificados, reduciendo a un 10% el porcentaje de proveedores con posibles impactos negativos sociales.

Durante esta evaluación de proveedores críticos evidenciamos 15% de ellos que deben mejorar en temas de responsabilidad social empresarial. De acuerdo con estos resultados, nuestra área administrativa incluirá estos proveedores en el plan de desarrollo de proveedores para el 2021.



CALIDAD Y SEGURIDAD DE LOS SERVICIOS



La calidad y seguridad de los servicios prestados por Seracis Ltda., incide en la competitividad de la organización y su permanencia en el mercado y por ende en su capacidad de generar empleos de calidad.

Para nosotros como empresa de servicios de vigilancia y seguridad privada, es fundamental cumplir con las necesidades y expectativas de nuestros clientes, en orden de mantener una buena reputación corporativa.

La calidad de nuestros servicios, también ofrece un valor social, pues impacta en la seguridad de los bienes e inmuebles de las personas y favorece la protección de la vida, buscando una sociedad más segura.

En Seracis contamos con un área de servicio al cliente, a través de la cual atendemos y gestionamos los requerimientos de nuestros clientes, así como su nivel de satisfacción con el servicio que prestamos. También contamos con un área de bienestar, que atiende los requerimientos de nuestros colaboradores, quienes finalmente son los que aseguran una excelente calidad de nuestros servicios.



ATENCIÓN A PQRSF

En el 2020, se mantuvo la disponibilidad de los canales para atender las PQRSF de nuestras partes interesadas, y se realizó el cierre del 100% de las quejas recibidas. En Seracis contamos con un tiempo de respuesta establecido de 15 días hábiles para responder a las PQRSF recibidas.

Contamos con un área de servicio al cliente y diferentes canales de atención, disponibles para nuestros grupos de interés.

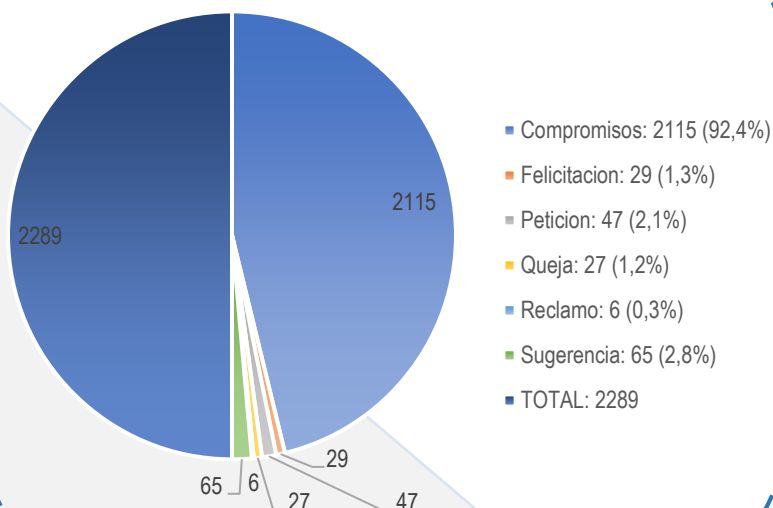
Método de cálculo:

Porcentaje de quejas atendidas = $\frac{\text{\# total de Quejas cerradas a tiempo en el periodo}}{\text{\# total de quejas que se vencen en el periodo}}$

Resultados:

A continuación se presentan las PQRSF recibidas a través de todos los canales en el 2020:

PQRSF DE CLIENTES RECIBIDAS 2020

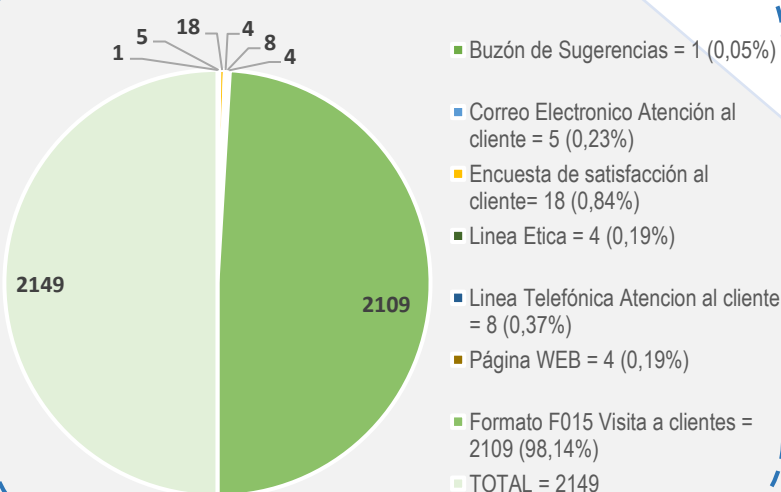


El 92,4% de las PQRSF recibidas en 2020 se presentaron por compromisos adquiridos por los coordinadores operativos con nuestros clientes, seguida de las sugerencias con un 2,8% y las peticiones con un 2,1%.

La principal causa de las felicitaciones recibidas en la organización son debidas a:

- Por la buena actitud de servicio y atención.
- El equipo de trabajo es muy activo y completo.
- Por la oportuna recuperación de la bicicleta.
- Por la excelente gestión ante el aislamiento.
- Por el buen servicio prestado y su apoyo.

PQRSF DE CLIENTES RECIBIDAS POR CADA CANAL



También la segunda causa hace referencia al reporte de alertas tempranas al cliente, lo cual les permite mejorar sus condiciones de seguridad antes de que ocurran los siniestros. El canal más utilizado para recibir las PQRSF por nuestros grupos de interés es por medio del formato FO15 VISITAS A CLIENTES con un 98,14% seguido de la línea de atención al cliente con un 0.37%.

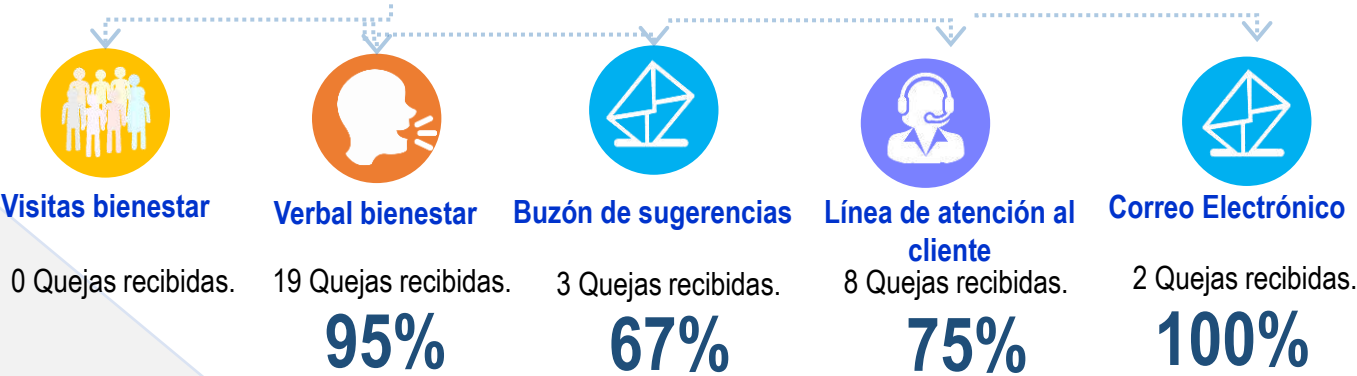
Durante el año 2020 desde el área se realizó una gestión para que cada una de las PQRSF recibieran su adecuada respuesta.

A continuación presentamos las quejas recibidas en el 2020 por cada canal de atención y el porcentaje de cierre.

CANALES DISPONIBLES PARA CLIENTES



CANALES DISPONIBLES PARA COLABORADORES



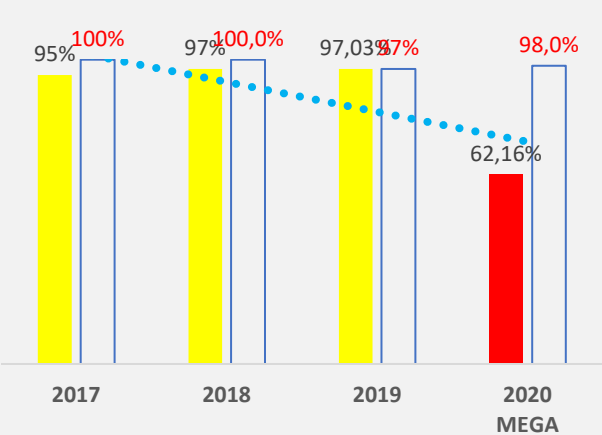
TODOS LOS GRUPOS DE INTERÉS



NUESTRA META 2020

Atender oportunamente y disminuir el número de quejas para mejorar el nivel de satisfacción con el servicio

PORCENTAJE DE ATENCIÓN DE QUEJAS



En el 2020, logramos reducir el número de quejas reducidas con relación al año anterior. Este resultado positivo, es debido a la actualización de los procedimientos en la organización que han permitido continuar mejorando en la prestación de los servicios para los clientes y en la satisfacción de las necesidades para los colaboradores. El proceso de servicio al cliente se ha reestructurado en el 2020, con la finalidad de mejorar la orientación del área y lograr que se enfoque a la satisfacción del cliente.



NIVEL DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

Durante los meses enero y febrero de 2021, realizamos nuestra última encuesta de satisfacción a clientes vía telefónica con el apoyo del personal del área y obtuvimos una mejora significativa en el porcentaje de satisfacción de nuestros clientes.

La creación del área de servicio al cliente, como parte independiente a la operación permitió dar una respuesta oportuna a las PQRSF y a los compromisos adquiridos con los clientes, lo que permitió incrementar el nivel de satisfacción.

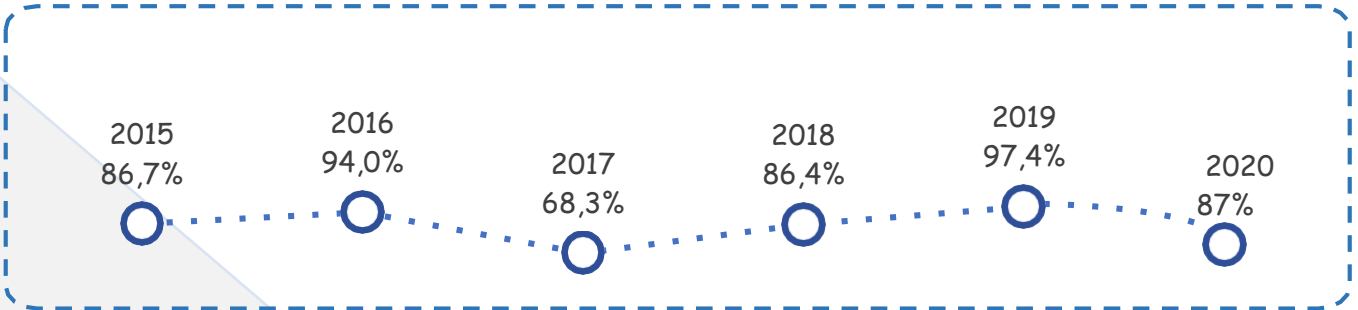
En el 2020 se presenta un cumplimiento del 100% en la aplicación de la encuesta a nuestros clientes para un total de 106 encuestas realizadas, según la muestra de población finita, con un nivel de confianza del 95% y un error de estimación del 5%.

Método de cálculo:

- Porcentaje de nivel de satisfacción de los clientes, de acuerdo con los resultados de la encuesta de satisfacción a clientes.

Resultados:

PORCENTAJE DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE CLIENTES



NUESTRA META 2020

Incrementar el nivel de satisfacción de los clientes

De acuerdo con los resultados, se evidencia una disminución considerable comparándolo con el año 2019, obteniendo una calificación del 98% como índice de satisfacción mas alto y un 75% en la pregunta con el índice mas bajo, para mejorar este resultado, se deben tomar medidas y acciones correctivas tendientes a mejorar la percepción del cliente, buscando mejoras que permitan que los procesos con las calificaciones mas bajas mejoren los tiempos de respuesta de cara al cliente, así como le apunten a la solución efectiva de la necesidad.

RECOMENDACIONES :

- Promover campañas que permitan al cliente interactuar con áreas administrativas como cartera, facturación, tecnología. Entre otras.
- Mejorar los tiempos de respuesta para instalación de equipos tecnológicos ofrecidos al cliente
- Divulgar al cliente, información referida a nuevas tecnologías y procesos, que no solo contribuyan a su dinámica interna, sino permitan fortalecer la relación comercial con Seracis LTDA.
- Orientar la consecución y asignación del recurso humano de conformidad con el perfil requerido por el cliente, ubicando personal idóneo que cumpla las necesidades presentes en los diferentes puestos.
- Revisar el proceso de posventa y atención al cliente.
- Diseñar un portafolio de servicios integral, que abarque las soluciones ofrecidas por Seracis LTDA, tales como, asesorías, drones, tecnología, entre otras, en el cual se establezcan valores y consistencia del producto ofrecido al cliente, posterior a ello, deberá diseñarse una estrategia de divulgación a los clientes actuales y potenciales

RETOS.



Los grandes cambios que se generan constantemente en el mundo, llevan a todas las empresas a incursionar en la innovación de sus negocios, crecer exponencialmente y ser diferenciadores en el mercado, que es lo que busca Seracis Ltda, implementando nuevas estrategias que involucren las dimensiones económica, social y ambiental.

RESPUESTA A RETOS 2020

NUESTROS RETOS AMBIENTALES

1. Continuar con los programas ambientales y las alianzas estratégicas con otras entidades que permitan contribuir con el cuidado del medio ambiente y la disminución de la generación de residuos:

En los programas de gestión del riesgo ambiental, se contemplaron diferentes actividades que apuntaban a mejorar la calidad del aire, control y disminución de la energía eléctrica, agua, papel y residuos, las cuales se cumplieron en un 98,4%, alcanzados con un mayor esfuerzo con respecto a los años anteriores, debido a las dificultades presentadas a raíz de la pandemia por el covid-19. Adicionalmente, se dio continuidad a las alianzas estratégicas como las empresas de recolección de residuos Recuperar, se incrementó la entrega de botellas a la Fundación Llena una Botella de Amor en más de un 50%, se realizó una nueva alianza con la empresa Proútiles para la recolección de equipos electrónicos y se efectuó el pago de los servicios especiales con BanCO2 Plus en cuanto a la compensación de la huella de carbono, para la protección de bosques nativos firmando un acuerdo de donación a la entidad de MásBosques.

2. Fortalecer las estrategias para la disminución de las emisiones de CO2 con la toma de conciencia y la flexibilidad laboral mediante el teletrabajo:

Debido a la pandemia por el covid-19, permitió potencializar la plataforma Universidad Seracis, en donde se capacitaba a todos los colaboradores en temas ambientales, lo que generó una mayor conciencia. Por otro lado, se estableció la alternancia con el trabajo en casa, lo que permitió la disminución de los desplazamientos de colaboradores del área Administrativa hacia las oficinas, además de los consumos de agua y energía en las sedes y a su vez las emisiones de CO2. Además, se fortalecieron incentivos como la tiquetera ambiental, la cual se entregaban premios por buenas prácticas ambientales.

3. Realizar acercamientos con los proveedores para impactar positivamente con la disminución de residuos desde la cadena de valor:

En el 2020 se realizó un acercamiento con los proveedores en el foro virtual, en donde se dieron temas como la economía circular y se indicó a este grupo de interés la importancia de entregarnos sus productos en empaques amigables con el ambiente o se viera la forma de reciclarlos

NUESTROS RETOS SOCIALES

1. Mantener y fortalecer los beneficios del pacto colectivo y plan calidad de vida, incorporando las acciones de la FUNDACIÓN AIDA no solo en comunidades sino también con las familias de los colaboradores:

Nuestro plan Calidad de vida 2020 se cumplió con el cronograma abarcando con los 5 pilares que se tenía en ese año, con el presupuesto anual que se tenía para Bienestar se realizaron actividades y acciones que beneficiaran el Bienestar de nuestros colaboradores, se trabajo constantemente para cumplir con lo estipulado en el pacto COLECTIVO. Una de las actividades que no se pudieron cumplir fue la realización del pilar tres (3) llamada día de LA FAMILIA, la cual se tenía programada para el mes de junio, esto por consecuencia de la presencia del COVID-19, con el fin de darle cumplimiento al protocolo de Bioseguridad. Junto con la FUNDACIÓN AIDA durante el 2020 se trabajo con las actividades de Sembrando Vida y Adquisición de Vivienda Propia, con la actividad de Sembrando Vida los colaboradores pudieron participar de la siembra de mas de 1000 arboles en la comunidad de Altos de Calazans, logrando promover el mejoramiento de la calidad del aire y reducción de CO2. con respecto a la actividad de Adquisición de vivienda propia por medio de la caja de compensación, se logro que 11 de 36 Colaboradores postulados se les entregara el subsidio de vivienda. Para el 2021 se continuara trabajando en los diferentes beneficios que ayuden a mejorar continuamente la calidad de vida y Bienestar de nuestros colaboradores.

RESPUESTA A RETOS 2020

2. Desarrollar los planes individuales de desarrollo para desarrollar las competencias del personal:

Para el 2020 según nuestros resultados de Evaluación de Desempeño se logro identificar que para algunos colaboradores se debía aplicar el Plan de Desarrollo de competencia, para ello se viene trabajando para estructurar acciones que permitan que estos colaboradores mejoren satisfactoriamente sus competencias organizacionales.

3. Gestionar los planes de sucesión y plan carrera:

Durante el 2020 se trabajo constantemente para identificar posibles colaboradores con talento potencial y de acuerdo a ello gestionar la aplicabilidad de los planes de sucesión ya que estos pueden mejorar continuamente la orientación personal y profesional del colaborador y así mismo es orientado a la organización a cumplir con los objetivos trazados, con base al plan carrera la organización ha establecido promover por medio de permisos estudiantiles, ayuda económicas, para que nuestros colaboradores aumenten sus competencias profesionales. Este tipo de estrategias se continuaran aplicando para el año 2021.

4. Fortalecer la estructura organizacional y el modelo de escala salarial:

Al hablar del fortalecimiento de la estructura organizacional, se identifico que se debía realizar una reestructuración, tomando como base la orientación y organización de los perfiles de cargos que se encuentran establecidos dentro de la compañía. Así mismo, al mencionar el tema del modelo de la escala salarial, se identifica que se cumple a cabalidad con los promedios bases establecidos por la ley con el tipo de aumento. Así mismo; con los colaboradores que están por debajo y por encima del salario mínimo legal vigente se analizaron los aumentos considerables, de acuerdo con las responsabilidades y ciclos educativos logrados.

NUESTROS RETOS ECONÓMICOS

- 1. Gestionar eficientemente la gestión del riesgo, llevando a cabo los planes y controles de tratamiento que permitan minimizar la materialización de estos. Esto incluye la migración del ERP con el fin de llevar una gestión eficiente de la información, un fortalecimiento del área de SST y de su gestión tanto en campo como en la parte administrativa y una continuidad en la creación de tableros de control en Power Bi para los indicadores:**

Durante el 2020 se realizaron diferentes ajustes a la gestión del riesgo, los cuales permitieron mejorar continuamente la identificación, valorización, tratamientos y seguimiento y control a los riesgos:

- Se modifico nuestro procedimiento de IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES, donde se modifican conceptos y la metodología de valorización del riesgo.

En nuestras matrices de Riesgos y Oportunidades, Derechos Humanos:

- Se cambia el concepto de Riesgo real por Riesgo Inherente
- Se cambia el concepto de frecuencia por probabilidad
- Se crea campo en ambas matrices con el fin de realizar un seguimiento a la eficacia de los controles establecidos.
- Se agregar los riesgos de virus o enfermedades volátiles, por la crisis actual de la pandemia COVID 19, con el fin de realizar seguimiento.
- Se agregan controles operativos en cada uno de los procedimientos establecidos por cada área, con el fin de identificar los procedimientos a los cuales se les debe realizar seguimiento.

También se realizo un trabajo constante con el acompañamiento de los lideres de procesos para el seguimiento a la Gestión del riesgo

RETOS 2021

NUESTROS RETOS AMBIENTALES

- Estructurar estrategias proyectando a la empresa para carbono neutro, lo que implica la disminución en las emisiones de CO₂, consumos en energía y agua. A si mismo continuar con la medición y compensación.
- Fortalecer la estructura de incentivos con respecto a las buenas prácticas ambientales con el fin de generar mayor conciencia en los colaboradores.
- Potencializar la relación con los proveedores que involucre negociaciones que impacten el ambiente como los empaques de los productos entregados.
- Continuar con las diferentes campañas ambientales/actividades, que permitan fortalecer la concientización ambiental en nuestros colaboradores y así mismo contribuir con la disminución de la contaminación ambiental.

NUESTROS RETOS SOCIALES

- Continuar con el fortalecimiento de los beneficios del pacto colectivo y plan calidad de Vida
- Continuar con el fortalecimiento de a estructura organizacional y el modelo de escala salarial
- Continuar fortaleciendo las actividades desarrolladas desde el área de Bienestar, con el fin de garantizar que se encuentren orientadas a mejorar el bienestar laboral de nuestros colaboradores.
- Continuar con la alianza con FUNDACION AIDA para fijar metas en el aumento de adquisición de vivienda propia por parte de nuestros colaboradores y sus familias.
- Continuar con la adaptación al trabajo en casa por causas del COVID-19, basados en acompañamiento continuo a nuestros colaboradores.
- Establecer estrategias organizacionales que vayan encaminadas a la disminución de la rotación de personal

NUESTROS RETOS ECONÓMICOS

- Certificación de la norma ISO 18788 Sistema de Gestión de Operaciones para la seguridad Privada
- Implementación de la norma ISO 27001
- Continuar con la gestión eficiente y eficaz de los riesgos, realizando seguimiento y control de nuestra Matriz de Riesgos y Oportunidades y Matriz de Derechos Humanos, llevando a cabo los controles de tratamiento que permitan minimizar la materialización de estos.

CRÉDITOS DEL DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DEL REPORTE



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

GRI 102-53 PUNTO DE CONTACTO

SERACIS LTDA. Oficina principal Medellín,
Antioquia, Colombia,
Calle 47 D No. 79 - 33. Barrio La Floresta
Directora de proyectos y calidad:
Ingeniera Sara Henao Cadavid.
PBX (4) 4484518 Extensión 190
Celular: 3124810724

