



INFORME de SOSTENIBILIDAD 2022



SERACIS

Seguridad más allá de la simple Vigilancia





SEGURIDAD
PRIVADA
SERACIS



ÍNDICE



NORMA GRI	NOMBRE	Pacto global	ODS	PÁGINA
CONTENIDOS GENERALES				11
INTRODUCCIÓN				12
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				27
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Requisito de contenido N°1		28
3. Ética e integridad				30
102-16	Valores, principios, estándar y normas de conducta		 16	31
	Principios del pacto global	Requisito de contenido N°2		39



ÍNDICE



NORMA GRI	NOMBRE	Pacto global	ODS	PÁGINA
	4. Gobernanza			41
102-18	Estructura de gobernanza			42
	5. Participación de los grupos de interés			44
102-40	Lista de grupos de interés			44
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	 Empleo Principio N°3	 8	44
102-42	Identificación y selección de grupos de interés			46
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de iteres.			49
102-44	Temas y preocupaciones claves mencionados			49
	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			186
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI			12
102-55	Índice de contenidos GRI			5
102-56	Verificación Externa			2
103	7. Enfoque de gestión e indicadores de desempeño	Requisito de contenido N°3		75



NORM A GRI	NOMBRE	Pacto Global	ODS	PÁGINA
Categoría económica				79
201 Desempeño económico				80
201-1	Valor económico directo generado y distribuido		     2 5 7 8 9	81
202 Presencia en el mercado				
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	 Empleo Principio N°4 Principio N°6	   1 5 8	83
	EBITDA		     2 5 7 8 9	83
Operaciones de Seguridad				85
	Revistas de Supervisión			86
	Aseo de Armamento			87
	Siniestros			88
	Caninos			89
	Medios Tecnológicos			90
	Incidentes de Seguridad			91
204 Contratación Responsable				92
	Desempeño de Proveedores			93
204-1	Proporción de Gasto en Proveedores Locales			94
	Contratos Seracis			95
	Cumplimiento pago oportuno de proveedores			96
205 Anticorrupción				97
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Anticorrupción. Principio N°10	  3 16	98
205-2	Comunicación y Formación sobre políticas y procedimientos Anticorrupción		  3 16	99
	Confiabilidad Asociados de Negocio		  3 16	101
	Empleados con Corrupción		  3 16	102

NORMA GRI	NOMBRE		Pacto Global	ODS		PÁGINA				
Categoría Medio Ambiente						103				
Protección de los Recursos Naturales						104				
301 Materiales						105				
301-1		Materiales utilizados por peso y volumen	Medio Ambiente Principio N°7 Principio N°8 Principio N°9	 8	 12	105				
301-2		Insumos reciclados utilizados				107				
302 Energía						109				
302-1		Consumo energético dentro de la organización	Medio Ambiente Principio N°7 Principio N°8 Principio N°9		  	109				
302-3		Intensidad energética		7	8	12	13	110		
		Campañas Ambientales Guardianes de la Seguridad y la naturaleza (ahorro de energía en el hogar)						111		
303 Agua						113				
303-1		Extracción de agua por fuente	Medio Ambiente Principio N°7 Principio N°8 Principio N°9			115				
306 Efluentes y residuos						116				
306-2		Residuos por tipo y método de eliminación	Medio Ambiente Principio N°7 Principio N°8 Principio N°9	 3	 6	 12	116			
305 Emisiones Estrategia del Cambio Climático						118				
305-1		Emisiones directas de GEI (Alcance I)	Medio Ambiente Principio N°7 Principio N°8 Principio N°9	 12	 13	 14	 15	126		
305-2		Emisiones indirectas de GEI (Alcance II)		 3	 12	 14	 15	128		
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			141
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño			144
	Cumplimiento presupuesto asignado para el plan calidad de vida			145
	Cumplimiento actividades del plan calidad de vida			146
	Cobertura actividades de bienestar			148
Contexto Laboral				149
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	 Empleo Principio N°4	 5  8  10	150
	Eficacia en la selección del personal			153
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	154
404-1	Media de horas de formación al año por empleado		 4  5  8  10	156
	Cumplimiento del plan de capacitaciones			157
403 Seguridad y salud en el trabajo				158
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°	 3  8	159
	Enfermedad General			161



ÍNDICE



NORMA GRI	NOMBRE	Pacto global	ODS	PÁGINA
	Cumplimiento del cronograma de seguridad y salud en el trabajo			162
	Control consumo sustancias psicoactivas			164
	Impacto económico de incidentes y accidentes de tránsito			165
	Formación en seguridad vial			166
Respeto y Promoción de los derechos humanos				168
406-1	Casos de discriminación y acciones emprendidas	Empleo Principio N°6 Derechos humanos Principio N°1	5 8 16	169
412-1	Operaciones Sometidas a Revisiones o Evaluaciones de Impacto Sobre los Derechos Humanos	Derechos humanos Principio N°1 Principio N°2		169
412-2	Formación de empleados en política o procedimientos sobre derechos humanos	Derechos humanos Principio N°1		170
	Casos de violaciones de los derechos humanos	Derechos humanos Principio N°1		171
414-2	Impactos Sociales Negativos en la Cadena de Suministro			172
Calidad y Seguridad en los Servicios				174
	Atención PQRSF			175
	Nivel de Satisfacción del Cliente			177
9. Respuesta a nuestros retos del 2022				179
10. Nuestros retos para el 2023				184
11. Créditos del diseño y construcción del reporte				185



CONTENIDOS GENERALES



SERACIS
Seguridad más allá de la simple Vigilancia

INTRODUCCIÓN

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

Por medio de este reporte 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 2022, aquí demostramos nuestro inalterable compromiso en generar valor económico, social y ambiental.

La elaboración de este reporte 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 General 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 2021.



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 2022, así como los contenidos básicos específicos que contienen los aspectos y la información definidos desde el análisis de materialidad.

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

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.

Contexto de Sostenibilidad

Este principio está 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.

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

Precisión

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

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

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.

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:

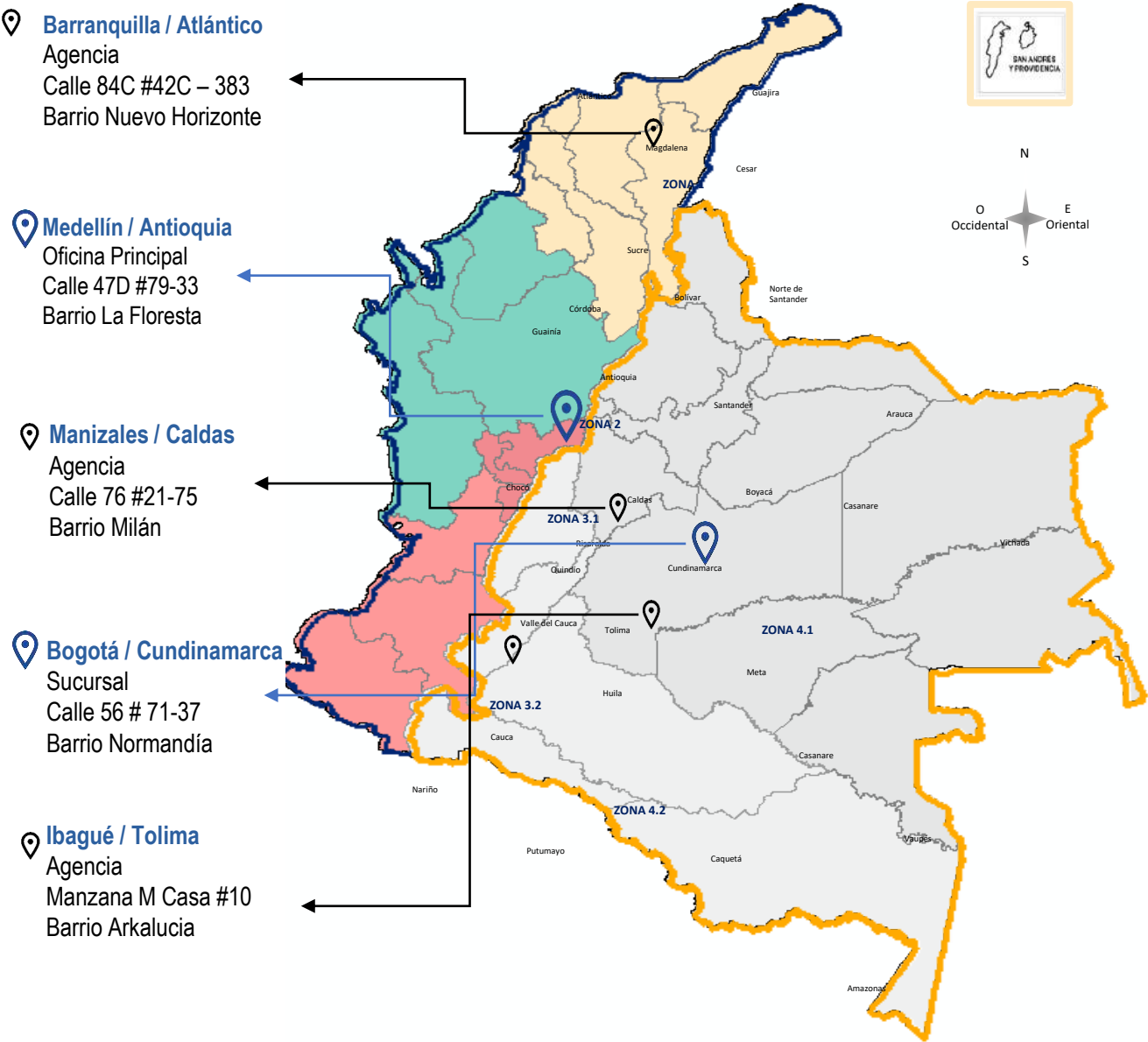
- Sector de la construcción
- Sector Minero
- Sector Comercial
- Sector Residencial
- Sector Industrial
- Transporte
- Energético
- Corporativo
- Educativo
- Salud y Hospitalario
- Financiero
- Grandes Superficies

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

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



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

PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA

GRI 102-5

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

Objeto social: La prestación remunerada de protección a personas y a bienes muebles e inmuebles, de personas naturales o jurídicas, de derecho público o privado, con medios tales como armas de fuego, recursos humanos, animales, tecnológicos o materiales, vehículos e instalaciones físicas, y cualquier otro medio autorizado y en las modalidades de vigilancia fija, móvil y Escoltas, con armas y sin armas, seguridad con medios caninos, tecnológicos a personas, vehículos, mercancías, cualquier otro objeto durante su desplazamiento, la prestación del servicio remunerado en consultoría, asesoría e investigaciones y funciones conexas, estudios de seguridad en el tema de análisis de riesgos e investigaciones de seguridad, diseño de esquemas de seguridad, servicios de poligrafía, la explotación e importación de equipos de seguridad y comunicaciones y proveer enseñanza, capacitación, entrenamiento y actualización en conocimientos relacionados con vigilancia y seguridad privada autorizados por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

GRI 102-7

Total colaboradores de
Alta Gerencia



Total 13

Total colaboradores
Administrativos



Total 176

Total colaboradores
Operativos



Total 2853

Total colaboradores Mujeres: 520
Incrementó un 27,29% respecto al 2021



3.042
Total colaboradores



Total colaboradores Hombres: 2.522
Disminuyó 3,17% respecto al 2021

NÚMERO DE OPERACIONES

Puestos programados

1258

Clientes asignados

156

Proyectos asignados

295

ESTADOS FINANCIEROS

VENTAS NETAS

\$ 106.834.555.000

ACTIVOS

27.921.014.000

PASIVO

12.921.878.000

PATRIMONIO

14.999.136.000

SERACIS LTDA PRESTA (5) SERVICIOS



Seguridad
privada



Asesorías y
consultorías



Servicios de
poligrafías



Servicios de
verificaciones



Servicios de
monitoreo

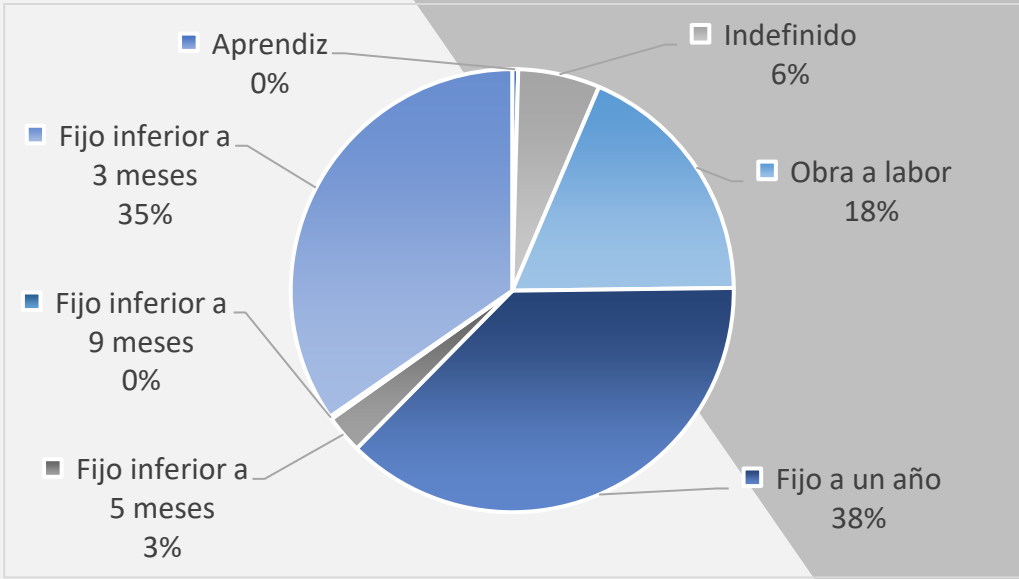
EMPLEADOS Y OTROS TRABAJADORES

GRI 102-8

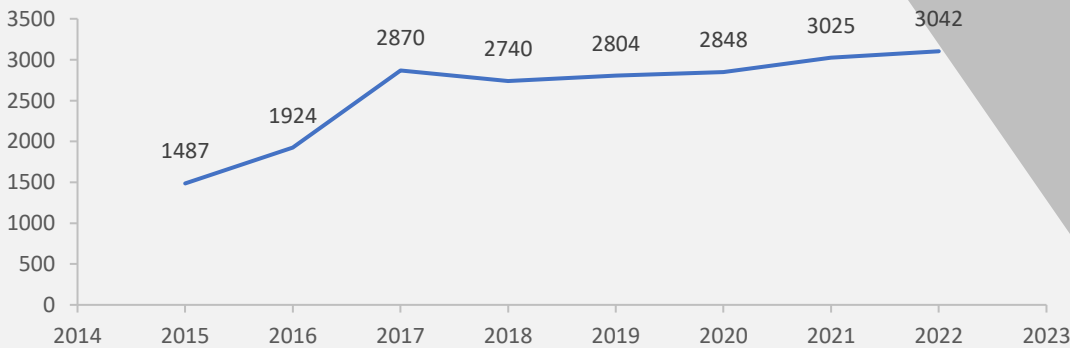


TIPO DE CONTRATO		Aprendiz	Indefinido	Obra o labor	Fijo a un año	Fijo inferior a 5 meses	Fijo inferior a 9 meses	Fijo inferior a 3 meses	Total
Zona 1		2	3	7	6	7	4	6	35
		0	8	38	183	72	31	98	430
Zona 2		4	31	41	39	2	1	90	208
		3	86	126	424	3	0	363	1005
Zona 3		0	1	0	4	0	0	5	10
		0	2	4	96	0	0	141	243
Zona 4		1	14	168	31	0	0	53	267
		3	35	170	349	0	0	287	844
Total		13	180	554	1132	84	36	1043	3042

TRABAJADORES POR TIPO DE CONTRATO



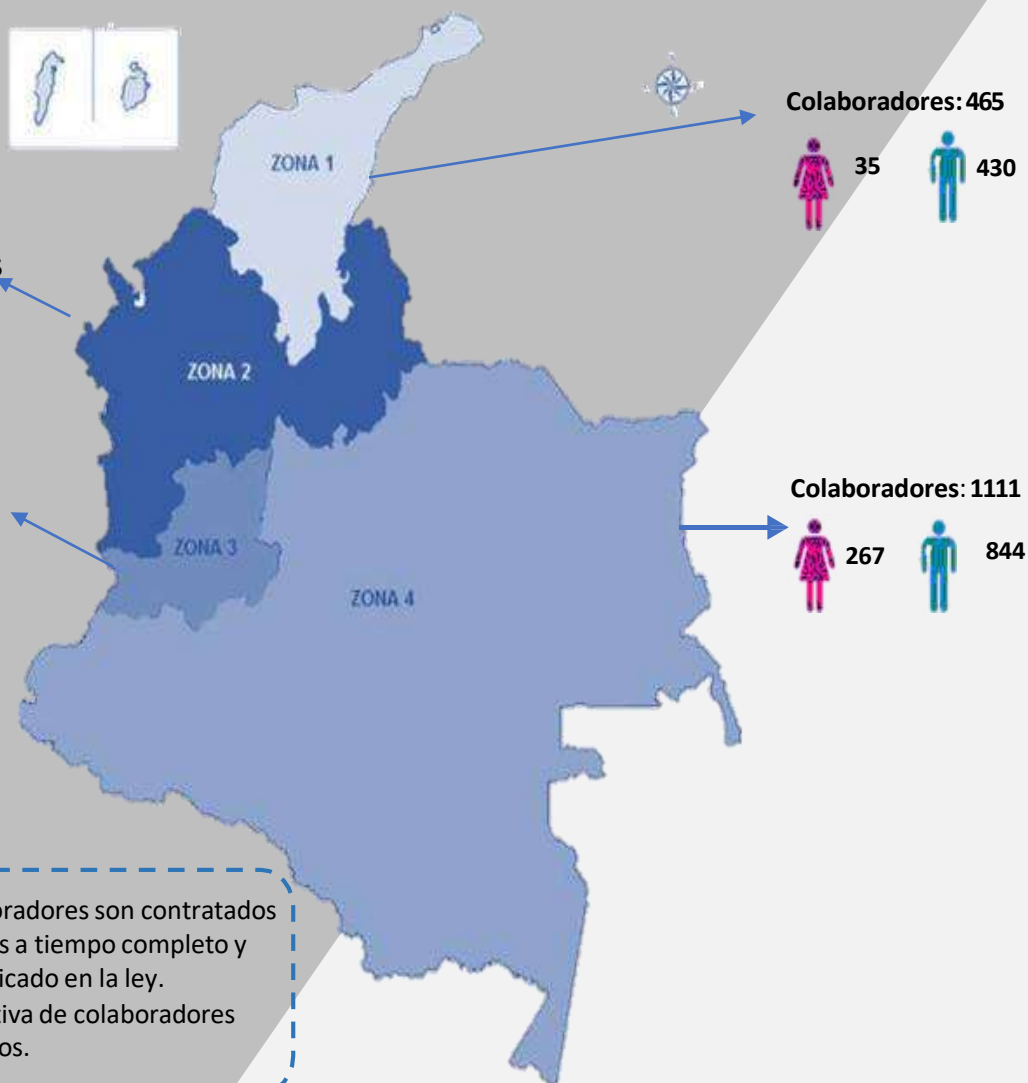
TENDENCIA TRABAJADORES DIRECTOS



Se presenta un incremento de **0,9%** de colaboradores con respecto al año **2021**.

Datos tomados del ERP Semántica

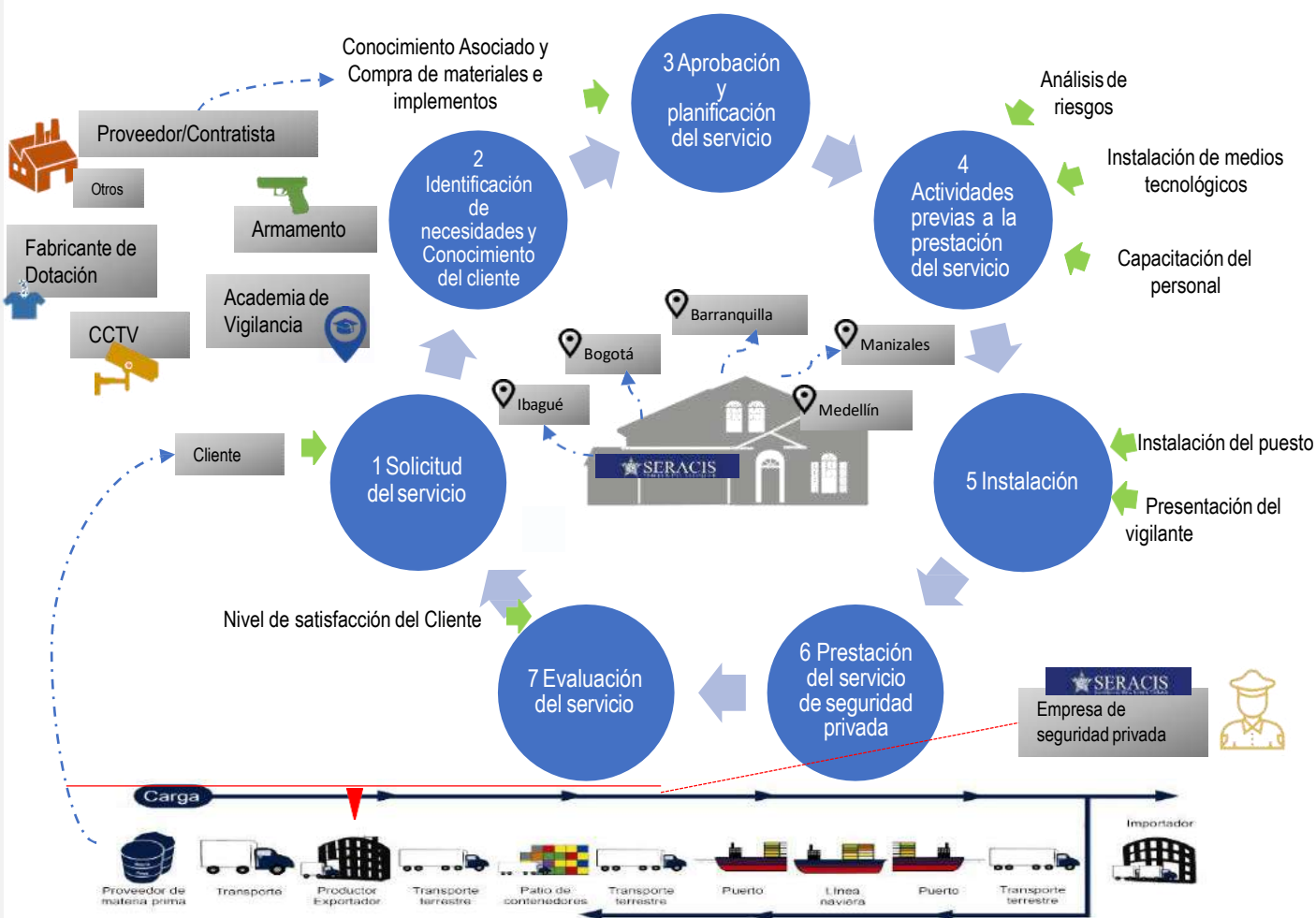
EMPLEADOS POR REGIÓN Y SEXO



NIVEL	SEXO	ZONA 1	ZONA 2	ZONA 3	ZONA 4	TOTAL GENERAL
ADMINISTRATIVO	FEMENINO	7	35	1	17	60
	MASCULINO	14	57	10	35	116
TOTAL ADMINISTRATIVO		21	92	11	52	176
ALTA GERENCIA	FEMENINO		6		1	7
	MASCULINO	1	5			6
TOTAL ALTA GERENCIA		1	11		1	13
OPERATIVO	FEMENINO	28	167	9	249	453
	MASCULINO	415	943	233	809	2400
TOTAL OPERATIVO		443	1.110	242	1.058	2.853
TOTAL GENERAL		465	1.213	253	1.111	3.042

CADENA DE SUMINISTROS

GRI 102-9



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 80, de los cuales 23 son implicados directamente en nuestra organización y clasificados como proveedores críticos. El total de compras en 2022 es de \$ 1.500.000.000. 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.

CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN LA ORGANIZACIÓN Y LA CADENA DE SUMINISTRO

EVOLUCIÓN DE LA EMPRESA

GRI 102-10

- Inicia operación con el Consorcio Italiano Rechhi Grandi Lavori para la construcción del Túnel de Buenavista en Villavicencio y el Escoltaje para EDL LTDA, siendo estos los primeros clientes de SERACIS LTDA con la instalación de 5 puestos, 17 vigilantes y 3 revolver.
- Único Propietario

Se funda SERACIS LTDA en el barrio el Poblado en Medellín, Antioquia, con cinco socios.

- Primera Gerencia (Administrativa)
- Asesoría Plan Estratégico U. Sabana
- Primeros Indicadores de Gestión
- Desarrollo de la estructura organizacional.
- Primeras certificaciones en Sistemas de Gestión de Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo y Seguridad de la Cadena de Suministro.

- Nuevos socios que impulsan la compañía.
- Expansión geográfica por la llegada de 4 grandes clientes.
- Primera sede propia en Medellín en el barrio Floresta y un triste acontecimiento que causa un gran dolor por la muerte de un Supervisor.

- Segunda sede propia, ubicada en el barrio Normandía en Bogotá.
- Apertura de nuevos mercados y crecimiento en el sector de la infraestructura del país.
- Crisis Financiera – Caso Nule
- Seracis se posiciona con operación en 23 departamentos del país y un total de 5 oficinas a nivel nacional, con 1900 colaboradores.

- Definición del Plan Estratégico MEGA.
- Proyectos licitatorios importantes que fortalecen el crecimiento y reconocimiento de SERACIS en el país.
- 1 Sede ppal, 5 Agencias, 1 sucursal y 2800 colaboradores.
- Certificación HSEQ, BASC, RUC
- Evaluación ISO 26000
- Reporte de Sostenibilidad –GRI
- Sello de Sostenibilidad Esencia
- Premio excelencia BASC
- Visión 2020
- Inicio Gobierno Corporativo
- Renovación licencia de funcionamiento
- Inicio Facturación electrónica
- Línea de negocio T.I

- En el 2025 SERACIS estará posicionada dentro de las 15 mejores empresas de vigilancia, con un crecimiento anual en ventas del 10% sostenible, garantizando la excelencia operacional, conservando un margen EBITDA de 5,5%; con 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.

A continuación, se describen otros cambios que han tenido lugar durante el periodo de análisis, Durante el año 2022 se presentaron los siguientes cambios en estructura, operación y tamaño:

- Se realizar Modificación de la Política Organizacional, donde se Incluye lo exigido por la normatividad Ley 2191 de 2022. “garantizar el respeto a la desconexión laboral y respeto a la jornada pactada, en busca de lograr el equilibrio entre la vida familiar, social y laboral”.
- La organización pasa por una reestructuración en la Estructura Organizacional que abarco modificaciones a nuestro organigrama y mapa de procesos.
- Se realiza reestructuración del sistema integrado de gestión donde se modifica la parte documental como procedimientos, formatos, instructivos, documentos generales, etc., adicionalmente se cambia codificación de la documentación con base a las Modificaciones al mapa de procesos.
- Se realizan Cambios de Nombres de Cargos, donde la parte directiva pasan a hacer gerencias ,cargos como analistas, coordinadores, auxiliares, entre otros, cambiaron de acuerdo a los cambios realizados al mapa de procesos.
- Se realiza la actualización de los perfiles de cargo con nuevos cargos y nuevas responsabilidades.
- Se realiza Migración de la información documentada de los procesos de Desarrollo de Negocios y Atención al Cliente en el ERP SEMÁNTICA con la finalidad de contar con la información automatizada.
- Se Modifica el diseño de la Evaluación de desempeño la cual estará orientada a los cambios realizados en la estructura organizacional.

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

GR102-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	ILÍQUIDEZ	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	4,0	3
CARGOS	5,0	1
PROMEDIO	5	2

PRINCIPIO O ENFOQUE DE PRECAUCIÓN

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.

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



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



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.

2. E S T R A T E G I A



A continuación, presentamos la descripción general de la estrategia de SERACIS respecto a la sostenibilidad, esta estrategia lleva a que cada día SERACIS le apueste a mejorar la calidad de vida de todos sus colaboradores y sus familias, 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 el cual se encuentra responsable en contar con todos sus procesos con un sentido social.

DECLARACIÓN DE ALTOS EJECUTIVOS RESPONSABLES DE LA TOMA DE DECISIONES GRI 102-14



Augusto Roa Piedrahita
Gerente General

SERACIS LTDA a través del tiempo ha demostrado su compromiso con el desarrollo sostenible, atendiendo el ámbito social como organización que vela por el bienestar de sus miembros; económico buscando un bienestar solidario que permita el crecimiento, la remuneración digna y el cumplimiento financiero tanto interno como externo; y ambiental bajo la mitigación la compensación y la corrección de aquellas actividades que impacten el medio ambiente.

Desde la dimensión social, SERACIS ha visualizado una mejora en la calidad de vida de sus miembros a través de dinámicas de reconocimiento, atención y educación tal como se establecen en el Plan Calidad de vida y en el Pacto Colectivo, estos contienen una serie de actividades tales como el reconocimiento de su antigüedad, el acompañamiento de eventos llenos de júbilo como son nacimientos, graduaciones, bodas e incluso en momentos de dificultad como son la pérdida de familiares.

Estas acciones impactan a nuestro equipo e integra a su núcleo familiar permitiendo así una conexión más cercana con todos.

Además, aquel aliado estratégico que nos ha permitido acompañar en momentos de gloria a nuestro equipo es la FUNDACIÓN AIDA, con la que se ha promovido la adquisición de vivienda a través de la caja de compensación para mas de 200 compañeros, también, hemos establecido en conjunto fortalecer la educación sobre el impacto ambiental con actividades dinámicas como es el programa sembrando Vida.

En la incertidumbre económica que se ha presentado, SERACIS siempre ha buscado apoyar la educación financiera, protegiendo a nuestros compañeros con el debido acompañamiento. Nuestro fondo de empleados FESERACIS, desde el primer paso de cada uno de nosotros como nuevos miembros de la organización, promueve las diferentes modalidades de ahorro con tasas de interés más agradables que acerquen cada vez al equipo sus metas. También, se establecen convenios con entidades y establecimientos comerciales con el fin de otorgar descuentos especiales que puedan ser de máximo aprovechamiento familiar. Somos una organización que buscara de manera ferviente enriquecer de conocimiento a nuestros colaboradores, fortaleciendo así su análisis y respuesta frente a diferentes eventos que se den a lo largo de la vida.

Desde la dimensión ambiental, hemos tomado fuertes acciones con el fin de mitigar el cambio climático y apoyar en la protección del medio ambiente, convirtiendo nuestro servicio en uno que inspire a otros. Cada año medimos, verificamos y compensamos al 100% nuestra huella de carbono siempre apoyando a nuestro campesinado a través de los bonos de carbono y este año no fue la excepción, una vez cumplido tomamos nuevas decisiones que refuercen nuestras estrategias ambientales.

DECLARACIÓN DE ALTOS EJECUTIVOS RESPONSABLES DE LA TOMA DE DECISIONES GRI 102-14

Nuestra meta es ser la primera empresa de vigilancia y seguridad privada del país en ser carbono neutro, por ello, estamos comprometidos en todos los niveles de la organización con la implementación de actividades ambientales, que vayan encaminadas a generar un impacto positivo en toda nuestra esfera de influencia.

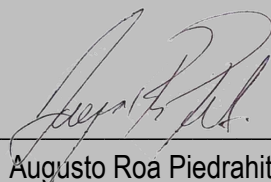
Finalmente, la dimensión económica es el punto de partida para determinar el desempeño de una organización, por ello, seguimos cumpliendo con la Red Colombiana del Pacto Mundial y Objetivos Sostenibles, buscando generar empleo digno y crecimiento económico en el largo plazo, promoviendo la Continuidad sostenible y la innovación, que nos permita superar al mercado por 27 años en 2023, posicionándonos como una empresa con gran experiencia en el campo de la seguridad y una gran misión de servicio.

El compromiso de los grupos de interés que se involucran día a día para contribuir al desarrollo de nuestra nación impacta en los empleos generados por más de 3,500 colaboradores.

Cada año que pasa crecemos y nos visionamos como la empresa que impacte al país a través de mejoras significativas desde la justicia, la responsabilidad y la sostenibilidad.

Seguiremos comprometidos con superar aquellas metas que nos planteen nuestros grupos de interés estableciendo las nuestras aún más altas, generando resultados que demuestren lo que la familia SERACIS busca, ser un modelo nacional.

Gracias a todos porque unidos somos SERACIS.

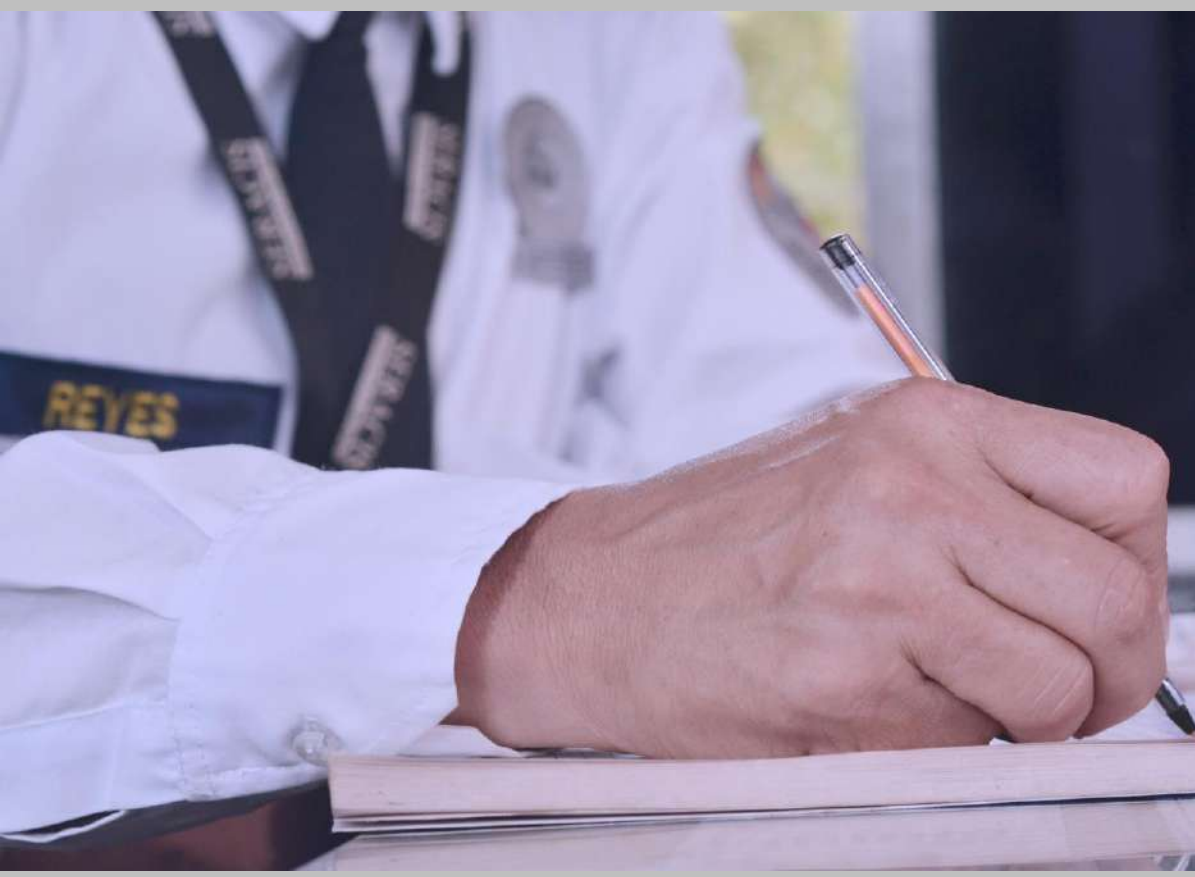


Augusto Roa Piedrahita
Representante legal
Seracis Ltda



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



3. ÉTICA E INTEGRIDAD

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:

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

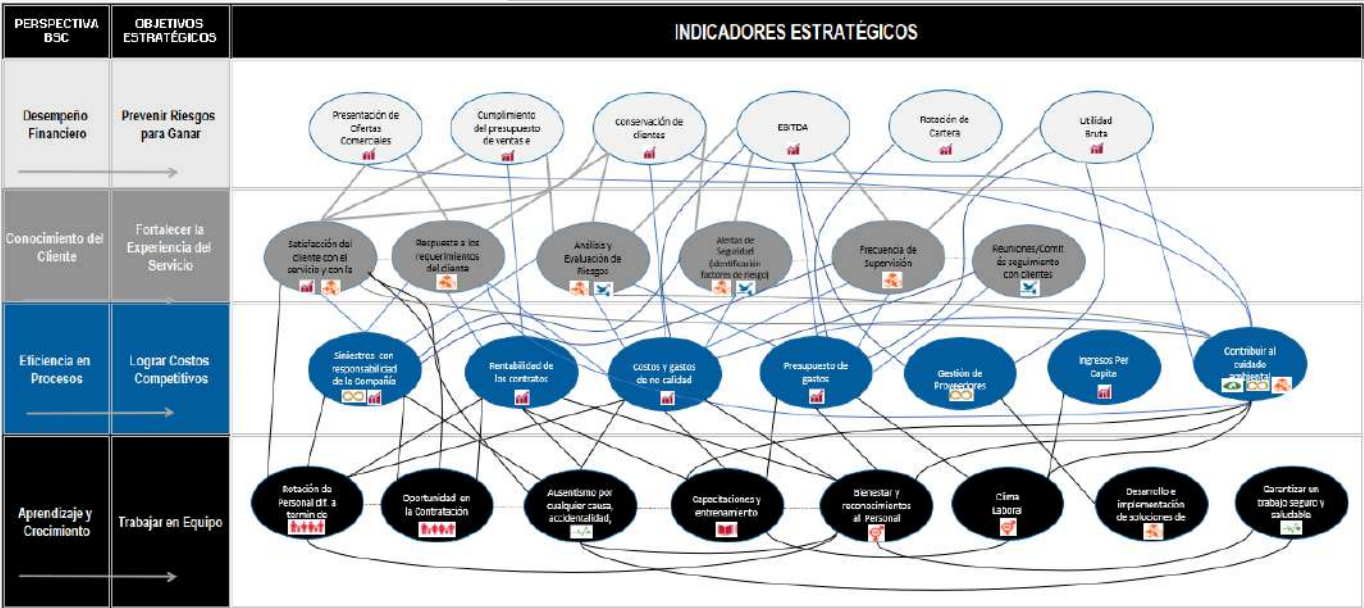
En el 2025 SERACIS estará posicionada dentro de las 15 mejores empresas de vigilancia, con un crecimiento anual en ventas del 10% de manera sostenible garantizando la excelencia operacional, así mismo conservando un margen EBITDA de 5,5%; con una prestación del servicio carbono neutral, tomando acciones 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.

MAPA ESTRATÉGICO



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

En el 2025, seremos reconocidos como la mejor opción del mercado nacional en servicios de seguridad privada, proyectada internacionalmente y con una infraestructura tecnológica de punta, que genera confianza y tranquilidad a todos nuestros grupos de interés y que contribuye al mejoramiento de las condiciones de seguridad y protección de la sociedad.



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 DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

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 SSTA, manteniendo una consulta y participación continua de los trabajadores. Así mismo garantizando el respeto a la desconexión laboral y respeto a la jornada pactada, en busca de lograr el equilibrio entre la vida familiar, social y laboral.

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 REPORTE DE NOVEDADES F-RS-10 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 Convivencia Laboral Ética y Conducta
- 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



Red Pacto Global
Colombia

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.

ESTRUCTURA DE GOBERNANZA

GRI 102-18

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 99.756% 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.

Milton Mican

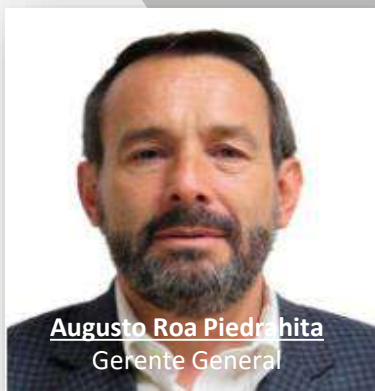


Carlos F. Calle
D'Aleman

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

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

EQUIPO DIRECTIVO



Augusto Roa Piedrahita
Gerente General



Sara Henao Cadavid
Gerente Excelencia
Operacional



Andrés Grisales Castro
Gerente Desarrollo de
Negocios



Juan Antonio Abril
Gerente I+D y
Experiencia del servicio



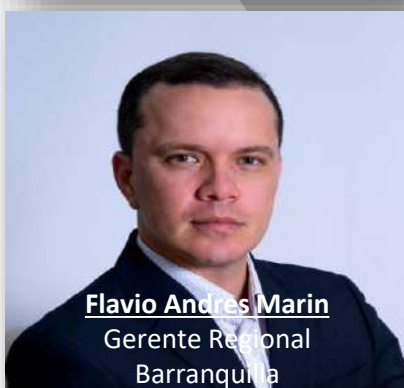
Elsa Velasco Tulcanaza
Directora Financiera



David Hernandez
Gerente Riesgos en
Seguridad Física



Flor Velasco Tulcanaza
Directora Desarrollo
Humano y Bienestar - Medellín



Flavio Andres Marin
Gerente Regional
Barranquilla



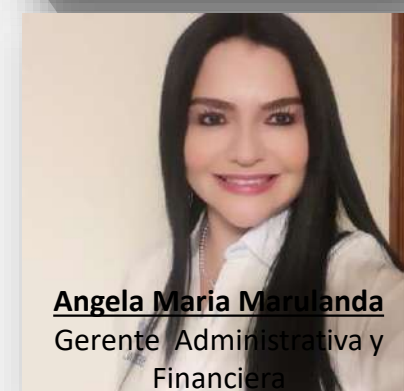
María Teresa Panqueva
Gerente Regional Bogotá



Santiago Gutierrez Valencia
Gerente Jurídico



Lisorelly Rincón Duque
Gerente Desarrollo
Humano y Bienestar - Medellín



Angela Maria Marulanda
Gerente Administrativa y
Financiera

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 que se refiere a la RS será determinado por las exploraciones que más 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.



ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

GRI 102-41



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

NUESTRO PACTO COLECTIVO

1. Prima de Antigüedad por años de servicio continuo de 5, 10, 15 y 20 años de \$200,000, \$400,000, \$800,000 y \$1,000,000 respectivamente.
2. Estatuilla con el número de años de servicio y botón color oro, plata o bronce.
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.

EMPLEADOS AFILIADOS



ZONA 1

Total Empleados: 465
Total Afiliados: 465
% Cobertura: 100%



ZONA 2

Total Empleados: 1.213
Total Afiliados: 1.213
% Cobertura: 100%



ZONA 3

Total Empleados: 253
Total Afiliados: 253
% Cobertura: 100%



ZONA 4

Total Empleados: 1.111
Total Afiliados: 1.111
% Cobertura: 100%

TOTAL EMPLEADOS AFILIADOS

TOTAL EMPLEADOS : 3.042

TOTAL EMPLADOS AFILIADOS : 3.042

% COBERTURA TOTAL: 100%

Datos tomados a Diciembre del 2022

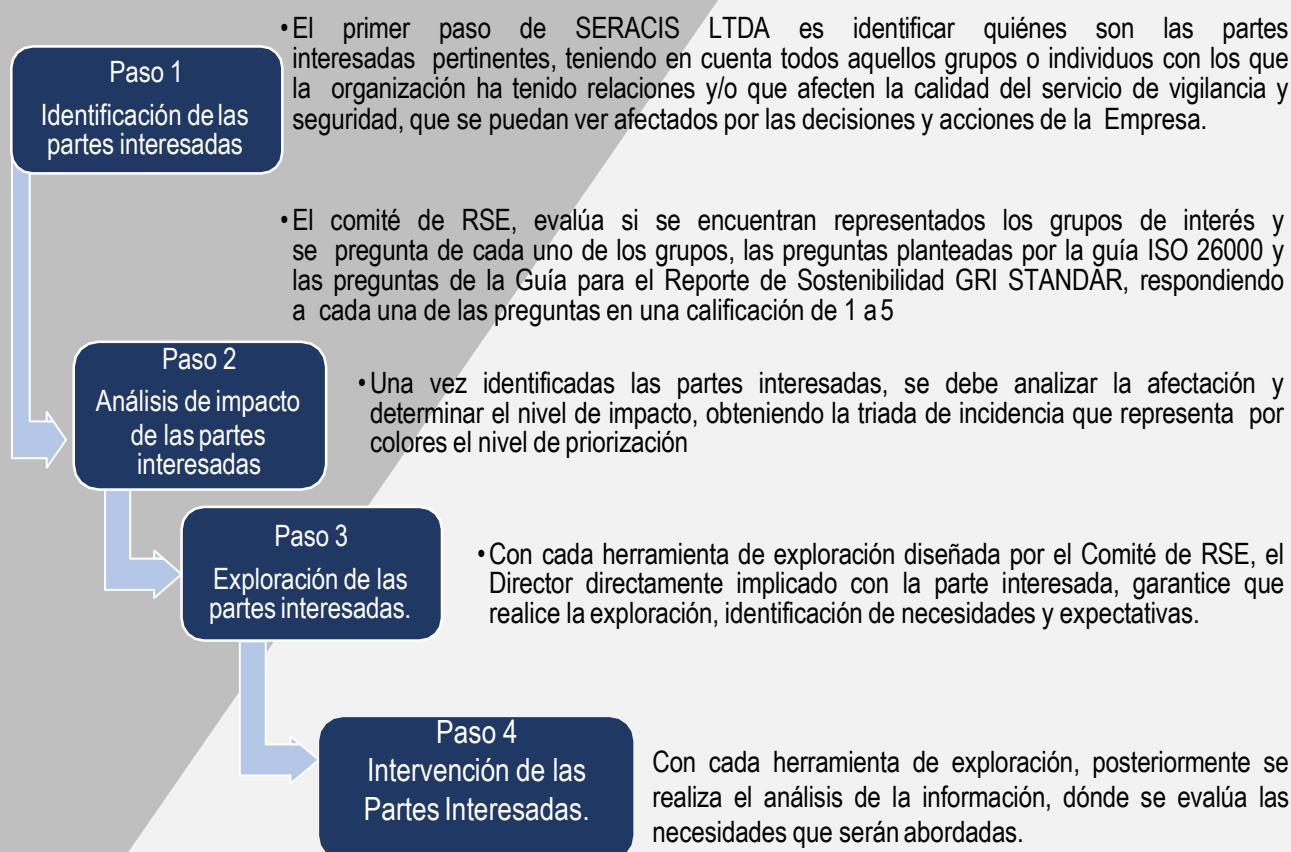
IDENTIFICACIÓN Y SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

GRI 102-42

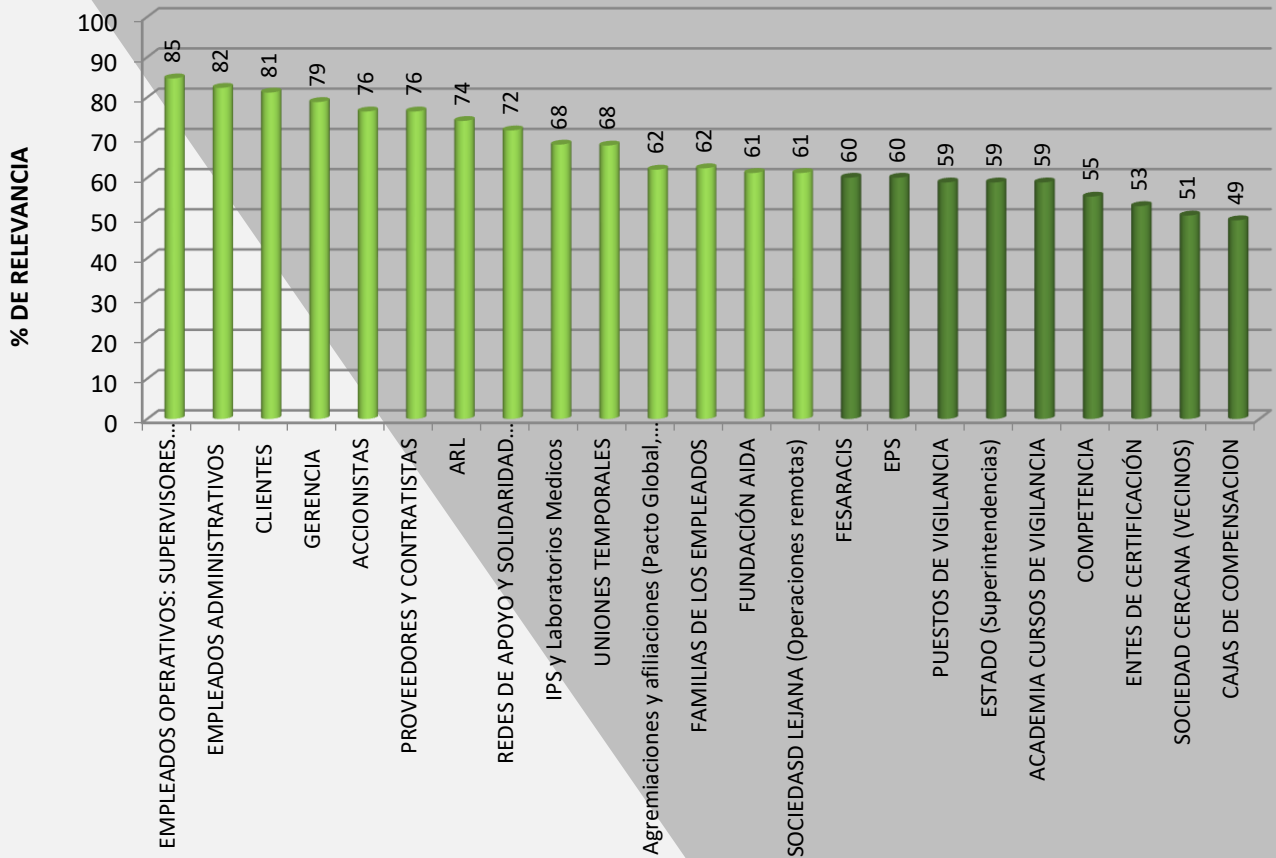
Metodología de elección de los grupos de interés

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.

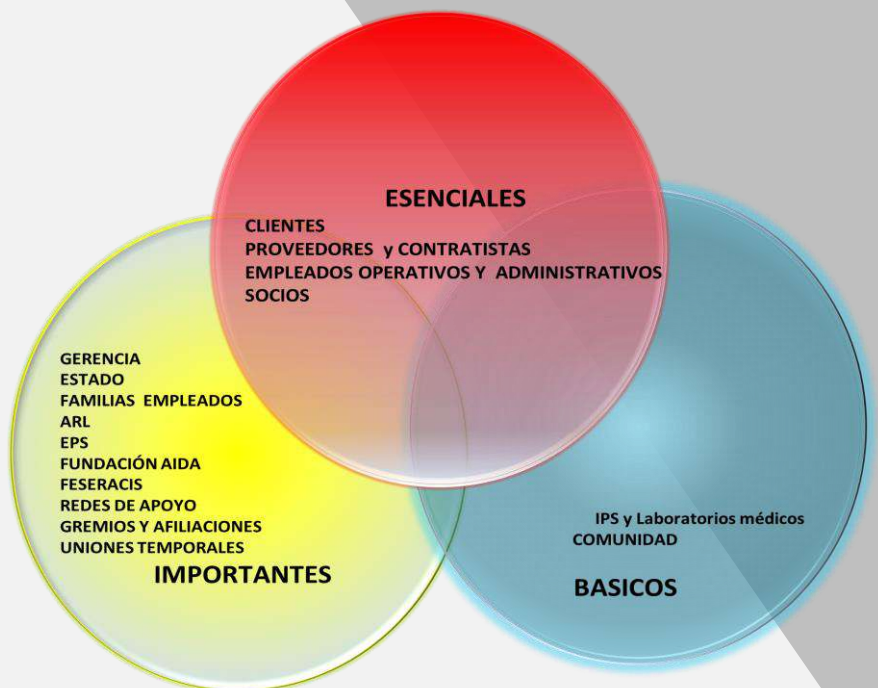


NIVEL DE RELEVANCIA DE LAS PARTES INTERESADAS > AL 60% RELEVANTE



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.



SOCIOS

- 1 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

COLABORADORES

- 3 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

CLIENTES

- 5 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

ESTADO

- 7 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

Fundación AIDA y FESERACIS

- 9 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

Redes de apoyo y solidaridad ciudadana

- 11 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

Uniones Temporales

- 13 Presentar en conjunto una propuesta para la adjudicación, celebración y ejecución de un contrato.

Enfoque para la participación de los grupos de interés

GRI 102-43

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 deben 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.

Temas y preocupaciones clave mencionados

GRI 102-44

Grupo de interés	Necesidades	Expectativas
Colaboradores	• Bienestar, Estabilidad laboral y equilibrio entre la vida profesional y familiar • Garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable.	• Contar con espacios recreativos en donde se pueda participar con la familia • Promover la inclusión de la familia en el espacio laboral • 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. • Fortalecer el vinculo entre las familias y la organización.	• Recibir auxilios y acompañamiento por parte de la empresa en caso de calamidades • Apoyar con gestión las condiciones de vivienda de los empleados y sus familias • 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 • Asegurar la calidad en la prestación del servicio	• Atender los requerimientos de los clientes de manera oportuna • Acompañamiento de la organización en temas de orden público • Cumplimiento de los requisitos legales • 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 • Garantizar la transparencia y cumplimiento legal en los procesos de adquisición y aprovisionamiento	• 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 • 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	• 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.	• 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	• Apoyar las encuestas, solicitudes, afiliaciones en todas las zonas del país	• Generar la cultura del ahorro de los colaboradores de Seracis
Red de Apoyo y Solidaridad Ciudadana	• Apoyar a la comunidad y contribuir al bienestar de la sociedad	• 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	• Aportar al desarrollo sostenible en el ámbito de aplicación de la agremiación.	• 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	• 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.	• 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.



Temas y Preocupaciones Clave Mencionados GRI 102-44

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.

La Encuesta de Clima Laboral inicia con su ejecución a mitad del mes de Marzo, Actualmente se cuenta con el diligenciamiento total del personal administrativo y se tiene pendiente el diligenciamiento del personal operativo, por lo tanto, la encuesta se encuentra abierta.

Enlace encuesta - Resultados:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjojNGU1MGNmYzgtNDg4NC00NTZmLTgxOTMtZmU3ZTUzYzY5OTc4IiwidCI6ImJkOWZkMTNjLTZmMDMtNGZhMS1iOTIyLTA2M2MwZTU2MTZhZCIsImMiOiR9>

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

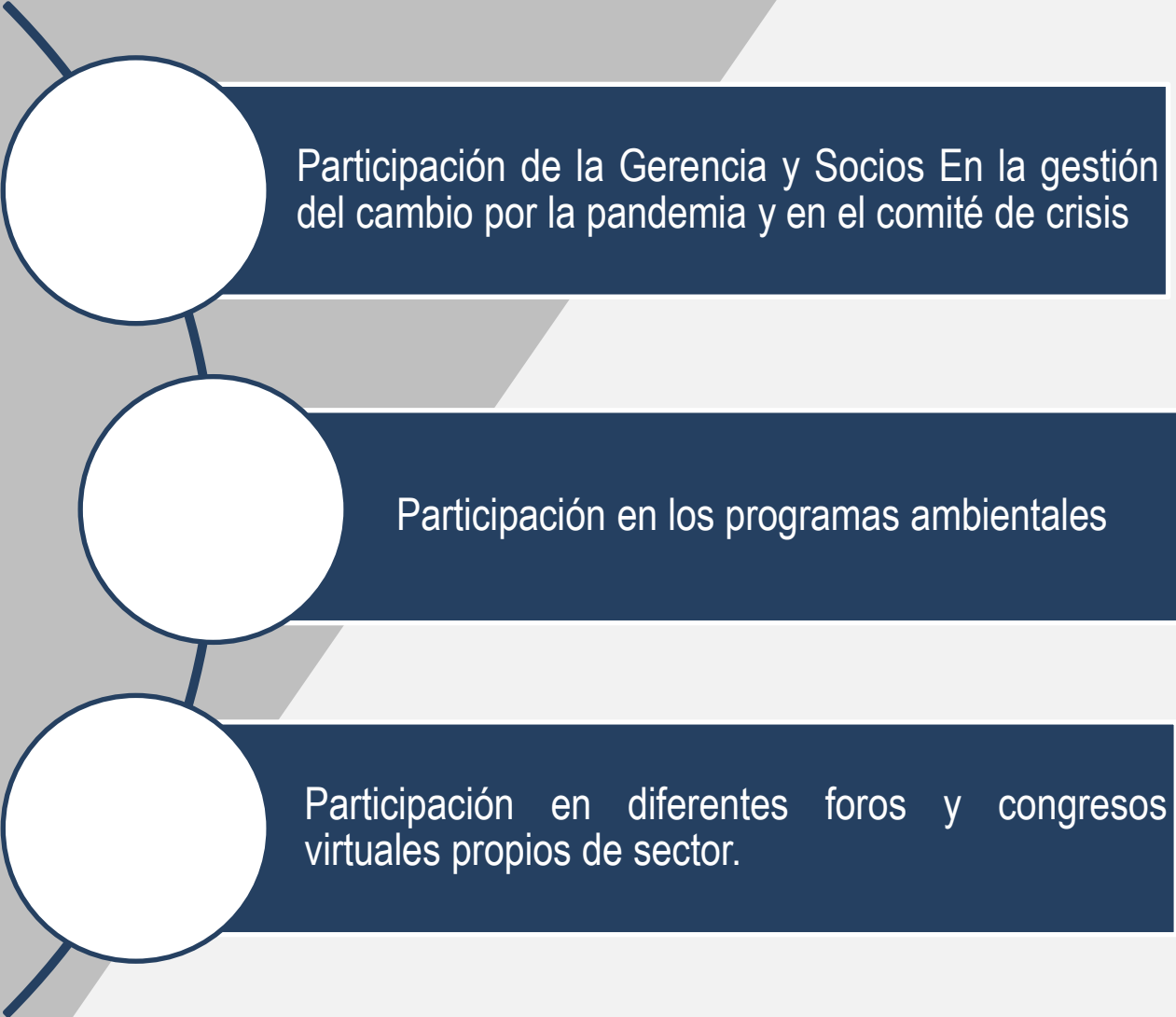
REQUISITO		CALIFICACIÓN MAXIMA	CALIFICACIÓN OBTENIDA	% CUMPLIMIENTO
Cumplimiento en el tiempo de entrega (oportunidad):	CALIDAD 20%	12	12	100%
Calidad del Bien o servicio recibido: Nota: Para la verificación se debe revisar la remisión del producto (sello de verificación)				
Cumplimiento en la cantidad de la solicitud realizada (Ordenes de Compra)				
Cumplimiento normativo y de documentación				
Cumplimiento en temas de Seguridad y Salud en el trabajo (SSTA)	SSTA 20%	6	5,7	97%
Cumplimiento Ambiental	MEDIO AMBIENTE 20%	3	1,8	57%
Seguridad física	SEGURIDAD FISICA 20%	6	5,0	83%
Polizas y seguros				
Social y de Derechos Humanos	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL 20%	3	1,9	63%
% CONSOLIDADO				80%

De acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de proveedores se puede analizar que el desempeño de los mismos para el 2022 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 97% , Seguido de seguridad física con el 83%, responsabilidad social empresarial con el 63%. y por último Medio ambiente con el 57%.

Para subsanar estas falencias, la organización en el 2022 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.

SOCIOS Y GERENCIA

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.



Participación de la Gerencia y Socios En la gestión del cambio por la pandemia y en el comité de crisis

Participación en los programas ambientales

Participación en diferentes foros y congresos virtuales propios de sector.

COLABORADORES Y SUS FAMILIAS

Plan Calidad de vida

Pilar No.1 Progresando Juntos

Adaptación a la jornada de trabajo para los horarios de estudio. Remuneración de dos Días por Graduación



Felicitaciones



En Feseracis compartimos con gran alegría, los logros de todos nuestros colaboradores.

En esta oportunidad queremos resaltar a nuestra **Asistente Administrativa de la sede de Bogotá, Marcela Guzmán**, quien el día de mañana 13 de diciembre de 2022, obtendrá el título profesional como **Administradora de Empresas**

¡UN ORGULLO Y EJEMPLO PARA TODOS!




LIBERTAD
REPUBLICA DE COLOMBIA

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

En Cumplimiento de la Ley 119 de 1994 y en atención a que

KAREN JULIET ATARA ARERO
Con Cedula de Ciudadanía No. 1001091678

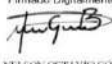
Cursó y aprobó el programa de Formación Profesional Integral y cumplió con las condiciones requeridas por la entidad. le confiere el

Título de

TECNÓLOGO EN

GESTIÓN DE RECURSOS NATURALES

En testimonio de lo anterior, se firma el presente Título en Mosquera, a los diecinueve (19) días del mes de agosto de dos mil veintidos (2022)

Firmado Digitalmente por

NELSON OCTAVIO GÓMEZ DOTERO
Subdirector CENTRO DE INVESTIGACIÓN AGROPECUARIA REGIONAL CUNDINAMARCA

72782184 - 19/08/2022
No y CUECER, REGISTRO

La autenticidad de este documento puede ser verificada en el registro electrónico que se encuentra en la página web: <https://verificadoc.sena.edu.co/> número 73112462734006 130000010706



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.

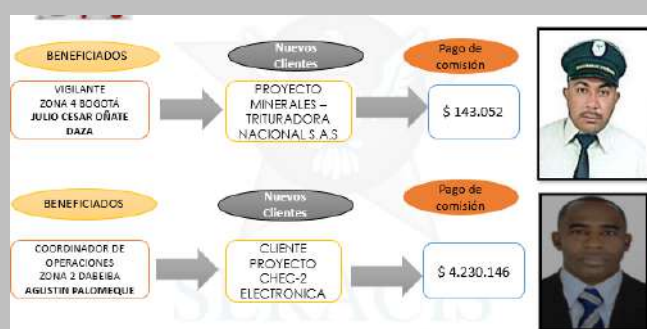
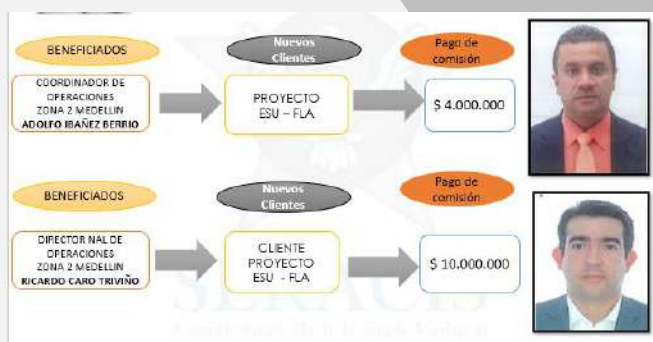
*** Programa más cerca y siempre unidos, visitas a puestos, compartir un refrigerio y verificar las condiciones de SSTA.**



* Orgullosamente SERACIS, celebración de quinquenios, prima de antigüedad, reunión fin de año y entrega de aguinaldos.



* Representante comercial de mi empresa, plan de referidos.



* Protección seguro de vida (50% lo asume el trabajador y el 50% la empresa)

* Festejando tu cumpleaños

CUMPLEAÑOS DE ADIVOS A NIVEL NACIONAL DE JULIO A DICIEMBRE						
FORMAS	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	3	0	1	0	3	2
2	6	23	24	8	8	3
3	1	0	2	3	1	0
4	4	3	3	4	4	2
TOTAL	12	30	20	15	16	8

CUMPLEAÑOS OPERATIVOS DE JULIO A DICIEMBRE						
ZONAS	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	24	35	34	40	42	38
2	91	74	80	90	85	76
3	30	28	34	39	33	22
4	66	77	64	73	80	71
TOTAL	223	215	215	242	236	208

* Acercándonos a los nuestros

ACERCÁNDONOS A LOS NUESTROS JULIO					
No.	ZONAS	MES	SUBSECCION	NOMBRES	CARGO
1	1	JULIO	BARRANQUILLA	SUAREZ JONATHAN GUERRA JOSE	VIOLANTE
2	1	JULIO	COPEY	PEREZ DIAZ ALFONSO ENRIQUE	VIOLANTE
3	2	JULIO	MEDELLIN	ASPINALLA MUEL LUCAS OSWALDO	VIOLANTE
4	2	JULIO	MEDELLIN	BRACOS BULLS RODRIGUEZ JESUS	VIOLANTE
5	2	JULIO	MEDELLIN	BAUTISTA CRUZ JOSE ORLANDO	VIOLANTE
6	2	JULIO	MEDELLIN	MONTOYA ZAPATA MARCO AURELIO	VIOLANTE
7	2	JULIO	AMAGA	GRAMADO TRUJILLO FARIAS JESUS	VIOLANTE
8	2	JULIO	SAN JERONIMO	ORTIZ MONTEZANO ANDRES GUILLERMO	VIOLANTE
9	2	JULIO	MONTEÑA	BURGOS MEHA JORGE ALBERTO	VIOLANTE
10	3	JULIO	MANUALES	MARTINEZ MANUEL FELIPE	COORDINADOR
11	3	JULIO	BURBANTEIRA	REYES MONTAÑA FERNANDO	VIOLANTE
12	3	JULIO	FLORENCIA	HERREÑO BALANTA ANTONIO	VIOLANTE
13	4	JULIO	BOGOTÁ - CHIACHI	GUTIERREZ MORA FABIÁN FERNANDO	VIOLANTE
14	4	JULIO	BOGOTÁ	LOPEZ DIAZ JUAN CARLOS	SUPERVISOR
15	4	JULIO	BOGOTÁ	MAYORGA LONDOÑO CRISTÓBAL DAVID	VIOLANTE

ACERCÁNDONOS A LOS NUESTROS SEPTIEMBRE					
No.	ZONAS	MES	SUBSECCION	NOMBRES	CARGO
1	4	SEPTIEMBRE	BOGOTÁ - MANZANA ORDAÑA	LOPEZ DIAZ CARLOS GUARANI	VIOLANTE
2	2	SEPTIEMBRE	MONTEÑA - ACTUACIONES	LOPEZ DIAZ CARLOS GUARANI	COORDINADOR
3	2	SEPTIEMBRE	MEDELLIN - CAMBIO A	LOPEZ DIAZ CARLOS GUARANI	CARGO
4	1	SEPTIEMBRE	BARRANQUILLA - CLIENTES	LOPEZ DIAZ CARLOS GUARANI	VIOLANTE
5	1	SEPTIEMBRE	BARRANQUILLA - CLIENTES	LOPEZ DIAZ CARLOS GUARANI	VIOLANTE

Bienvenido al nuevo miembro de la familia y celebración de matrimonio

NACIMIENTOS DE HIJOS A NIVEL NACIONAL					
Nro	MES	NOMBRES	CARGO	SUBZONA	ZONA
1	JULIO	OSPIÑA SACA ANDRÉS FELIPE	VIGILANTE	BOGOTÁ	4
2	JULIO	GLORIA SUAREZ GERSON DARIO	VIGILANTE	DABEBA	2
3	JULIO	ACOSTA AGUIRRE OSCAR MANUEL	VIGILANTE	MEDELLIN	2
4	JULIO	CASTILLO BARRAZA VILHELI	ASISTENTE GH	BARRANQUILLA	1
5	JULIO	BETRO ARRIETA CARLOS ANDRÉS	VIGILANTE	BOGOTÁ	4
6	JULIO	PALEOQUE VALENZUELA HOBARTAN	VIGILANTE	MEDELLIN	2
7	JULIO	MARTÍNEZ JAMBITA FRANCISCO REFUMED	VIGILANTE	MONTERÍA	2
8	JULIO	LOMA CASTAÑO CARLOS MARIO	SUPERVISOR	MEDELLIN	2
9	JULIO	LEONARDI LERMA YAMERSON	VIGILANTE	DABEBA	2
10	JULIO	TORRES ARRIETA VICTOR MIGUEL	VIGILANTE	MONTERÍA	2
11	JULIO	GUACAPUQUA AFRY	VIGILANTE	BOGOTÁ	4
12	JULIO	FIGUEROA TURAN JOSE DAVID	VIGILANTE	BOGOTÁ	4



NACIMIENTOS DE HIJOS A NIVEL NACIONAL					
Nro	MES	NOMBRES	CARGO	SUBZONA	ZONA
13	AGOSTO	YESSA JOSE ALFREDO	VIGILANTE	BOGOTÁ	4
14	AGOSTO	OSLA TORRES JOHN THIANIVAN	DE OPERACIONES	BOGOTÁ	4
15	AGOSTO	MIRAFLORES MARIANO OSCAR DAVID	VIGILANTE	BOGOTÁ	4
16	AGOSTO	ALVAREZ CHAMBERRO ADRIAN SEBASTIAN	VIGILANTE	BARRANQUILLA	1
17	AGOSTO	POPELAS SARMENTO DONALD JAVIER	VIGILANTE	BARRANQUILLA	1
18	AGOSTO	CABRERA LUIS MARIANO AUTIANO	INVESTIGACIONE S TIPOA	BARRANQUILLA	1
19	AGOSTO	SOLAMONICA TRO GUSTAVO ANTONIO	VIGILANTE	LAJUNTA	1
20	SEPTIEMBRE	GUINBAO CASTRO ADELARDO	VIGILANTE	BOGOTÁ	4
21	SEPTIEMBRE	RODRIGUEZ REYNOLDA AIDA ALEJANDER	VIGILANTE	BOGOTÁ	4
22	SEPTIEMBRE	PEREZ DELGADO VILLUM ALVARADO	VIGILANTE	CAU	0
23	SEPTIEMBRE	LOPEZ SALAZAR YASMIN	VIGILANTE	BOGOTÁ	4
24	SEPTIEMBRE	MEJA FRIENTES VALFREDO SAMUEL	VIGILANTE	MONTERÍA	2
25	SEPTIEMBRE	YARRAS GABRIEL DEZIO ARMANDO	ALMACENISTA	SEDE ACTIVA	2
26	SEPTIEMBRE	OSWALDO ALVARO CRISTOPHER PELAS	VIGILANTE	DABEBA	2
27	SEPTIEMBRE	GUETTE PISCOSIA HENRI DAVID	VIGILANTE	MINICOMERCIO	0
28	SEPTIEMBRE	DOMÍNGUEZ DEL TRAM ALFONSO DANIEL	VIGILANTE	LA LINEA	0



Apoyo económico, auxilios y beneficios por calamidad, incapacidad o muerte.



El día 15 de Julio se le realizó la despedida a la compañera Brenda Flórez, quien era la Analista de Bienestar, se le hizo un compartir con los aditivos de la sede Bogotá.



Mercado que fue donado a un incapacitado el señor Oscar Cortes

himo de flores que se envió a funcionario por fallecimiento de su madre



CONSIGNACIONES DE APOYO ECONÓMICOS A NIVEL NACIONAL										
Nro	MES	Nombres	cedula	cargo	zona	subzona	cantidad	fecha consignación	motivo	donaciones
1	JULIO	SOAMAN VERNORA	10101174	VIGILANTE	2	MEDELLIN	\$ 280.000	14/07/2021	CAPAC por fallecimiento de la esposa y porque él no tiene ingresos económicos	FUNDACIÓN AIDA
2	JULIO	LUIS FERNANDO HERVADEZ OL	71053491	VIGILANTE	2	LAGUA	\$ 260.000	09/07/2021	CAPAC por fallecimiento de la esposa y porque él no tiene ingresos económicos	FUNDACIÓN AIDA
3	JULIO	FRANCISCO SOLANO HERNANDEZ	8863380	VIGILANTE	4	BOGOTÁ	\$ 800.000	06 de Julio	FALLECIMIENTO DE PARIENTES consigna la hermana del trabajador	EMPRESA SERVICIOS
4	JULIO	RAUL ARTURO CONTRERAS VILLALBA	70703021	VIGILANTE	2	MONTERIA	\$ 800.000	06 de Julio	FALLECIMIENTO DE PARIENTES consigna a la hija del trabajador por suicidio de la madre	EMPRESA SERVICIOS
5	JULIO	CONCE GARCIA VILABERO	70235003	VIGILANTE	2	MEDELLIN	\$ 800.000	30 de Julio	FALLECIMIENTO DE PARIENTES consigna a la esposa del trabajador	EMPRESA SERVICIOS
6	JULIO	LEONARDO GARCIA BAULO	91402010	VIGILANTE	2	MEDELLIN	\$ 500.000	15/07/2021	Fallecimiento de la esposa y porque él no tiene ingresos económicos	EMPRESA SERVICIOS

CONSIGNACIONES DE APOYO ECONÓMICOS A NIVEL NACIONAL										
Nro	MES	Nombres	cedula	cargo	zona	subzona	cantidad	fecha consignación	motivo	donadora
				OPERADOR (A) DE NEGOCIOS TECNOLÓGICOS						
1	AGOSTO	COBELLA RUIZ RANDY JAIRO	11085020	1	1	BARRANQUILLA	\$ 1.200.000	17/08/2021	Cantidad que es para que se use como apoyo económico a un incapacitado el señor Oscar Cortes	FUNDACIÓN AIDA
1	AGOSTO	GUARTE GARCIN ALFREDO	10009190	ASISTENTE GH	4	BOGOTÁ	\$ 7.000.000	10/08/2021	Cantidad que es para que se use como apoyo económico a un incapacitado el señor Oscar Cortes	EMPRESA SERVICIOS
1	AGOSTO	BOYCHOVA BALCONADO JUAN FELIX	101718505	VIGILANTE	2	MEDELLIN	\$ 600.000	10/08/2021	Cantidad que es para que se use como apoyo económico a un incapacitado el señor Oscar Cortes	EMPRESA SERVICIOS
10	AGOSTO	DAVILA GOMEZ JORGE MARIO	71618130	VIGILANTE	2	MEDELLIN	\$ 600.000	10/08/2021	Cantidad que es para que se use como apoyo económico a un incapacitado el señor Oscar Cortes	EMPRESA SERVICIOS
11	SEPTIEMBRE	MOQUEZA HERNANDEZ JESUS ALEXANDER	10000011	VIGILANTE	2	DABEBA	\$ 280.000	27/09/2021	Cantidad que es para que se use como apoyo económico a un incapacitado el señor Oscar Cortes	FUNDACIÓN AIDA
12	SEPTIEMBRE	GOMEZ RAMIREZ VILALBA ALI	07320109	VIGILANTE	1	BARRANQUILLA	\$ 300.000	29/09/2021	Cantidad que es para que se use como apoyo económico a un incapacitado el señor Oscar Cortes	FUNDACIÓN AIDA
13	SEPTIEMBRE	MALDONADO ZARATEZ ANDRES JUAN	100819175	VIGILANTE	2	DABEBA	\$ 400.000	30/09/2021	Cantidad que es para que se use como apoyo económico a un incapacitado el señor Oscar Cortes	EMPRESA SERVICIOS
14	SEPTIEMBRE	GAJOLA VARGAS VICTOR ALFONSO	1450140	PROGROMBA	2	BOGOTÁ	\$ 2.200.000	17/09/2021	Cantidad que es para que se use como apoyo económico a un incapacitado el señor Oscar Cortes	FUNDACIÓN AIDA
15	SEPTIEMBRE	LOPEZ MUÑOZ JOSE WILLIAM	10041391	VIGILANTE	2	DABEBA	\$ 250.000	21/09/2021	Cantidad que es para que se use como apoyo económico a un incapacitado el señor Oscar Cortes	FUNDACIÓN AIDA
16	SEPTIEMBRE	FRANCO RAMIREZ JOSE DIEGO	10000103	VIGILANTE	2	MEDELLIN	\$ 400.000	30/09/2021	Cantidad que es para que se use como apoyo económico a un incapacitado el señor Oscar Cortes	EMPRESA SERVICIOS
17	SEPTIEMBRE	VARGAS OLIVEROS DEZIO ARMANDO	10000202	ALMACENISTA	2	DABEBA	\$ 1.500.000	17/09/2021	Cantidad que es para que se use como apoyo económico a un incapacitado el señor Oscar Cortes	EMPRESA SERVICIOS
18	SEPTIEMBRE	CRISTOBAL SUAREZ PATRICIA RITA	10010101	VIGILANTE	1	BARRANQUILLA	\$ 400.000	15/09/2021	Cantidad que es para que se use como apoyo económico a un incapacitado el señor Oscar Cortes	EMPRESA SERVICIOS

Pilar # 4 Construyo futuro con Seracis

Pilar # 5 Hacerlo Mejor Vale

SUBSIDIOS DE VIVIENDA SEMESTRAL

Seracis Ltda cambio su funeraria a partir del 01 de Noviembre quedamos con la empresa COOPERPARK

Funeraria CAMPOS DE PAZ Contigo

Comfenalco Antioquia

www.comfenalcoantioquia.com.co

FESERACIS

Este año la Fundación sigue luchando por sus trabajadores para conseguir vivienda propia y ahora acompañados con la caja de compensación COMFENALCO.

AIDA

RECONOCIMIENTOS A NIVEL NACIONAL 2021						
NRO.	MES	ZONAS	NOMBRES Y APELLIDOS	CEDULAS	CARGO	SIRZONA
1	AGUO	2	ELBER OSAS SANCHEZ PALOMO	20742068	VIOLANTE	YISACI
2	AGUO	2	PIEL ANTONIO OSPINA USUA	20766171	VIOLANTE	MONTERA
3	AGUO	2	FRANCISCO MIGUEL BUEVAL LAMBERTINE	2067425	VIOLANTE	MONTERA
4	AGUO	2	AROL INRIQUE MARTINEZ ALENORAS	20674763	VIOLANTE	MONTERA
5	AGUO	2	LUIS MANUEL YORGANA MONTEROSA	2067720	SUPERVISOR	MONTERA
6	AGUO	2	INOCENCIO ANTONIO PETANA GALVAN	206129136	VIOLANTE	MONTERA
7	AGUO	2	SANTOS SEGUNDO DIAZ ORTIZ	20783362	SUPERVISOR	MONTERA
8	AGUO	3	MANUEL FELIX MARTINEZ	20759552	COORDINADOR	MANIZALES
9	AGUO	4	MARCO DIAZ BELTRAN	2025207	VIOLANTE	BOGOTA

RECONOCIMIENTOS A NIVEL NACIONAL 2021						
NRO.	MES	ZONAS	NOMBRES Y APELLIDOS	CEDULAS	CARGO	SIRZONA
1	AGOSTO	1	PRENDEL SOLANO HERNANDEZ	113863837	VIOLANTE	GUAPIRA GETULICA
2	AGOSTO	1	JORGE ALEXANDER ALARZO VILLAR	8493879	SUPERVISOR ZONA	GUAPIRA GETULICA
3	AGOSTO	1	IGNACIO GUTIERREZ PALMA	112807393	VIOLANTE	GUAPIRA GETULICA
4	AGOSTO	2	RODNEY DE JESUS PABON CANO	8803513	VIOLANTE	MEDELLIN
5	AGOSTO	2	JENNIFER RAMIREZ SALABARRIA	105454748	VIOLANTE	MEDELLIN
6	AGOSTO	2	LUIS FERNANDO MESTRA ORTIGA	108863821	ASISTENTE ACTIVO	MONTERA
7	AGOSTO	2	MAURICIO DIAZ TAPIA	7845682	VIOLANTE	MEDELLIN



TOTAL ACTIVIDADES REALIZADAS

Total, Beneficiarios: 10351 trabajadores durante el último semestre

✓	Programa Más Cerca	321
✓	Prima de Antigüedad	143
✓	Aniversario 25 años SERACIS	170
✓	Entrega de Regalos	2495
✓	Referidos-Comercial	06
✓	Seguro de Vida	2879
✓	Festejamos cumpleaños	1424
✓	Acercándonos a los nuestros	89
✓	Nacimientos de Hijos	50
✓	Celebración Matrimonios	07
✓	Días especiales -Celebraciones	23
✓	Apoyos, Auxilios y beneficios	33
✓	Apoyos para escrituración	05
✓	Reconocimientos	114
✓	Detalles Día del Vigilante	2475
✓	Otras Actividad -concurso COVID	23
✓	Otra Actividad con Supervisores	27
✓	Ganadores Tiquetera Reconocimiento	24

Nota: Un trabajador puede haberse beneficiados en varias actividades

Actividades con los colaboradores y sus familias

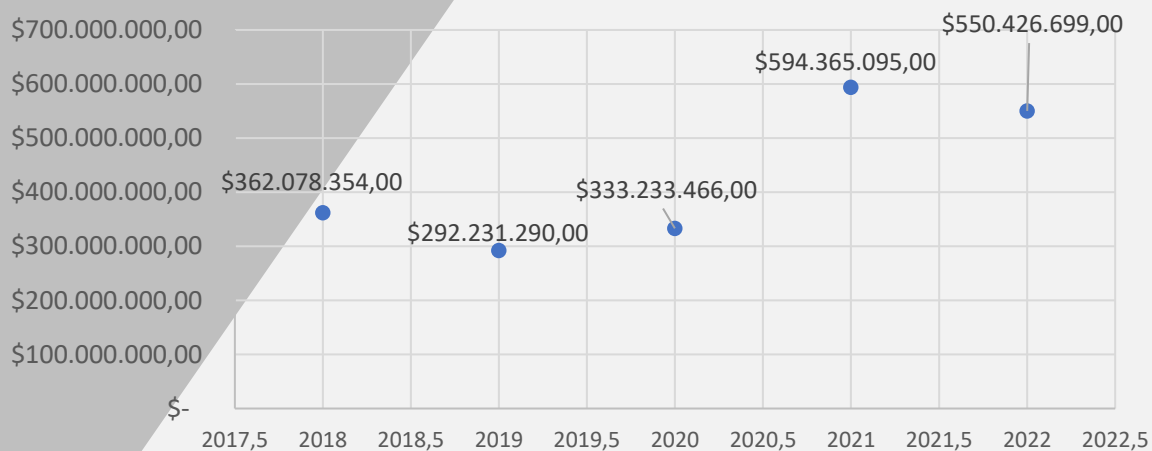
Feseracis

Al analizar el corte al 31 de diciembre se observa que se llega a un aproximado de 2.430 Asociados de la familia Seracis con el que se encuentra afiliada al Fondo de Empleados “FESERACIS”.

INVERSIÓN PLAN CALIDAD DE VIDA

AÑO	PRESUPUESTO EJECUTADO
2022	\$ 550.426.699,00
2021	\$ 594.365.095,00
2020	\$ 333.233.466,00
2019	\$ 292.231.290,00
2018	\$ 362.078.354,00

PRESUPUESTO



Análisis:

Para el año 2022 se realizó la inversión de \$ 550.426.699,00 los cuales fueron asignados para la ejecución de las actividades del Plan de calidad de vida, anteriormente mencionados con este presupuesto se dio cumplimiento total de las actividades planeadas para el 2022.

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:

MES	VALOR DE LA DONACIÓN 2018	VALOR DE LA DONACIÓN 2019	VALOR DE LA DONACIÓN 2020	VALOR DE LA DONACIÓN 2021	VALOR DE LA DONACIÓN 2022
Enero	\$ 397.500,00	\$ 483.800,00	\$ 2.023.450,00	\$ 2.210.600,00	\$ 2.087.300,00
Febrero	\$ 391.500,00	\$ 906.900,00	\$ 2.025.500,00	\$ 2.127.100,00	\$ 2.200.550,00
Marzo	\$ 389.250,00	\$ 1.153.000,00	\$ 1.933.500,00	\$ 4.321.000,00	\$ 2.145.150,00
Abril	\$ 368.000,00	\$ 1.369.400,00	\$ 1.893.750,00	\$ 1.902.700,00	\$ 2.217.900,00
Mayo	\$ 350.000,00	\$ 1.469.600,00	\$ 1.938.800,00	\$ 2.099.700,00	\$ 2.212.150,00
Junio	\$ 339.500,00	\$ 1.619.250,00	\$ 1.959.250,00	\$ 2.090.350,00	\$ 2.291.900,00
Julio	\$ 332.500,00	\$ 1.711.600,00	\$ 2.317.500,00	\$ 2.317.000,00	\$ 2.318.250,00
Agosto	\$ 332.000,00	\$ 1.682.800,00	\$ 2.356.300,00	\$ 2.197.850,00	\$ 2.648.200,00
Septiembre	\$ 330.750,00	\$ 1.713.200,00	\$ 2.385.600,00	\$ 4.307.800,00	\$ 2.629.000,00
Octubre	\$ 352.000,00	\$ 1.849.500,00	\$ 2.481.100,00	\$ 2.220.850,00	\$ 2.647.800,00
Noviembre	\$ 323.000,00	\$ 1.936.500,00	\$ 2.545.100,00	\$ 2.195.450,00	\$ 2.580.050,00
Diciembre	\$ 316.000,00	\$ 1.990.150,00	\$ 2.438.850,00	\$ 2.438.850,00	\$ 2.498.550,00
TOTAL	\$ 4.222.000,00	\$ 17.885.700,00	\$ 26.298.700,00	\$ 30.429.250,00	\$ 28.476.800,00

Reducción de la donación en el 2022 con respecto al 2021

-7,4%

El recaudo del año 2022 fue de **\$ 28.476.800** por tanto, la reducción 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 2022 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 2022 fueron por valor de **\$27.300.000**, distribuidos a un total de 60 colaboradores.

Porcentaje de participación del número de colaboradores de SERACIS que hacen las donaciones durante el año 2022 respecto al total de colaboradores vinculados a SERACIS.

29%

Participación de donantes en el 2022

MES	Número de personas donantes	Número de personas activas	RESULTADO
ENERO	800	2541	31%
FEBRERO	769	2608	29%
MARZO	753	2507	30%
ABRIL	656	2504	26%
MAYO	751	2601	29%
JUNIO	774	2765	28%
JULIO	841	2750	31%
AGOSTO	813	2750	30%
SEPTIEMBRE	805	2737	29%
OCTUBRE	802	2769	29%
NOVIEMBRE	798	2769	29%
DICIEMBRE	860	2876	30%
PROMEDIO/ TOTAL	785	2681	29%

CLIENTES

WEBINAR "FUNDAMENTOS EN SEGURIDAD DIGITAL CORPORATIVA"

Fundamentos en seguridad digital corporativa

Objetivo: Formar en conceptos generales en seguridad digital corporativa.

- ¿Qué es la seguridad digital para las organizaciones actuales?
- Contexto actual de las tecnologías de la información corporativas.
- Perfiles de seguridad de la información en organizaciones actuales.
- Fortalecimiento de la seguridad digital corporativa.

Expositor: **Sergio A. Alvarez G.**
Líder en ciberseguridad - Seracis Ltda.

FECHA: **Jueves, 4 de febrero de 2021**
HORA: **2:30 p.m.** (Hora colombiana)
Transmisión por **Zoom**

EXCLUSIVO Y GRATUITO PARA AFILIADOS CCI
www.infraestructura.org.co

Más información: Patricia.Cabrera@infraestructura.org.co | 6053030 Ext. 127 - 128
@DINPulvisca @Infraestructura

conferencia CRIME PREVENTION TROUGH ENVIRONMENTAL DESING - CPTED

ENCUENTRO TÉCNICO DE LA CONSTRUCCIÓN

ETC 2021
ENCUENTRO TÉCNICO DE LA CONSTRUCCIÓN
21 DE JULIO AL 6 DE AGOSTO
EVENTO VIRTUAL

CEREMONIA DE ENTREGA DEL PREMIO A LA INNOVACIÓN

VIERNES 30 DE JULIO 9:00 A.M.

INICIATIVAS

alumina
HERRAMIENTAS DIGITALES ALUMINA (BIM - RECOMENDADOR - ESPACIO 360 - INGENIO)

SERACIS
COHERENCIA

XVII ENCUENTRO ANUAL DEL FRENTE DE SEGURIDAD EMPRESARIAL

20 años 2001-2021

CULTURA DE SEGURIDAD EN EL SECTOR EMPRESARIAL

Frente de Seguridad Empresarial

5 de octubre de 2021
Centro de Convenciones Cafam Floresta

COMITÉ DE TECNOLOGÍA – CCI A LA VANGUARDIA

COMITÉ DE TECNOLOGÍA CCI: A LA VANGUARDIA

Las nuevas tecnologías se han convertido en elemento fundamental del sector.

29 de octubre de 2021

FORO REGIONAL

Foro Regional

REFERENCIAL CASO CHILENO

IMPACTO DE LA LOGÍSTICA EN LOS CENTROS URBANOS

Centros Logísticos Industriales Norte del Valle de Aburrá

FOROIN: Ministra de Industria, Comercio y Turismo - reactivación económica

FOROIN

El Comité Intergremial le invita al FOROIN con:

Maria Ximena Lombana,
Ministra de Comercio, Industria y Turismo

TEMA:
Recuperación económica

VIERNES 12 DE NOVIEMBRE DE 2021
10:00 A.M.
PLATAFORMA audioturismo.cetia.com.co

INTERGREMIAL ANTIOQUIA

TRANSMETIMO Comfarsuco Antioquia IDER SURTA comfama

Inscribirse en el link: <https://audioturismo.cetia.com.co/inscripcion>

SERACIS

ENCUENTROS EMPRESARIALES

EMPRESARIALES

Hola Mary,

Acompáñenos en nuestra próxima Jornada Empresarial, donde tendremos como invitado al Dr. Manuel Gutiérrez - Presidente de la ANI.

¿Cuáles son los retos del sector de la infraestructura?

Capacítase en la construcción que moldeará el futuro. Acompáñenos en nuestra próxima Jornada Empresarial, donde tendremos como invitado al Dr. Manuel Gutiérrez - Presidente de la ANI.

FECHA: **Martes, 5 de octubre de 2021**
HORA: **2:00 p.m.** (Hora colombiana)
Transmisión por **Zoom**

MANUEL GUTIERREZ, presidente ANI

JORNADAS EMPRESARIALES

PROVEEDORES Y CONTRATISTAS



Alianzas Estratégicas, en este encuentro el cual fue ejecutado de manera presencial en las instalaciones del Auditorio Aurita Restrepo Jardín Botánico, con este encuentro se logró que nuestros proveedores y contratistas tuvieran conocimiento de los cambios estratégicos que se están presentando en la sociedad y los beneficios y consecuencias que se pueden presentar si no contamos con estrategias sostenibles que beneficien a la organización y a Seracis como aliado.

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

OTRAS ACTIVIDADES

SEGUIMIENTO A PROVEEDORES VISITAS A PROVEEDORES:

Durante el año 2022 se realizó seguimiento a proveedores por medio de visitas virtuales con el fin de fortalecer las relaciones con nuestros asociados de negocio.

DIVULGACIÓN REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

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

8^{VA} CONVENCIÓN NACIONAL DE RIESGOS EN SEGURIDAD FÍSICA

EL PRECIO DE SER DIFERENTE

10, 11 Y 12 DE MARZO DE 2022

📍 HOTEL DANN CARLTON BELFORT
CL. 17 #40B - 300
MEDELLÍN, ANTIOQUIA

EL PRECIO DE SER DIFERENTE



¡Seguimos en nuestra 8va Convención
Nacional de Riesgos en Seguridad Física!

Durante el mes de marzo en los días 10,11 y 12 de marzo se ejecutó la 8 convención nacional de riesgos en seguridad física, denominada EL PRECIO DE SER DIFERENTES, en las instalaciones del Hotel Dann Carlton Belfort, donde estuvieron invitados todos los colaboradores a nivel nacional y varios Clientes, esta convención estuvo enfocada en dar a conocer la Gestión, nuevos cambios de la organización y métodos para mejorar el desarrollo de las actividades de seguridad Fisca,. Dentro de esta convención se abarco:

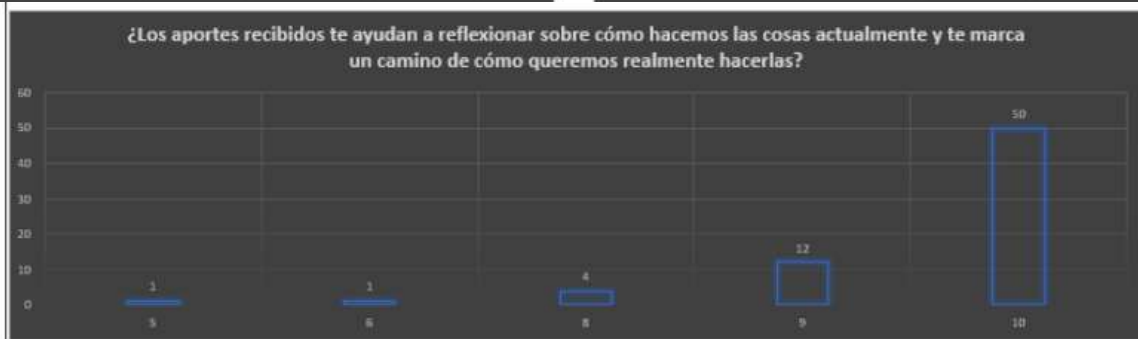
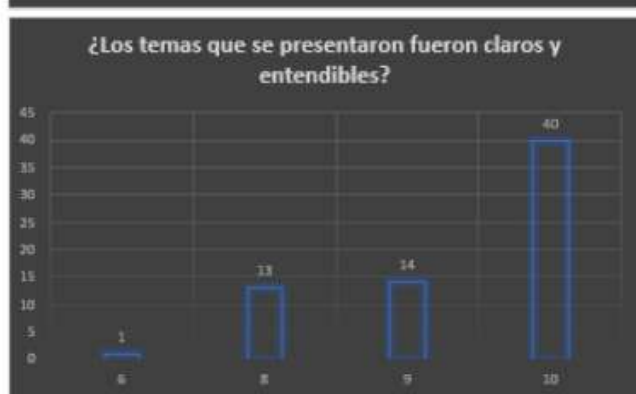
- Dentro de esta convención se realizó la Conferencia Customer Xperience dictada por el señor Rodrigo Xperience, con la finalidad de entregarnos métodos para mejorar la experiencia de nuestros clientes.
- Socialización de la nueva estructura organizacional
- Presentación de cada Uno de los procesos y su equipo de Trabajo donde realizaban una presentación y explicaban el objetivo de cada área.
- Socialización de nuevos procedimientos administrativos Internos y externos.
- Presentación de la nueva planeación estratégica por parte del Gerente General.
- Capacitación a todo el personal en Gestión de Riesgos.

Entre otros temas Desarrollados para mejorar las **ESTRATEGIAS PARA SER UN SERVICIO DE SEGURIDAD MÁS ALLÁ, DE LA SIMPLE VIGILANCIA**

CONVENCIÓN SERACIS

RESULTADOS DE SATISFACCIÓN CONVENCIÓN

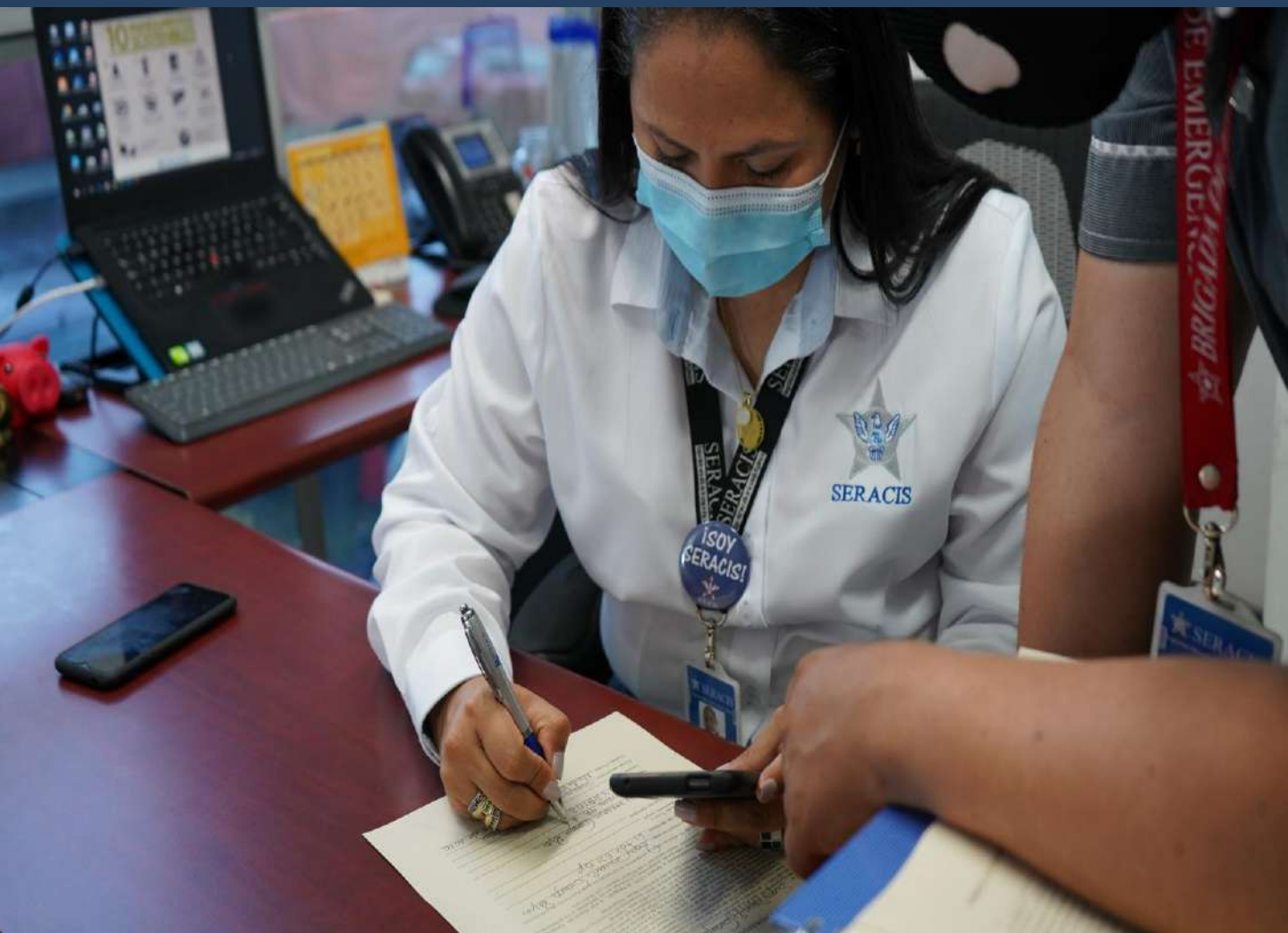
Al finalizar la convención se realiza una encuesta de satisfacción con la finalidad de captar la precepción de los colaboradores sobre la ejecución de esta actividad:



De acuerdo con los resultados obtenidos se pudo evidenciar que los temas tratados fueron adecuados, claros y entendibles para todo el personal, las ayudas tecnológicas estuvieron acordes para la actividad, las instalaciones fueron apropiadas y finalmente se logró el objetivo de que todo el personal aclarara dudas organizacionales y se llevara las diferentes metodologías para mejorar el desarrollo interno de las actividades y así mejorar el logro de los objetivos.

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.

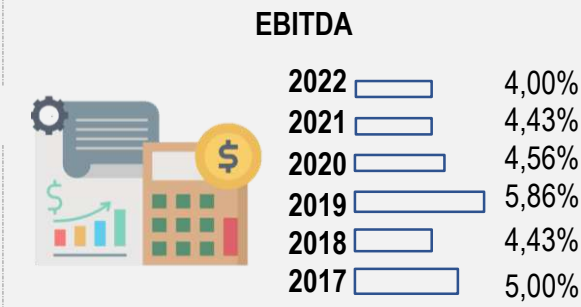
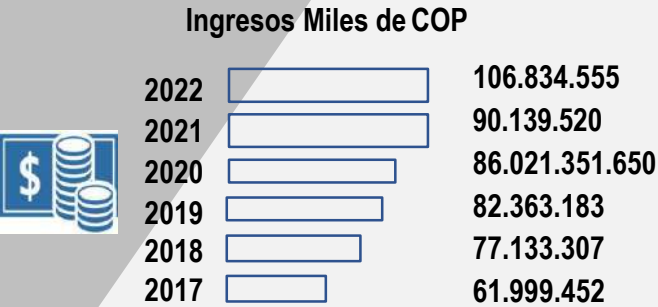
ENTIDADES INCLUIDAS EN LOS ESTADOS FINANCIEROS CONSOLIDADOS

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 2022

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 esa lista.

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 (Peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y felicitaciones). También se realiza estudio de los temas tratados por la competencia 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, COBERTURA Y 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. Esta muestra estadística se realiza en el año 2022, esta lista de asuntos materiales se encuentra activa ya que se actualización se realiza con una periodicidad de Dos años.

Metodología:

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	

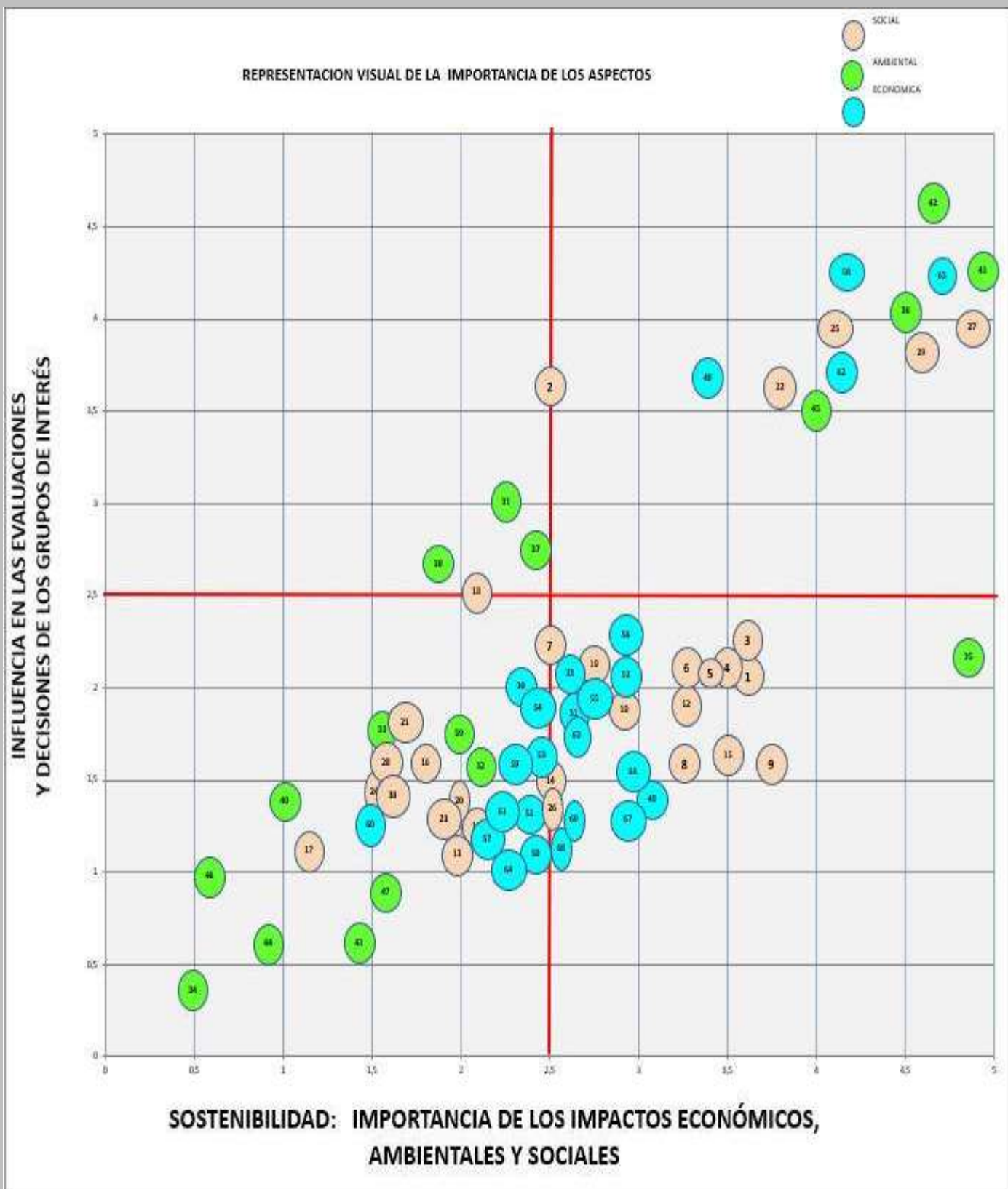
Lista de asuntos

	SOCIAL	PROMEDIO SOSTENIBILIDAD	PROMEDIO PARTICIPACION 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 SOCIOECONÓMIC O	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 SOSTENIBILIDAD	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 PARTICIPACION DE GI
31	APROVECHAMIENTO DE RESIDUOS	2,3	3,0
32	DIVERSIFICACIÓN DE ENERGIAS RENOVABLES	1,8	1,5
33	GESTIÓN INTEGRAL DEL RECURSO HÍDRICO	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	EVALUACION AMABIENTAL 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

SOCIAL

SATISFACCIÓN Y CLIMA LABORAL

CONTEXTO LABORAL

RESPECTO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

CALIDAD Y SEGURIDAD DE LOS SERVICIOS

MEDIO AMBIENTE

ESTRETEGIA PARA EL CAMBIO CLIMÁTICO

EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN AMBIENTAL

GESTIÓN DEL RIESGO AMBIENTAL

PROTECCIÓN DE RECURSOS NATURALES

ECONÓMICA

DESEMPEÑO ECONÓMICO

OPERACIONES DE SEGURIDAD PRIVADA

CONTRATACIÓN RESPONSABLE

TRANSPARENCIA DE LA ORGANIZACIÓN

12

TEMAS MATERIALES EN TOTAL

COBERTURA DE CADA TEMA MATERIAL

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

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	TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	SUMA	% COBERTURA DENTRO DE LA ORGANIZACION
---	-----------	-------------------------	---------	----------	----------------	------------------------------	-------------------------	---------------------------------	------	---------------------------------------

1	1	1	1	1	0	1	1	0	7	77,78%
2	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100,00%
3	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100,00%
4	1	1	1	0	1	1	1	1	8	88,89%

CATEGORIA DESEMPEÑO AMBIENTAL

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

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%

CATEGORIA ECONOMICA

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

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 ESTÁNDARES INTERNACIONALES	Fundación AIDA Y FESERACIS	MEDIOS DE COMUNICACIÓN	COMPETENCIA	ARL	EPS - LABORATORIOS MEDICOS	AGREMIACIONES	UNIONES TEMPORALES	REDES DE APOYO Y SOLIDARIDAD CIUDADANA	SUMA
CATEGORIA DESEMPEÑO SOCIAL		1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	10
1	SATISFACCIÓN Y CLIMA LABORAL																	71,43%
2	CONTEXTO LABORAL	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	12
3	RESPECTO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	15
4	CALIDAD Y SEGURIDAD DE LOS SERVICIOS	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	13
CATEGORIA DESEMPEÑO AMBIENTAL		5	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	9
5	ESTRATEGIA PARA EL CAMBIO CLIMÁTICO																	64,29%
6	EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN AMBIENTAL	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	11
7	GESTIÓN DEL RIESGO AMBIENTAL	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	9
8	PROTECCIÓN DE RECURSOS NATURALES	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	11
CATEGORIA ECONOMICA		9	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	9
9	DESEMPEÑO ECONÓMICO																	64,29%
10	OPERACIONES DE SEGURIDAD PRIVADA	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	14
11	CONTRATACIÓN RESPONSABLE	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	8
12	TRANSPARENCIA DE LA ORGANIZACIÓN	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	12
		12	12	12	8	9	11	8	11	0	4	12	5	5	9	10	5	
		100%	100%	100%	67%	75%	92%	67%	92%	0%	33%	100%	42%	42%	75%	83%	42%	79,17%

TOTAL ANÁLISIS DE COBERTURA INTERNA Y EXTERNA

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

REEXPRESIÓN DE LA INFORMACIÓN

GRI 102-48

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

- 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.
- Se realizar Modificación de la Política Organizacional, donde se Incluye lo exigido por la normatividad Ley 2191 de 2022. “garantizar el respeto a la desconexión laboral y respeto a la jornada pactada, en busca de lograr el equilibrio entre la vida familiar, social y laboral”.
- Restructuración en la Estructura Organizacional que abarco modificaciones a nuestro organigrama y mapa de procesos.
- Reestructuración del sistema integrado de gestión donde se modifica la parte documental como procedimientos, formatos, instructivos, documentos generales, etc, adicionalmente se cambia codificación de la documentación con base a las Modificaciones al mapa de procesos.
- Cambios de Nombres de Cargos, donde la parte directiva pasan a hacer gerencias, cargos como analistas, coordinadores, auxiliares, entre otros, cambiaron de acuerdo a los cambios realizados al mapa de procesos.
- Actualización de los perfiles de cargo con nuevos cargos y nuevas responsabilidades.
- Migración de la información documentada de los procesos de Desarrollo de Negocios y Atención al Cliente en el ERP SEMÁNTICA con la finalidad de contar con la información automatizada.
- Se Modifica el diseño de la Evaluación de desempeño, Manuales de Funciones y demás material para realizar la evaluación, esta nueva estructura estará orientada a los cambios realizados en la estructura organizacional y en generar resultados más coherentes que ayuden a mejorar las competencias de todo el personal.

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

GRI 302-1 y 302-3 CONSUMO ENERGÉTICO: Para la medición del consumo de energía del año 2021 se incluye Cali y Montería, pero para 2022 se suprime Cali.

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

COBERTURA DE FORMACIÓN EN TEMAS Y POLÍTICAS RELACIONADAS CON ANTICORRUPCIÓN:

Se continúa reportando tal como el GRI, sin embargo, adicional para el 2022 se modifica la meta, se establece su medición de manera anual con la finalidad de identificar con mas claridad la cantidad de horas de capacitación anuales por persona y el total de capacitaciones realizadas en temas de anticorrupción.

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: Se continúa reportando tal como el GRI, sin embargo, adicional para el 2022 se modifica la meta, se establece su medición de manera anual con la finalidad de identificar con más claridad la cantidad de horas de capacitación anuales por persona.

CAMBIOS EN LA ELABORACIÓN DE INFORMES

GRI 102-49

La presente memoria es el reporte de sostenibilidad número ocho que publica la organización y que corresponde a la información del año 2022 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

GRI- 103

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	TEMA	MATERIAS	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 se 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 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 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 o procedimientos sobre derechos humanos			
			414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medida tomadas.			
	4. CALIDAD Y SEGURIDAD DE LOS SERVICIOS		Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	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.
			Atención a PQRSF			
			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.	    	- 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)			
		305-3 Otras emisiones indirectas (Alcance 3)			
		305-4 Intensidad de las emisiones de GEI			
	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, permitela 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.	     	-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			
		302-1 Consumo energético dentro de la organización			
		302-3 Intensidad energética			
		303-1 Extracción de agua por fuente			
		306-2 Residuos por tipo y método de eliminación			

CONTENIDOS BASICOS ESPECIFICOS

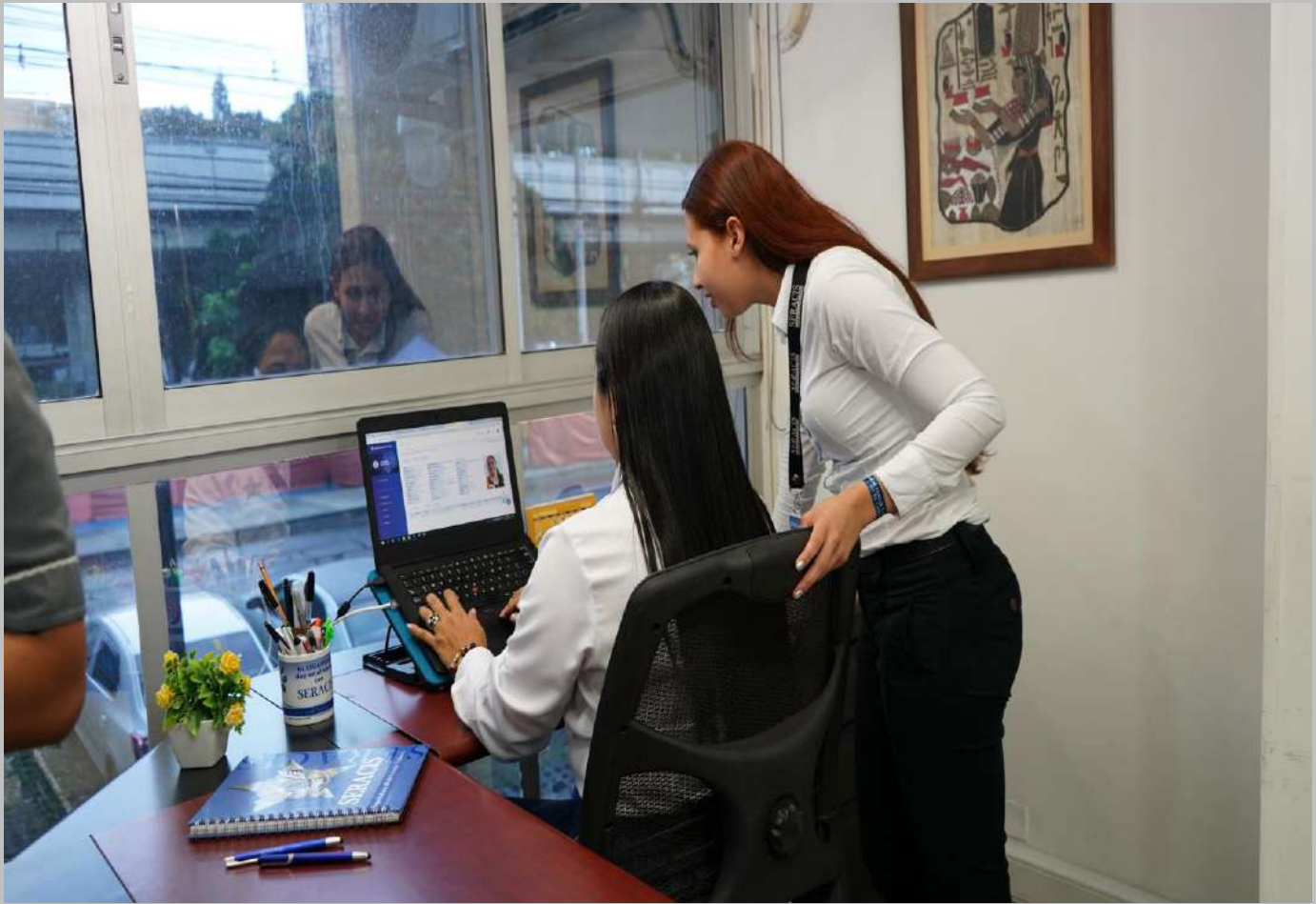
CATEGORÍA	TEMAS MATERIALES	CONTENIDOS ESPECÍFICOS	POR QUE EL TEMA ES MATERIAL	ODS	RIESGO ASOCIADO
CATEGORÍA ECONÓMICO	9. DESEMPEÑO ECONÓMICO	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Los datos sobre creación y distribución de valor económico proporcionan indicaciones básicas sobre la forma 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	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.
		Desempeño de proveedores			
		204-1 Proporción de gasto en proveedores locales.			
		Número, valor y tipología de contratos en Seracis Ltda. (Clientes, proveedores y colaboradores)			
	12. TRANSPARENCIA DE LA	Cumplimiento en el pago oportuno a proveedores.	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.
		205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción			
		205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.			
		Confiabilidad 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.

VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO

GRI 201-1



Los resultados de este indicador muestran el desempeño financiero, el flujo de efectivo de la organización durante el año 2022 y el monto de recursos para la inversión social con comunidades. También presenta como la organización ha 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:

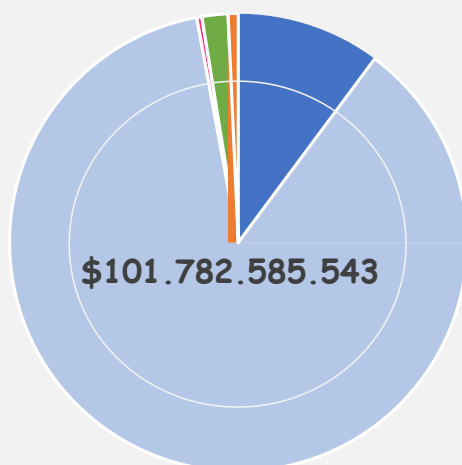
Valor económico retenido (VER) = Valor económico generado (VEG) – Valor económico distribuido (VED)

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) = \$107.166.656.607

VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO



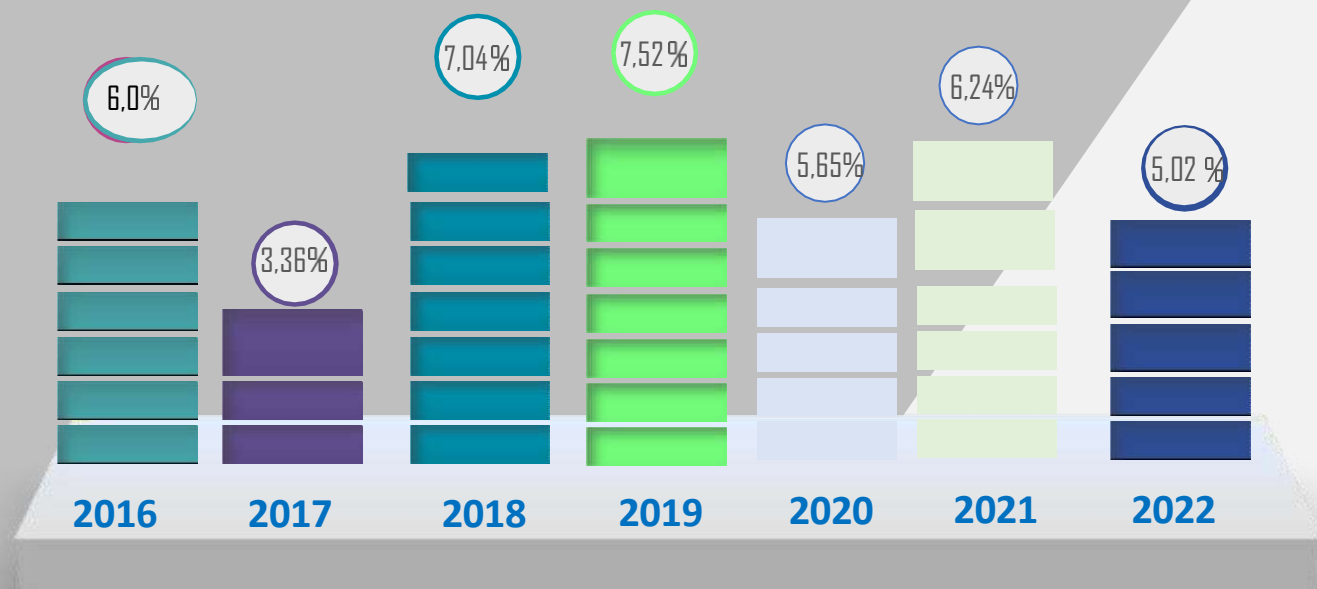
- Gastos operativos: 11,3%
- Pagos al gobierno: 2,2%
- Sueldos y prestaciones de los empleados: 86,8%
- Inversiones en comunidades: 0,8%
- Pagos a proveedores de capital: 0,5%

Valor económico retenido (VER) = Valor económico generado (\$107.166.656.607) – Valor económico distribuido (101.782.585.543) =

VALOR ECONÓMICO RETENIDO = \$5.384.071.064

Datos tomados del indicador de VEG de Financiera.

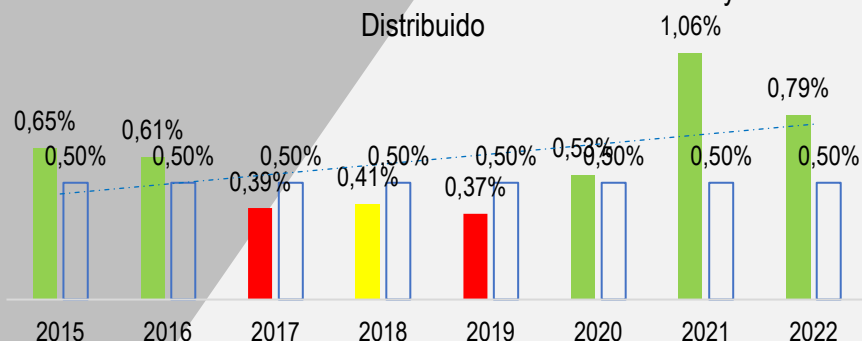
PORCENTAJE VALOR ECONÓMICO RETENIDO CON RESPECTO AL VALOR ECONÓMICO GENERADO



NUESTRA META 2022

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

Indicador GRI G4 EC-1 Valor Económico Generado y Distribuido



El valor económico generado, presentó una contracción con respecto al año anterior del 25%. Aun así, este cumple con la meta establecida para el año, se plantearán nuevas estrategias para recobrar la tendencia ascendente.

Durante el año 2022 se evidencia un incremento financiero con respecto al año 2021, la apertura de mercados y mejoras en los movimientos por causa del COVID-19 ha permitido este aumento.

La organización lograda cumplir con la meta y se genera una inversión en comunidades del 0,79% respecto al valor económico distribuido. Con estos recursos se han desarrollado programas de ayuda a donaciones, Celebraciones y programas de bienestar, Apoyos educación del personal, vivienda nueva, calamidades domésticas, remodelaciones de vivienda y programas de la fundación AIDA.

VALOR DE INVERSIÓN EN COMUNIDAD = \$803.874.691

Datos tomados del indicador de VEG de Financiera.

EBITDA

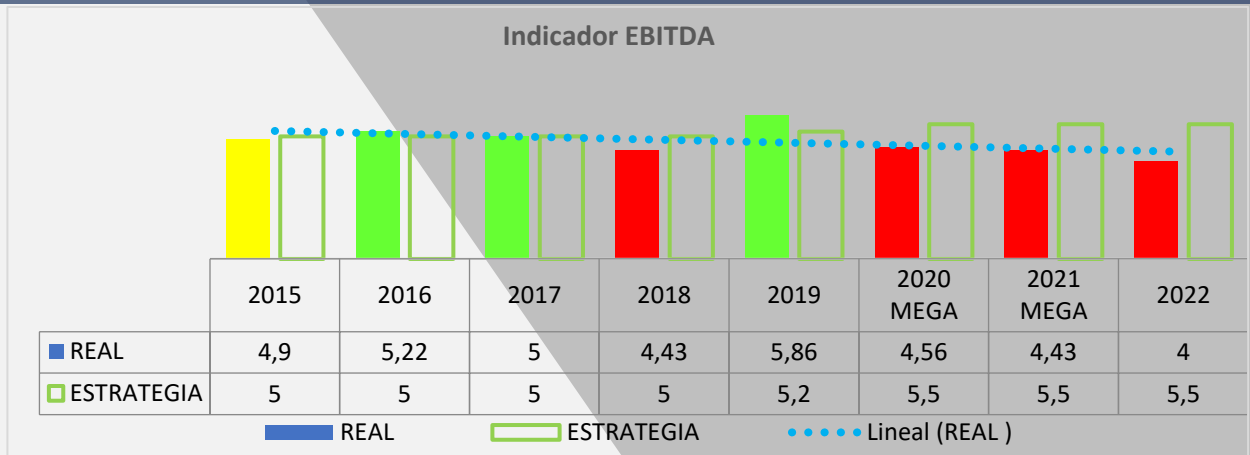


El EBITDA representa las ganancias antes de intereses, impuestos, depreciación y amortización, es decir son las ganancias antes de realizar los pagos y obligaciones, o lo que es lo mismo, representa el beneficio bruto de explotación calculado antes de la deducibilidad de los gastos financieros.

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

NUESTRA META 2022

Alcanzar un margen EBITDA superior al 5.5%



Datos tomados del indicador de EBITDA de Financiera.

Durante el 2022 no se cumple el indicador EBITDA con un resultado de 4%, siendo por debajo de la meta establecida. Sin embargo, el indicador muestra que por cada peso generado en la operación se tiene 4 veces para cubrir los costos y gastos fijos. Cabe resaltar que el indicador no se cumple ya que ha sido necesario incurrir en mayores gastos e inversiones debido a que se a iniciado nuevos proyectos con nuevos clientes, dichas inversiones y gastos fueron reconocidas en este periodo, pero las ventas, ganancias o utilidades se verán reflejadas con el paso del tiempo (duración del contrato con el cliente). Se evidencia una reducción del 10,75% en el EBITDA con respecto al año 2021.

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



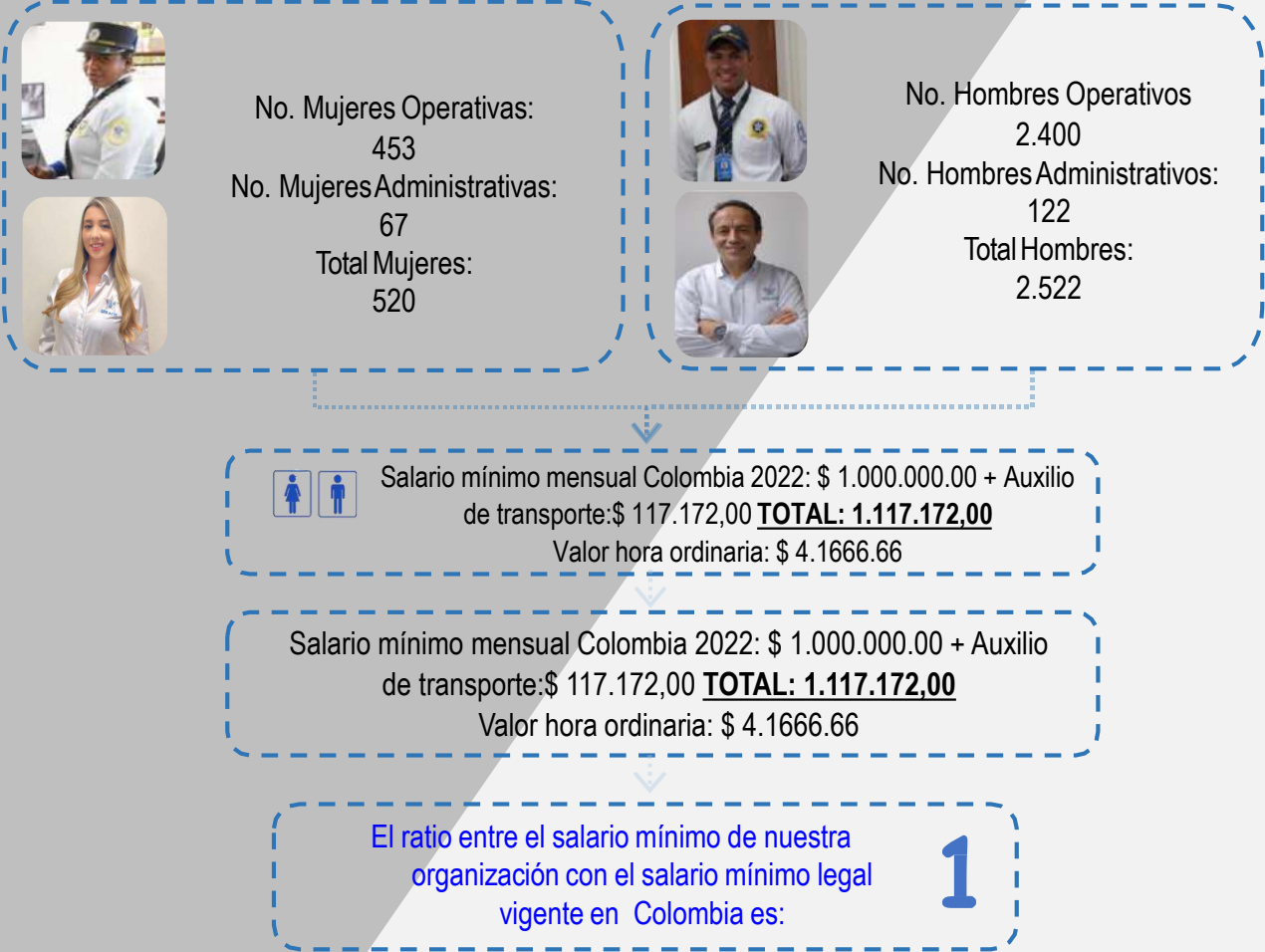
Para nosotros como organización es fundamental ofrecer salarios dignos, acordes con la ley que permitan el desarrollo integral de nuestros colaboradores y sus familias.

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 PAGADO / VALOR LEGAL *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, consultoría, poligrafías y servicios de monitoreo, para los cuales se cuenta con siete 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 2022

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, ya que se paga el salario mínimo mensual acordes con lo indicado en la ley y no se presenta discriminación alguna por género.

Damos cumplimiento a este indicador desde los inicios de nuestra empresa y durante el año evaluado 2022, seguiremos con el cumplimiento de este requisito.

OPERACIONES 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 qué 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.

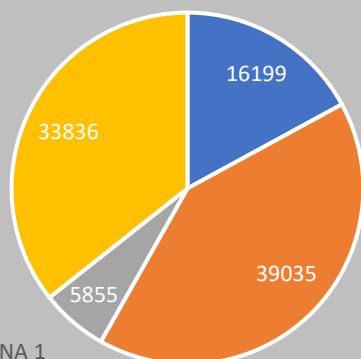
REVISTAS DE SUPERVISIÓN

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:

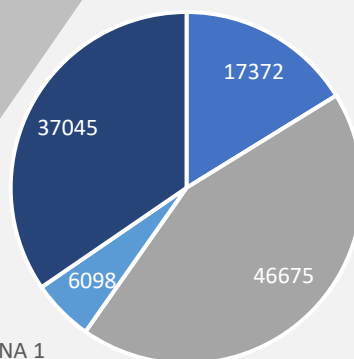
NO. REVISTAS DE SUPERVISIÓN DIURNAS



- ZONA 1
- ZONA 2
- ZONA 3
- ZONA 4

TOTAL: 94.925

NO. REVISTAS DE SUPERVISIÓN NOCTURNAS



- ZONA 1
- ZONA 2
- ZONA 3
- ZONA 4

TOTAL: 107.190

Total de revistas de supervisión SERACIS: 202.115

N.O de puestos SERACIS: 1.316

NUESTRA META 2022

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

Se logro 68% en las revistas de supervisión en el año 2022, con un resultado negativo dando incumplimiento a la meta, con estas revistas de supervisión se logra evidencia la falta de compromiso con el objetivo para brindarle una satisfacción al cliente, dando incumplimiento en 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.

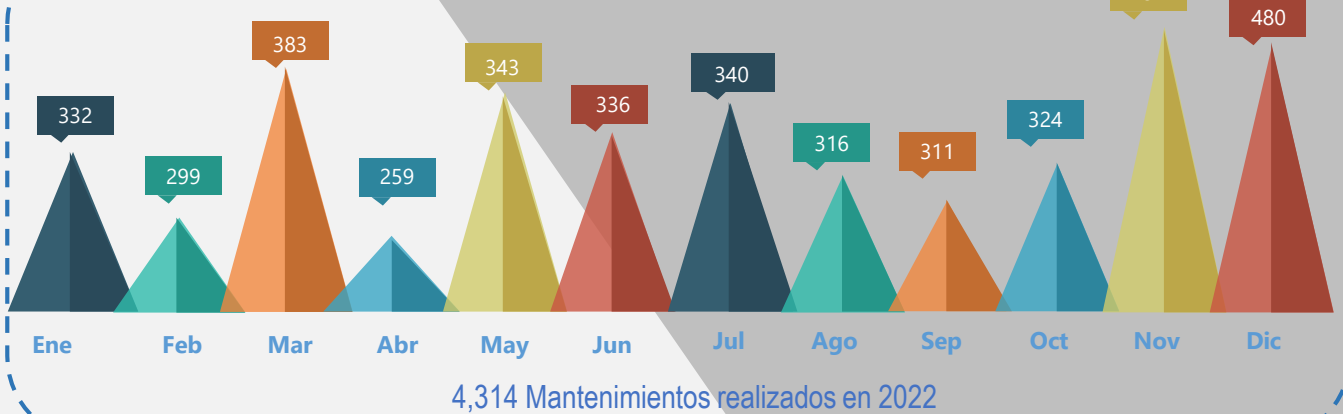
ASEO DE ARMAMENTO

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



NUESTRA META 2022

Realizar de manera mensual el mantenimiento al 100% del armamento

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL MANTENIMIENTO DE ARMAMENTO

2022 → 77%
2021 → 77%
2020 → 93%
2019 → 88%
2018 → 93%
2017 → 95%

Para el año 2022 se generó un resultado del Indicador de 77%, comparándolo con el 2021 se evidencia que no tuvo diferencial en el mantenimiento de armamento, con este resultado se puede concluir que para el año 2023 se debe incrementar la realización del mantenimiento de los equipos de fuego, por esta razón como plan de acción se continuara con el seguimiento por medio del tablero de control POWER BI, con la finalidad de verificar el nivel de cumplimiento de esta actividad.

Se continuará trabajando para que el personal responsable de esta actividad fortalezca su compromiso en la ejecución y cumplimiento de esta actividad.

SINIESTROS

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
Nivel 2	\$ 10.000.000 a \$29.999.999
Nivel 3	\$ 30.000.000

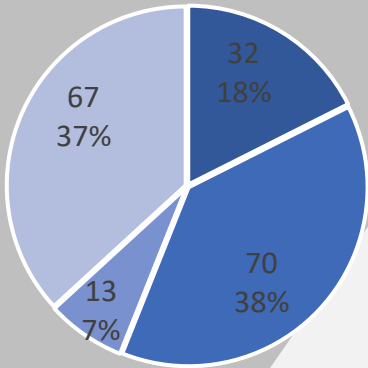
De los 182 Siniestros solo 47 fueron asumidos por Seracis. 167 de ellos fueron investigados y cerrados. 131 de ellos clasificados en sin impacto equivalente al 72%, 45 de ellos se clasificaron en el nivel 1 equivalente al 24,7%, 5 en el nivel 2 equivalente al 2,7% y 1 en Nivel 3 equivalente al 0,5% (ver cuadro de clasificación).

Método de cálculo:

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

Resultados:

NO. SINIESTROS POR ZONA

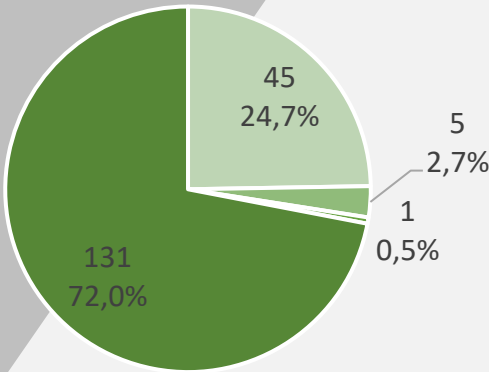


■ Zona 1 ■ Zona 2 ■ Zona 3 ■ Zona 4

PORCENTAJE DE SINIESTROS INVESTIGADOS Y CERRADOS

2022: 92%
2021: 94,4%
2020: 98%
2019: 98%
2018: 100%
2017: 99%

CLASIFICACIÓN POR NIVEL



■ Nivel 1 ■ Nivel 2 ■ Nivel 3 ■ Sin impacto

Con el fin de continuar con los resultados positivos, se continuará 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 auditorías a los indicadores de forma individual a cada coordinador a nivel nacional.

En el 2022 se dió atención al 92% de los siniestros por parte de la organización, sin embargo, se continuará 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 el año 2023.

Se realiza también la gestión en 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. Teniendo una recuperación de \$1,239.751.372.

RECUPERACIONES

\$1,239.751.372

EVALUACIONES CANINAS

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:

 # total caninos con condiciones óptimas / inspecciones realizadas (Mes * 100)

Resultados:



100%
Caninos Óptimos

333 Pruebas caninas realizadas

31 Canes Óptimos

De los 333 pruebas realizadas a los caninos, el 100% fue Óptimos.

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

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 2022, 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.



GESTIÓN DE MEDIOS TECNOLÓGICOS

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

• % de falla de alarmas= (No. De fallas de Alarmas / Total de cuentas de alarmas)*100

Resultados:

EFICACIA EN LA ATENCIÓN DE TICKETS

93%



Tickets Asignados 2.249
Tickets atendidos 2.104

PORCENTAJE DE FALLAS DE ALARMAS

0,13%



No. Fallas de alarmas 250
Total cuentas alarmas 345

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.

EFICACIA EN LA ATENCIÓN DE TICKETS:

93%

Tickets Asignados 2.249
Tickets atendidos 2.104

Durante el 2023 atendimos el 93% de los tickets recibidos y se buscó mejorar ya que con el resultado obtenido se demuestra el trabajo constante en atender oportunamente los Tickets recibidos, de acuerdo con los resultados se puede verificar que no se cumple con el indicador.

INCIDENTES O ALERTAS TEMPRANAS GENERADAS POR CLIENTE

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.

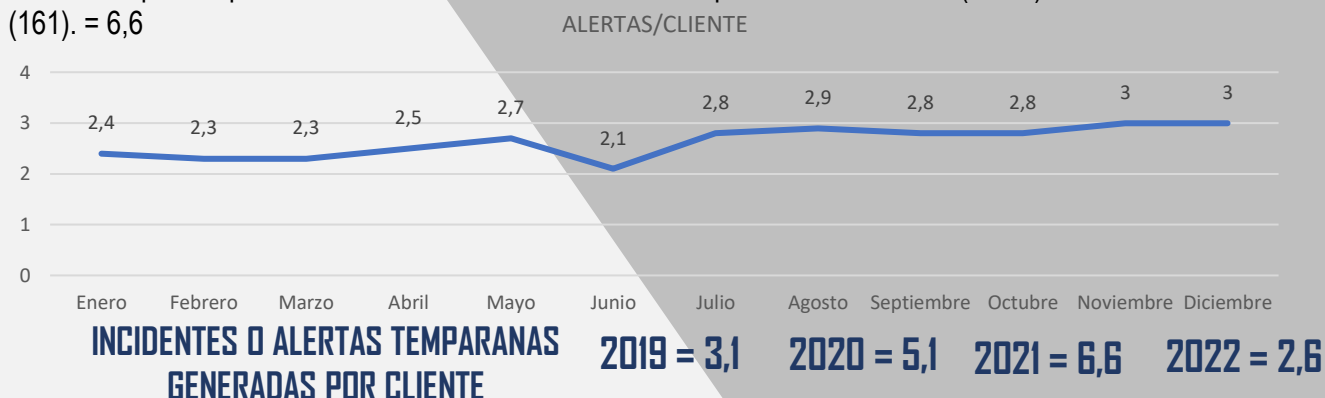
Con este indicador medimos la cantidad del número de alertas tempranas generadas vs cantidad de los clientes a fin de determinar la época del año donde se genera la mayor concentración de eventos y generar estrategias de prevención encaminadas a la reducción.

Método de cálculo:

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

Resultados:

Alertas tempranas por cliente = Promedio No. de alertas tempranas de cada mes (1.063) / Promedio de clientes (161). = 6,6



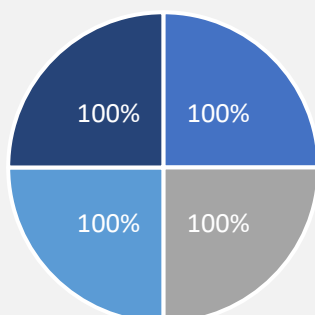
ALERTAS REGISTRADAS	ALERTAS CERRADAS	ALERTAS ABIERTAS	% CUMPLIMIENTO
10952	10952	0	100%

En el 2022 se presentaron 10952 Alertas Tempranas de las cuales se cerraron todas cumpliendo un 100%, se evidencia la gestión en el control de riesgos presentados en puestos de servicio. En promedio se obtiene 2,6 alertas por cliente al año.

Para el 2023 se continuará con la Gestión en el cierre efectivo de cada una de las alertas que se encuentran abiertas, para esto el área de Riesgos en Seguridad Física se encuentra en la estructuración de 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

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



■ ZONA 1 ■ ZONA 2 ■ ZONA 3 ■ ZONA 4

Se seguirá gestionando estas alertas orientadas 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 evita la posible materialización de accidentes operacionales.



CONTRATACIÓN RESPONSABLE

204



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.

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.

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

2019



Seguimiento a las compras.

15,00%



Seguridad física

13,89%



Calidad

13,85%



Medio Ambiente

10,34%



Seguridad y salud en el trabajo

14,13%



Exploración Responsabilidad Social

10,30%



Estratégicos

5,56%

2020



Seguridad física

85%



Calidad

100%



Medio Ambiente

64%



Seguridad y salud en el trabajo

94%



Responsabilidad Social Empresarial

56%

2021



Seguridad física

83%



Calidad

100%



Medio Ambiente

53%



Seguridad y salud en el trabajo

96%



Responsabilidad Social Empresarial

60%

2022



Seguridad física

83%



Calidad

100%



Medio Ambiente

57%



Seguridad y salud en el trabajo

97%



Responsabilidad Social Empresarial

63%

Desempeño de
proveedores 2019
83,06%

Desempeño de
Proveedores 2020
80,00%

Desempeño de
Proveedores 2021
78,00%

Desempeño de
proveedores 2022
80,00%

Datos tomados del Formato Evaluación de proveedores y contratistas.

Para el año 2022 se evaluaron 25 proveedores, la metodología de evaluación utilizada fue de manera mixta, de acuerdo con los resultados se obtuvo un porcentaje del 80%, si se realiza una comparación de resultados con el año pasado se puede identificar que para el año 2022 se generó una mejora en los resultados con respecto al 2021, específicamente un aumento en los resultados de criterios ambientales.

Se evidencia que se obtiene como resultado que los proveedores críticos cumplen con los criterios mínimos para tener una relación administrativa con ellos mismos, se deja como compromiso continuar trabajando en el cumplimiento y apropiamiento de los criterios políticos, de prácticas, de contrataciones, en SSTA, DDHH, Ambiental y Calidad, para lograr un cumplimiento del 100%.

NUESTRA META 2021

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

La evaluación de proveedores críticos del 2021 arrojó como resultado un 78%, lo cual representa un cumplimiento Bajo, para el 2022 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 Medio Ambiente y derechos humanos a pesar de que los proveedores cuentan con estrategias implementadas se debe fortalecer su concientización en los demás mencionados.

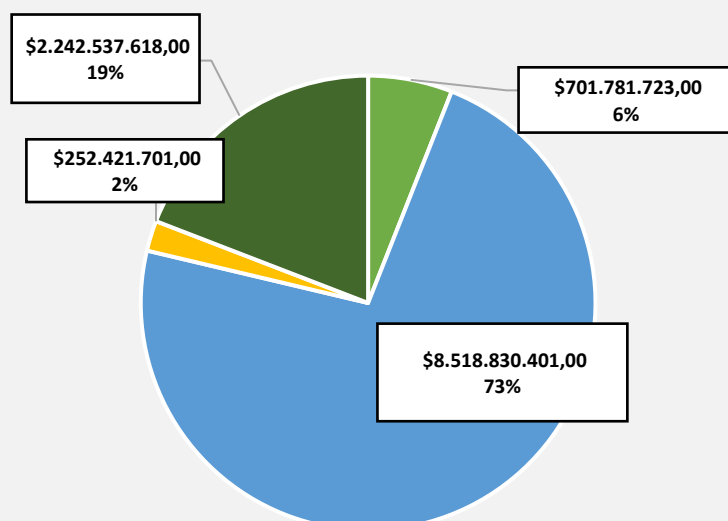
PROPORCIÓN DE GASTO EN PROVEEDORES LOCALES 204-1

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



Local

19%



Nacional

73%



Regional

8%

CONTRATACIONES EVIDENCIADAS CENTROS 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.

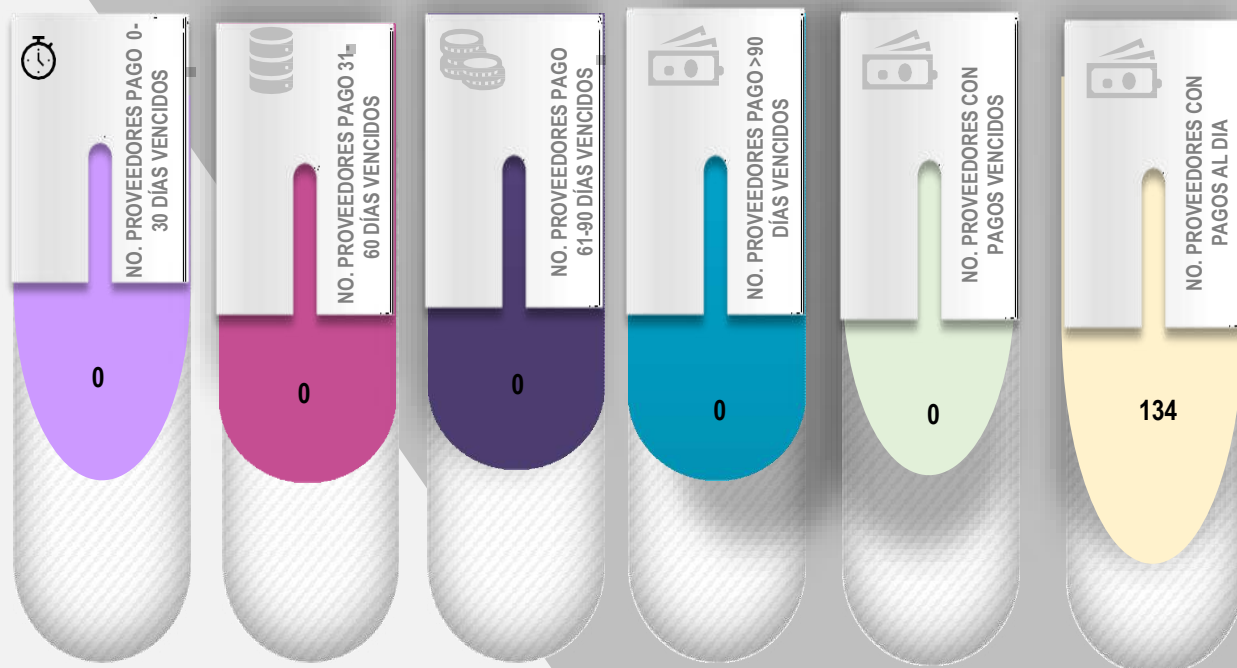


96%

CLIENTES

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

CUMPLIMIENTO EN EL PAGO OPORTUNO A PROVEEDORES



TOTAL PROVEEDORES 85

NUESTRA META 2022

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 2022, se realizó el pago oportuno a 134 proveedores, es decir que se obtuvo un 100% de proveedores con pagos al día.

% de proveedores con
pago oportuno

100%

Valor total
pagado oportuno

\$1' 531.746.679,00

0%

% de proveedores
con pago
incumplido

\$0

Valor total pagado
incumplido

VALOR TOTAL DE PROVEEDORES PENDIENTES POR PAGO = \$ 0

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 2022 = \$0

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.

OPERACIONES EVALUADAS PARA RIESGOS RELACIONADOS CON LA CORRUPCIÓN

205-1



A través de las visitas inspectivas de seguridad y de nuestra matriz de riesgos F-EO-11 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 esté 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 Riesgos Corrupción.

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 2022

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

Porcentaje de centros evaluados en riesgos de corrupción

2022	→	100%
2021	→	100%
2020	→	100%
2019	→	100%
2018	→	100%
2017	→	100%

Analizando los resultados del 2022 se puede evidenciar que se cumple 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.

COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN

205-2



NÚMERO DE FORMACIONES EN TEMAS DE ANTICORRUPCIÓN A NIVEL NACIONAL



TEMAS DE CAPACITACIÓN EN ANTICORRUPCIÓN

- Riesgo Público
- Inducción y Reinducción Corporativa
- Política Anticorrupción
- Código de ética y Buen Gobierno
- SIPLAFT, Plan anticorrupción

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 General Y Gerencias	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.

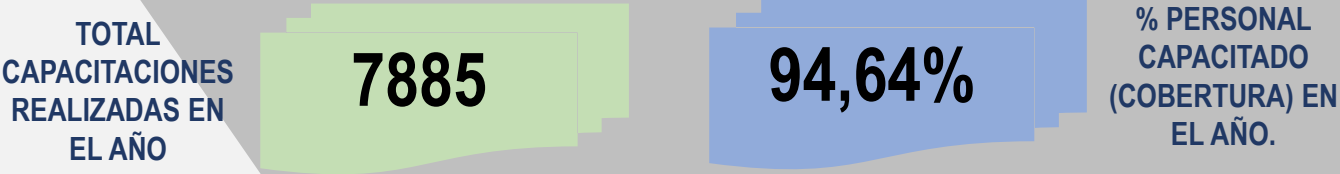
NUESTRA META 2022

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

En el año 2022, el promedio de capacitación por cada colaborador en temas de Corrupción es de 0,7 horas.

CAPACITACIÓN EN ANTICORRUPCIÓN		
TOTAL HORAS DE CAPACITACIÓN 2022	TOTAL PERSONAL CAPACITADO	TOTAL HORAS DE CAPACITACIÓN POR COLABORADOR
7885	10990	0,7

CENTROS EVALUADOS EN RIESGOS DE CORRUPCIÓN



Durante el año 2022 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 y las políticas anticorrupción.

NUESTRA META 2021
Asegurar la Gestión del Riesgo en DDHH a todos los procesos y puestos de vigilancia

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
2022	7	7	100%



CONFIABILIDAD ASOCIADOS DE NEGOCIO



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.

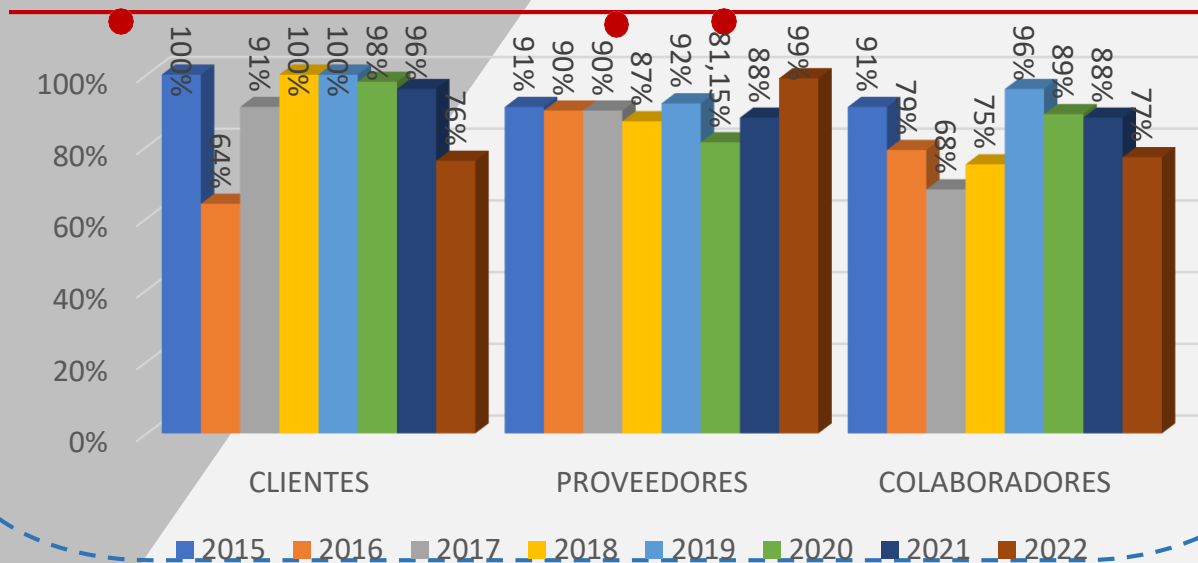
Método de cálculo:

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

Resultados:

PORCENTAJE DE CONFIABILIDAD EN ASOCIADOS DE NEGOCIO 2022

META 100%



Datos tomados de los indicadores de: Proveedores confiables de Administrativa y Financiera; Clientes confiables de Desarrollo de Negocios; y Confiabilidad, Visitas domiciliares de ingreso y Visitas domiciliares periódicas de Desarrollo Humano y Bienestar.

Visitas domiciliares de ingreso

82%

Visitas domiciliares periódicas:

82%

Antecedentes:

98,95%

NUESTRA META 2022

. Alcanzar un 100% en la confiabilidad de nuestros asociados de negocio.

Cumplimos satisfactoriamente con la confiabilidad de nuestros clientes en un 96%. En cuanto a nuestros proveedores, se presentó un incremento con un porcentaje del 88%, se debe continuar trabajando en mejorar la actualización de la documentación de los proveedores, se continuará con la verificación de la base de datos de proveedores con la finalidad de garantizar su cumplimiento.

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 2021, 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:

6 CASOS

De funcionarios de Seracis Ltda. involucrados en hechos de corrupción.

Datos tomados del indicador Corrupción Funcionarios de Riesgos en Seguridad física .

NUESTRA META 2022

0 casos de corrupción donde se vea involucrado los colaboradores de Seracis Ltda

Durante el año 2022, una vez evaluados los procesos de investigación respectivos, se presentaron 6 casos de corrupción, con un porcentaje de 0,028%, 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 2023 se reforzarán los temas de capacitación referentes a corrupción.

CATEGORÍA AMBIENTAL





PROTECCIÓN DE LOS RECURSOS NATURALES

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.

MATERIALES UTILIZADOS POR PESO Y VOLÚMEN GRI 301-1



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-2022>.

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
1.016,3 Kg



Dotación
8.501,49 Kg



Combustibles
50.977,44 Kg



EPP
2.596,05 Kg



Electrónica
237,51 Kg

Peso total de materiales =
63.328,85 Kg



Camisas: 388,25Kg
Pantalones: 396Kg
Zapatos: 811,68Kg
Botas: 4.591,72Kg
Chaquetas: 760,00Kg
Overoles: 1.553,85Kg



Celulares: 48,45Kg
Radios: 6,73Kg
Baterías: 25,133Kg
Baterías M.T:54.5Kg
Calculadoras: 0Kg
Impresoras: 0Kg
PC: 102,7Kg



Casco: 344,66Kg
Chaleco: 290,51Kg
Tapa oídos: 0,1785Kg
Gafas: 125,55Kg
Guantes: 7,752Kg
Tapabocas: 24,31Kg
Botas plásticas: 1803,1Kg

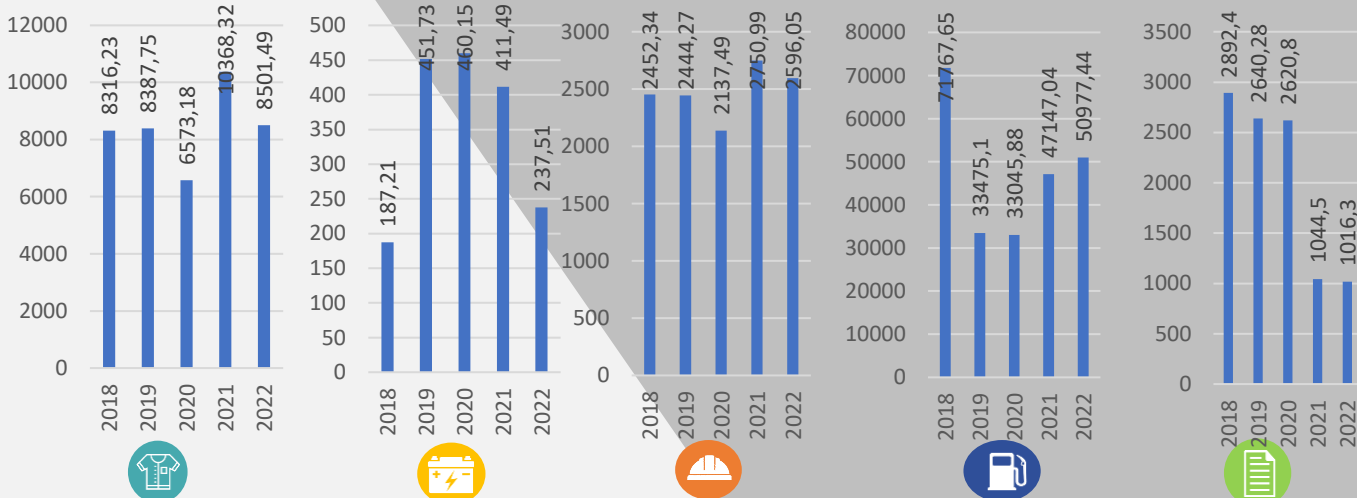


Gasolina: 18.381,43Kg
Diésel: 1.130,30Kg
GNV: 2,37Kg



Resma de papel: 1.012,48Kg
Tonner: 3,855Kg

CONSUMO DE MATERIALES EN KG 2018 ,2019,2020,2021,2022



Datos tomados del indicador de Materiales de Medio Ambiente.

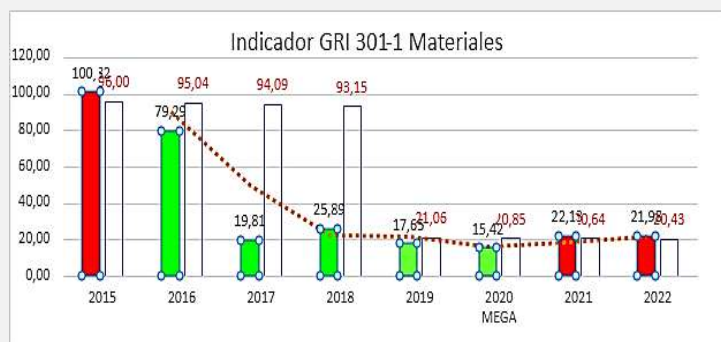
De acuerdo con los resultados del 2022, se puede evidenciar el incremento **Combustibles**, esto es debido a que la organización ha incrementado sus negociaciones y se ha visto obligado a aumentar los recursos para cubrir la demanda. El 2022 se disminuyeron las restricciones por la presencia del COVID-19, por tanto se retomaron los traslados aéreos y vehiculares para visitas a las diferentes sedes y puestos del país. Se realizaron actividades corporativas donde se utilizaron los diferentes medios de Transporte, estos consumos aumentaron los resultados con respecto al año anterior.

Con los otros materiales logramos disminuir el consumo de materiales, debido a los controles realizados y seguimientos. Para el 2022 se busca continuar con la disminución de consumo de materiales.

NUESTRA META 2022

Disminuir el consumo de materiales Kg por persona. (menor al 20,43 kg/Usuario).

CONSUMO DE MATERIALES POR COLABORADOR EN KG



Se evidencia una reducción en el consumo de materiales del 1% teniendo en cuenta que en el año 2020 se presentó la cuarentena por pandemia y la reducción de las actividades. Sin embargo, con respecto a los años anteriores, no se evidencia incrementos significativos, sino sostenibles.

Para el año 2023 se espera fortalecer la estrategia de la recuperación de la dotación y continuar con el laboratorio de electrónica, con el fin de evitar la compra de 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.

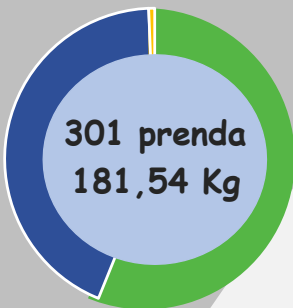
Gestionamos en la organización la reutilización de papel que solo se ha impreso por una cara, para la impresión de nuevos documentos por la cara que se encuentra limpia.

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 son 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 2022, 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 2022 se realiza el proceso de incineración de dotación a nivel nacional. Para el 2023 se establecerá con el acompañamiento del Proceso de Medio ambiente y Administrativa y Financiera, nuevas estrategias que permitan retomar la recuperación de dotación y de materiales y las compras sostenibles. Se mencionan datos de la última recuperación de dotación realizada en el año 2019

Resultados:

PRENDAS DE DOTACIÓN RECUPERADAS 2019



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

RECUPERACIÓN DE DOTACIÓN

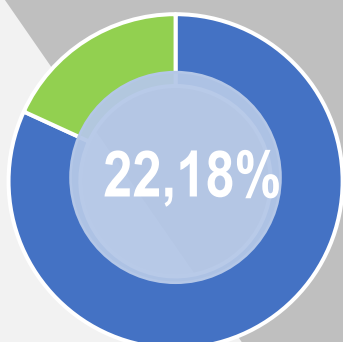


PORCENTAJE DE RECUPERACIÓN DE DOTACIÓN

2017: 3,13% 2018: 7,82% 2019: 2,16%

Datos tomados del indicador Materiales reciclados de Medio Ambiente.

PORCENTAJE DE PAPEL REUTILIZADO



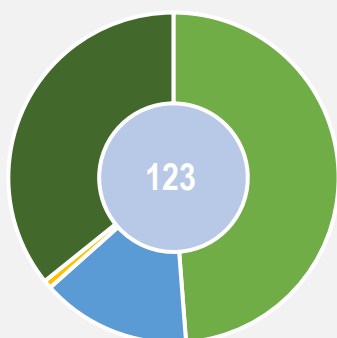
PAPEL REUTILIZADO:
40,016 Kg.

COMPRA DE PAPEL:
180,402 Kg.

Comparando el 2022 con respecto al 2021 se evidencia un decrecimiento en la reutilización del papel con un porcentaje del 22%, un resultado que evidencia el trabajo constante que se realiza por medio de concientización ambiental, ya que la reducción de uso de papel fue muy significativa, puesto que pasamos de 700 kg a 180 kg en uso de papel

En total se reutilizaron 8.853 hojas que equivalen a 40,01 resmas de papel.
En el 2022 el porcentaje de reutilización de papel fue de 22,18% y en el 2021 el 29.03%

EQUIPOS ELECTRÓNICOS RECUPERADOS 2022



ACCESORIOS: 60 (48,78%)

ALARMAS: 18 (14,63%)

COTROL DE ACCESO: 1 (0,81%)

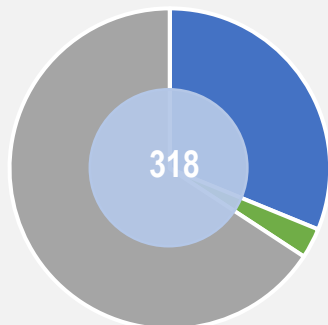
CCTV: 44 (35,77%)

Total de equipos electrónicos comprados en 2022 162,30 Kg

Total de equipos electrónicos recuperados en 2022 98,30 Kg

Porcentaje de equipos electrónicos recuperados: 60,56%

EQUIPOS ELECTRÓNICOS RECUPERADOS 2021



ACCESORIOS: 194 (28,87%)

ALARMAS: 9 (1,34%)

COTROL DE ACCESO: 23 (3,42%)

CCTV: 92 (13,69%)

Total de equipos electrónicos comprados en 2021 783,95 Kg

Total de equipos electrónicos recuperados en 2021 374 Kg

Porcentaje de equipos electrónicos recuperados: 47,71%

Datos tomados del indicador Materiales reciclados de Medio Ambiente.

NUESTRA META 2022

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



Total materiales
12.180,57 Kg



Total materiales reutilizados
672,487 Kg

5,52%
Porcentaje de materiales reutilizados.

Para el año 2021 se generó un porcentaje de materiales reutilizados de 5,52%, que, comparados con el año anterior, se puede evidenciar que aumento. Aunque se trabajó constantemente en la reutilización de materiales, desde el área se buscara que para el 2022 se aumente el tema de recuperación principalmente la dotación ya que temas de COVID -19 no se ha podido ejecutar la actividad.

CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

GRI 302-1, 302-3



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 .

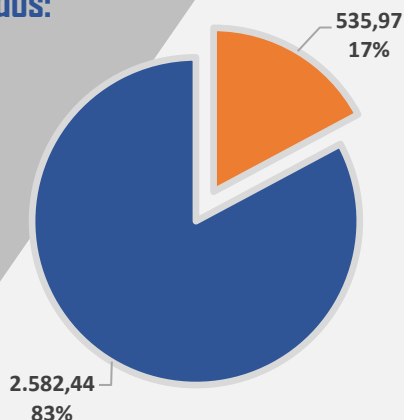
Datos tomados de: <https://es.converterin.com/economia-de-combustible/gigajoule-to-us-galones-de-gasolina-para-automoviles.html>

- 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>

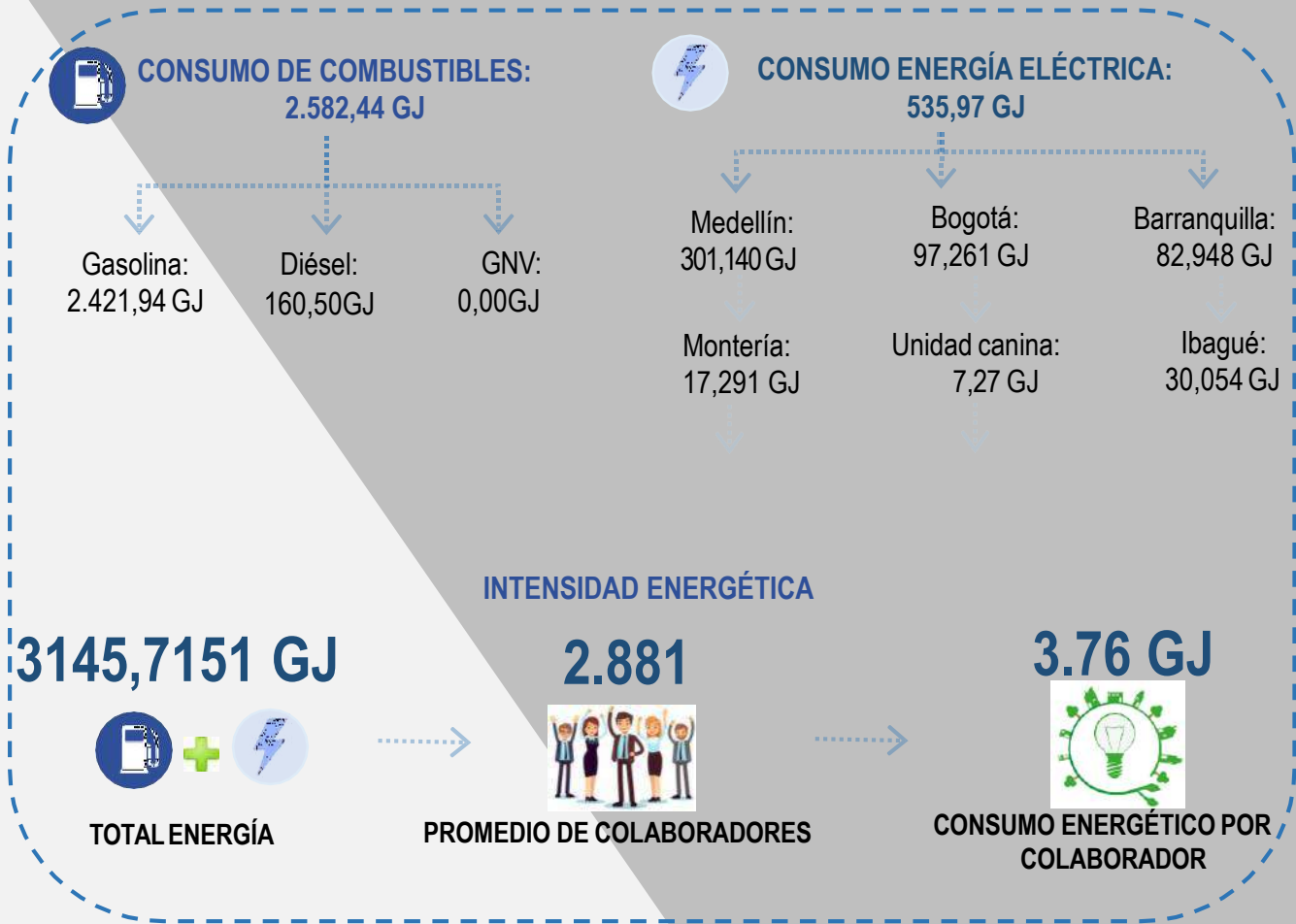
- Los datos de energía eléctrica son tomados de la facturación mensual de cada empresa prestadora del servicio de energía en nuestras agencias.
- Los datos de combustible de los vehículos propios son tomados de la plataforma de consumos Distracom, que nuestro proveedor de combustible.
- Los consumos 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

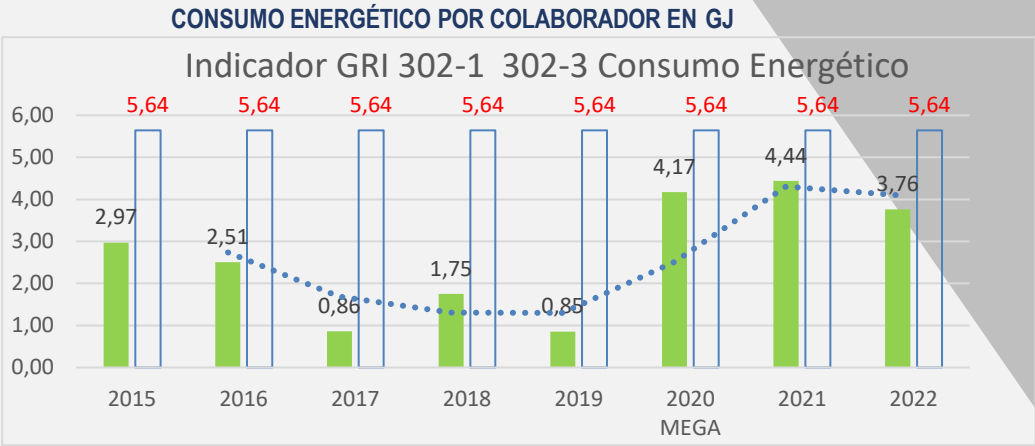
- Fuente renovable, Energía eléctrica: 535,97 GJ
 - Fuente no renovable, combustibles: 2582,44 GJ
- TOTAL: 3145,44 GJ**



NUESTRA META 2022

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

De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia que se presentó una disminución en los consumos de energía de las sedes, exceptuando a Bogotá debido a la actualización de la infraestructura, para el año 2022 se refleja una disminución del 15% con respecto al 2021, resaltando a su vez, que en el 2020 se implementó el teletrabajo por el tiempo de la cuarentena..



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 2022 se ejecutaron las campañas tiquetera 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 la casa al trabajo y del trabajo a la casa, compartir el vehículo, entre otros, al final de cada semestre se premiaron 3 colaboradores administrativos y 3 Operativos los cuales contaron con mayor puntuación, para el último semestre en total fueron 12 los ganadores, estas campañas se continuaran desarrollando para el año 2023, donde se realizara una reestructuración a la campaña donde se ampliaran los premios y se realizaran nuevos reconocimientos como actos en seguridad y salud en el Trabajo, riesgos en seguridad física, entre otros.



FORMATOS Y REGISTROS DIGITALES

Se han implementado herramientas digitales como la plataforma SerApp, 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:

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 les realiza a las prendas un proceso de higienización riguroso para su reutilización y cuya estrategia se continuara para el 2023.



EXTRACCIÓN DE AGUA POR FUENTE GRI 303-1

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.

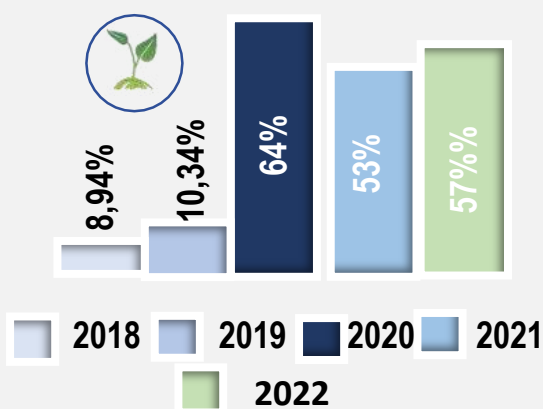
Durante todo el 2022, hemos realizado campañas con nuestros colaboradores incentivando la protección del medio ambiente y de los recursos naturales, no solo en la organización, sino también en sus hogares.

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, entre otros temas, para el 2022 se evidencia una disminución en el cumplimiento de estos criterios con un resultado del 57%, por esta razón la organización a contemplado la implementaciones de temas ambientales que ayuden a mejorar los procesos a seguir de las proveedores y contratistas en temas ambientales



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:

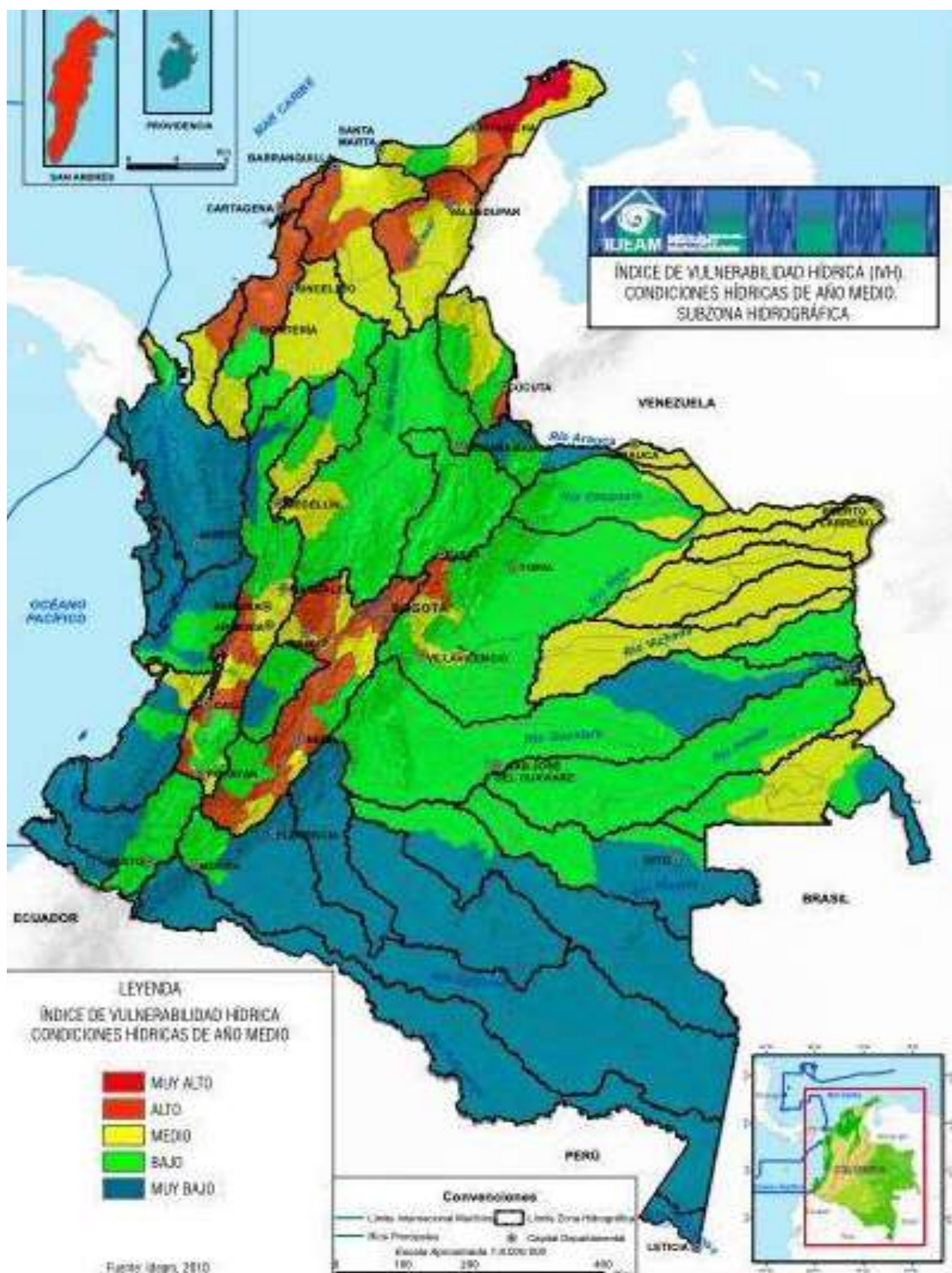


Imagen tomada del IDEAM (<http://www.ideam.gov.co/web/agua/ivh>).

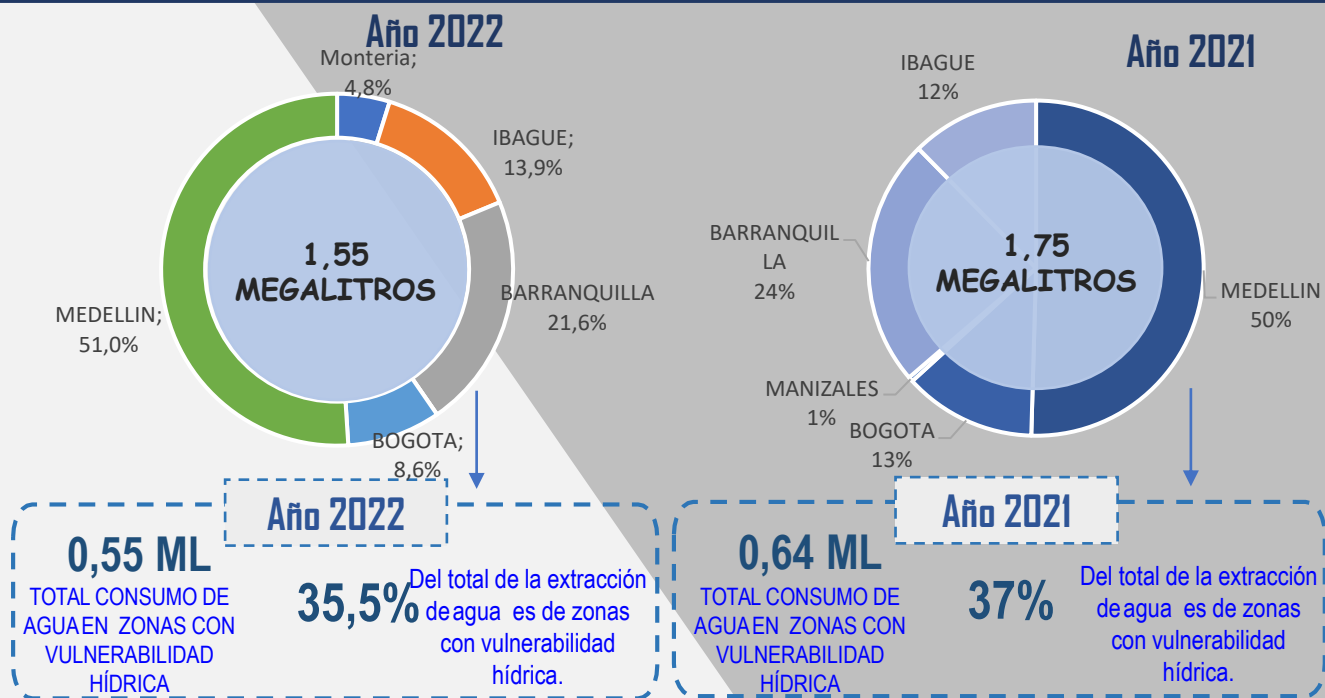
Método de cálculo:

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.

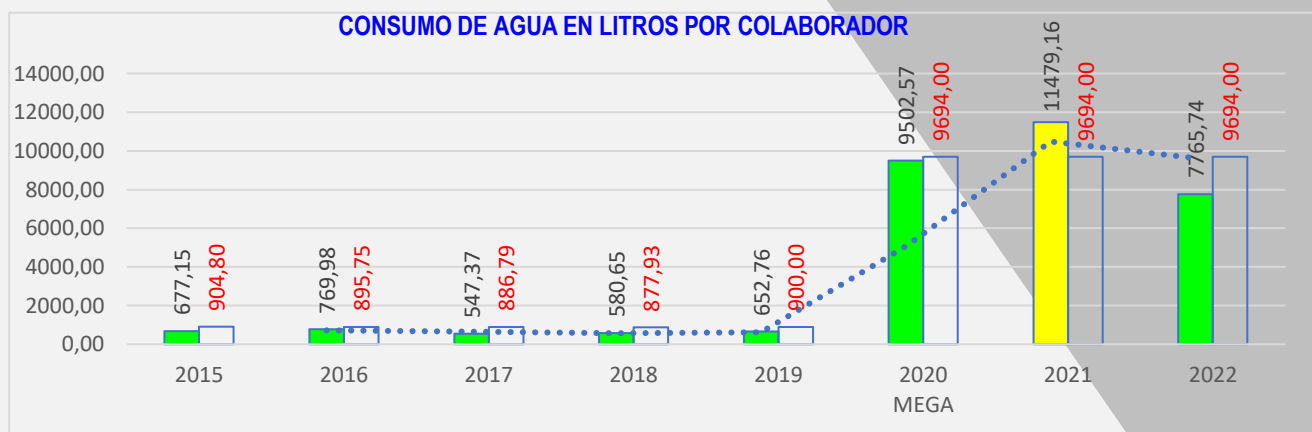
De acuerdo con el mapa presentado anteriormente, las ciudades donde se presenta un índice alto de vulnerabilidad al desabastecimiento hídrico son: Barranquilla y Bogotá.

EXTRACCIÓN DE AGUA POR AGENCIA



NUESTRA META 2022

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



Para el año 2022 Se presenta una reducción del 32% del consumo de agua con respecto al año anterior, Por tanto, es de notar que a pesar de la pandemia y el constante lavado de manos y desinfección de las instalaciones físicas, se evidencia el impacto de las estrategias implementadas.

Para realizar una comparación más acertada, se efectúa un análisis comparativo entre el 2022 y 2019 sin contar las nuevas dos sedes, debido que en el 2020 se presentó la emergencia sanitaria por la pandemia del COVID-19 y por ende, el personal administrativo estuvo en trabajo en casa. Dicho análisis evidencia una disminución del 9,4% del consumo de agua per cápita, mostrando el aporte significativo de las estrategias implementadas.

RESIDUOS POR TIPO Y MÉTODO DE ELIMINACIÓN

GRI 306-2



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.

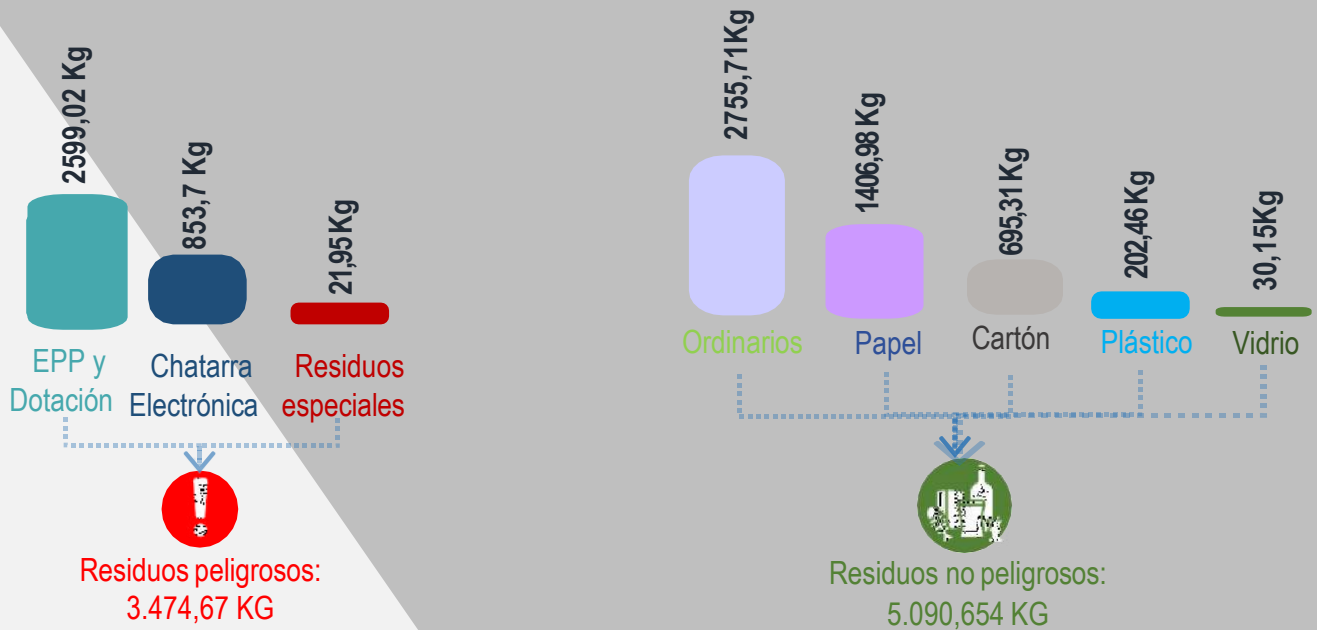
Contamos con un programa ambiental de residuos, a través del cual realizamos convenios con gestores específicos para cada tipo de residuo, sensibilizamos a nuestros colaboradores sobre una correcta separación de residuos en la fuente y desempeñamos actividades de recuperación de materiales, con el fin 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 2022:

RESIDUOS GENERADOS 2022



TOTAL DE RESIDUOS GENERADOS

Año 2022	8.449,51 Kg
Año 2021	6.820,54 Kg
Año 2020	8.463,53 Kg
Año 2019	10.827,25 Kg

NUESTRA META 2022

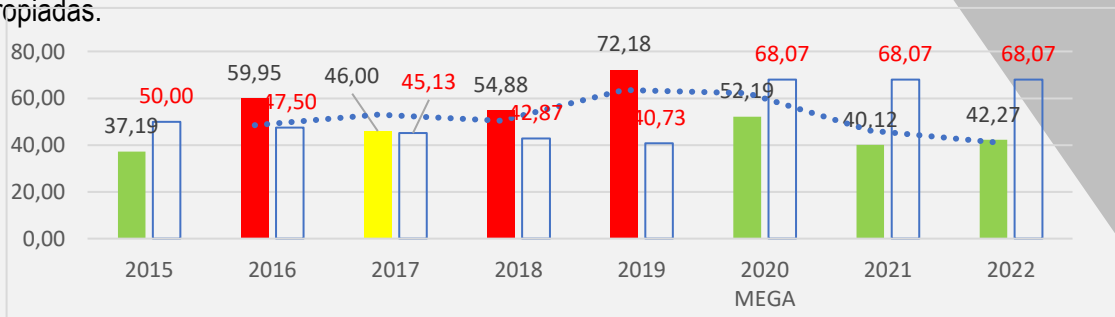
Reducir un 3% los residuos generados en la organización al año 2025, es decir el 0,6% anual.

RESIDUOS EN KG POR COLABORADOR

Se evidencia un aumento en la disposición de los residuos del 24% con respecto al 2021, teniendo en cuenta que para el presente año se incluyeron los residuos de las sedes de Barranquilla. Por otro lado, se resalta que en el 2022 se presentó una rotación y aumento significativo en nuestro personal.

Adicionalmente, se presentaron modificaciones como el cambio de proveedor para la recolección de los residuos electrónicos y disposición de dotación y el nuevo código de colores donde se implementaron diferentes cambios a nivel nacional, con toda una gestión del cambio.

Por otro lado, se busca obtener resultados, a través de las sensibilizaciones, capacitaciones y demás estrategias son apropiadas.



Para el 2023 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 SST y Medio Ambiente bajo la dirección de la Gerencia de Desarrollo Humano.

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 2022

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.

AÑO BASE

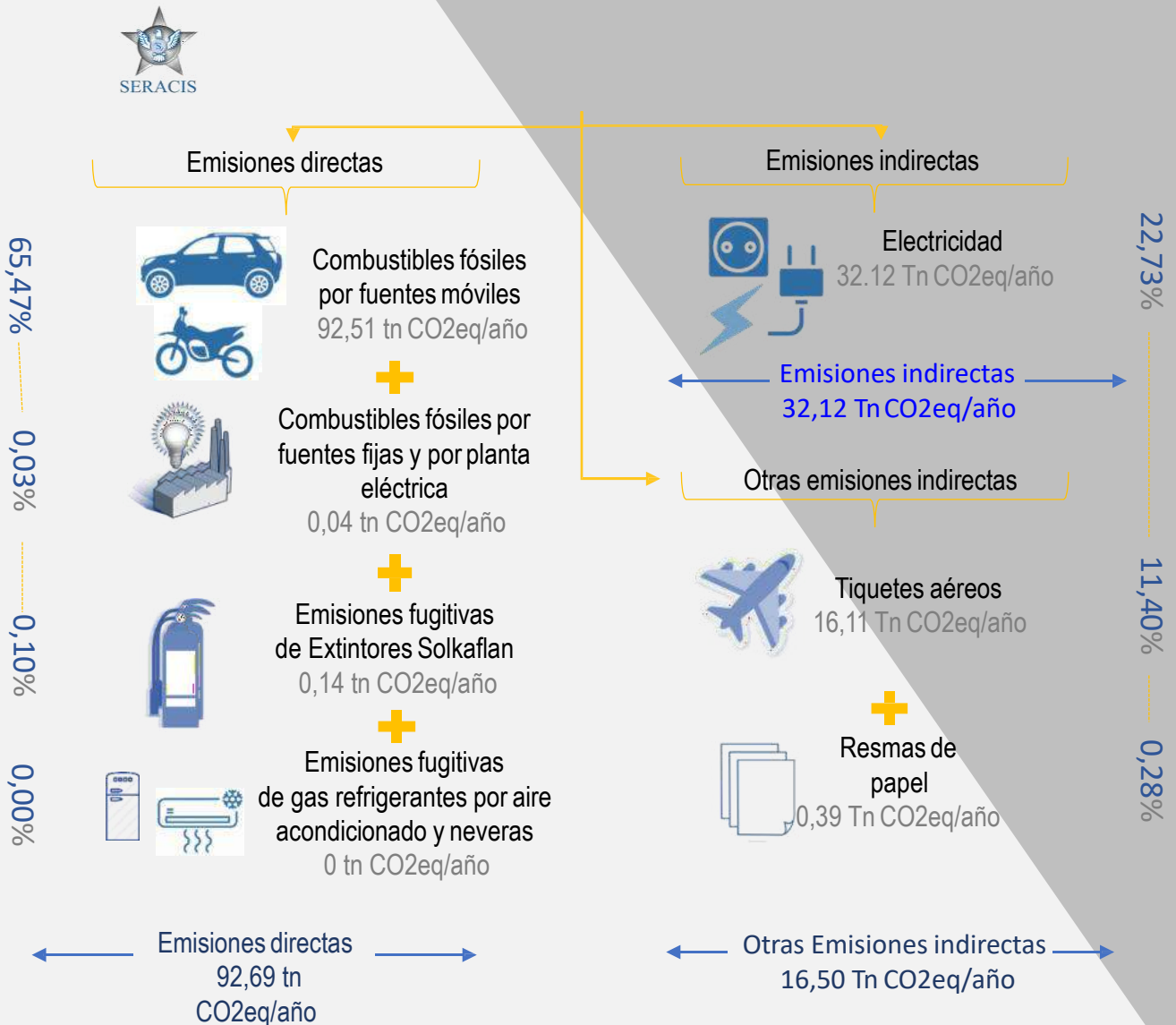
Nuestro año base es el 2017, debido a que cumple de manera adecuada con los principios de la guía ISO 14064 como son, pertinencia, cobertura total, coherencia, exactitud y transparencia. En el 2017, se recopilaron datos de fuentes confiables y verificables, con lo cual se asegura la precisión y calidad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

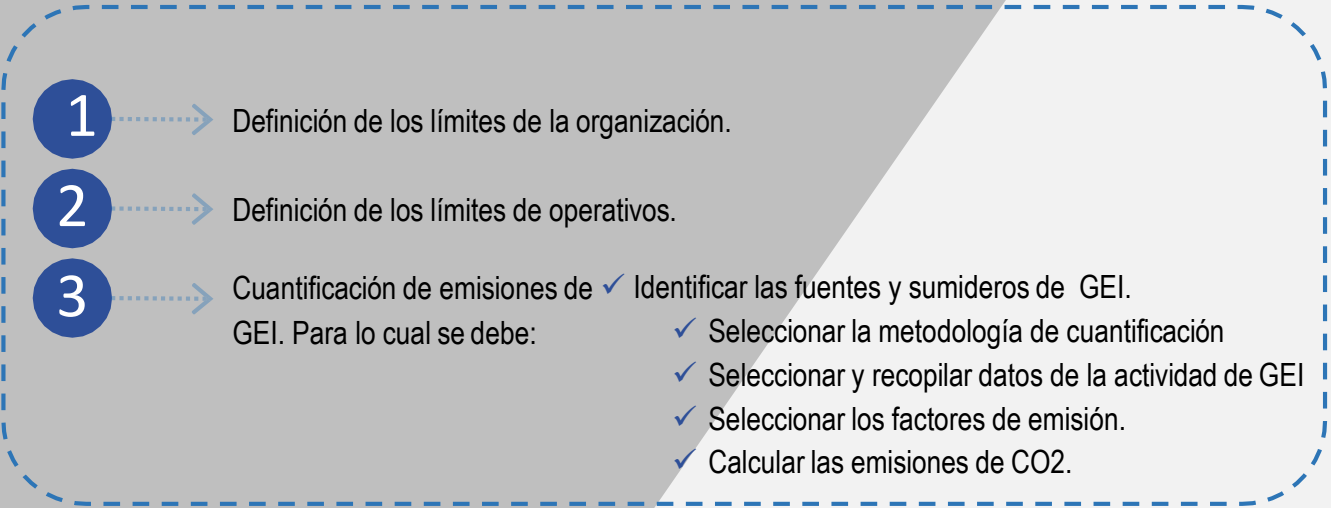
Huella total: 141,31 tn CO₂eq/año



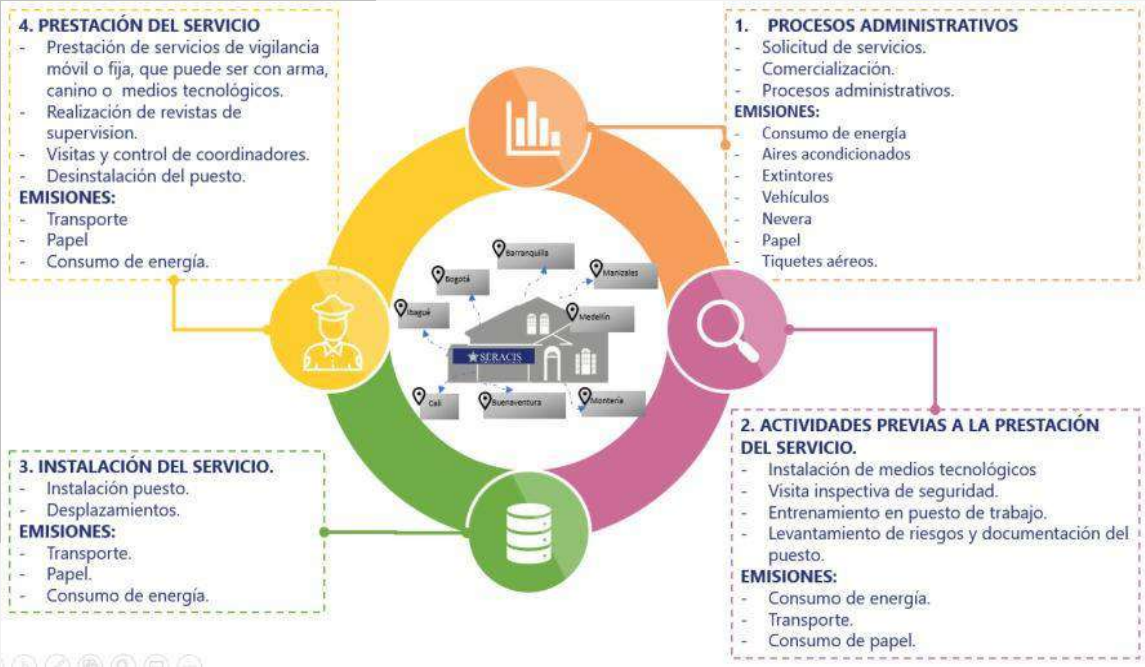
Para el desarrollo de la cuantificación de la huella de carbono de nuestra organización para los años 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 utilizamos la guía ISO 14064-1 Gases de efecto invernadero con orientación a las organizaciones.

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.



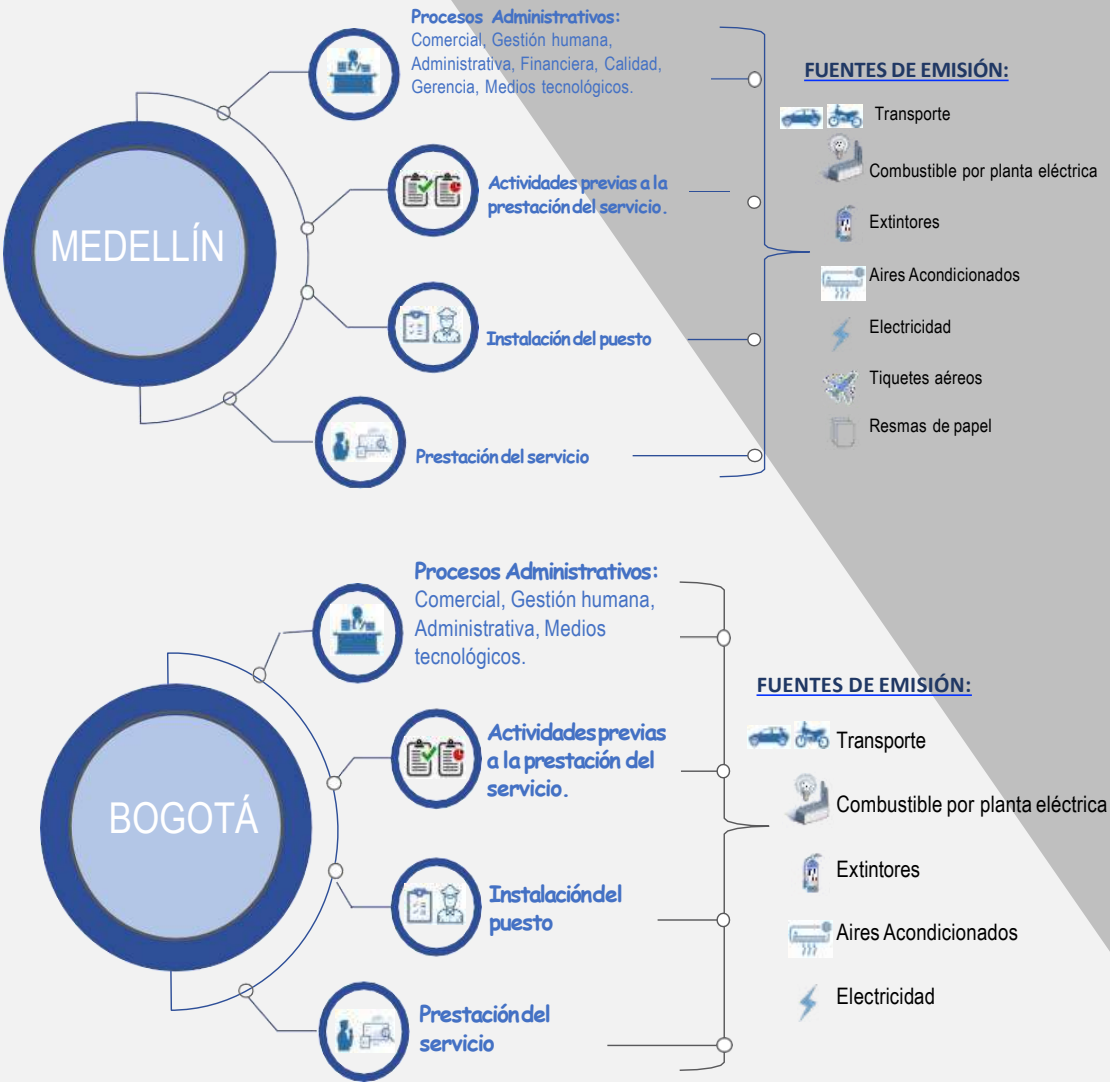
LÍMITES ORGANIZACIONALES

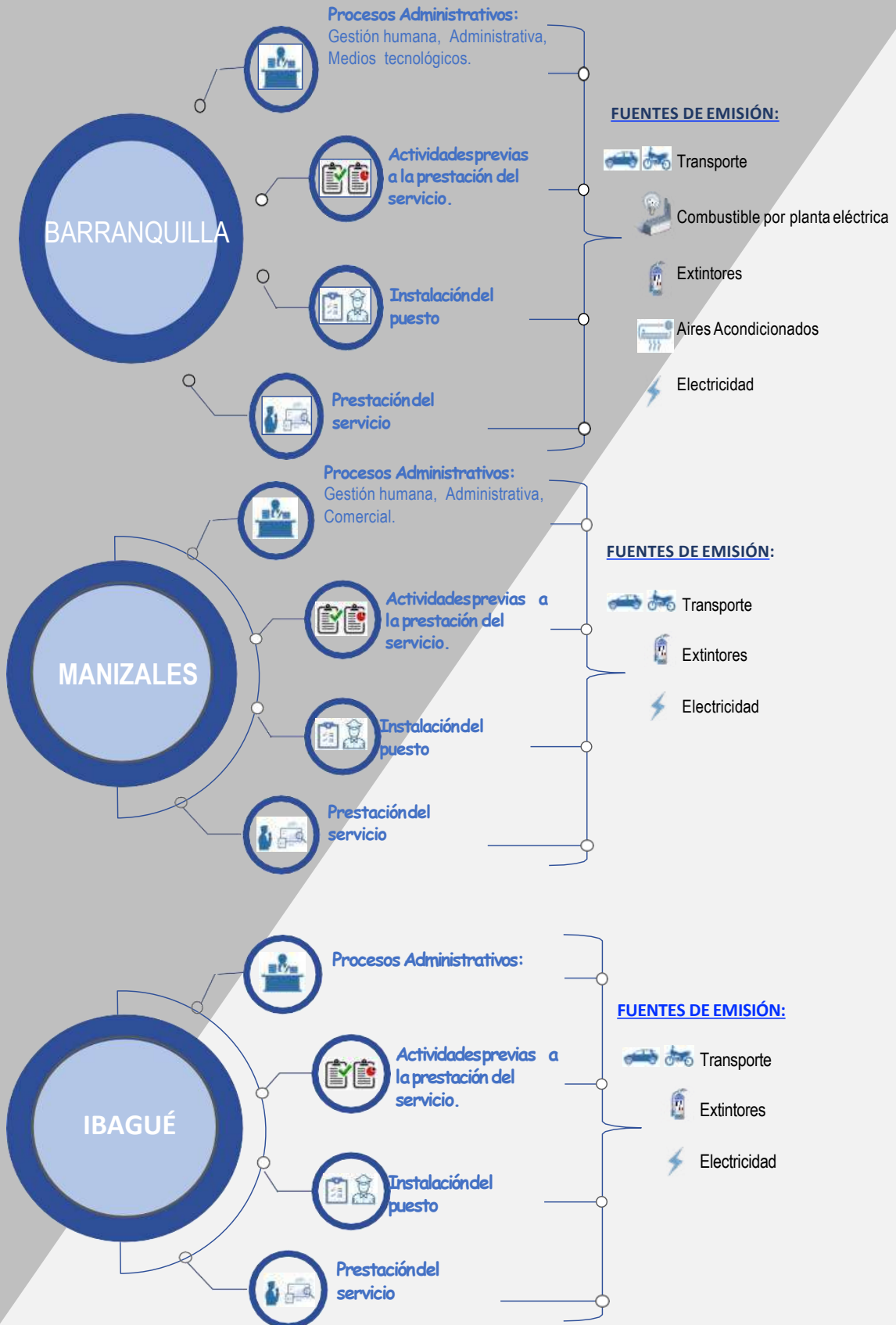
GRI 305-1, 305-2, 305-3

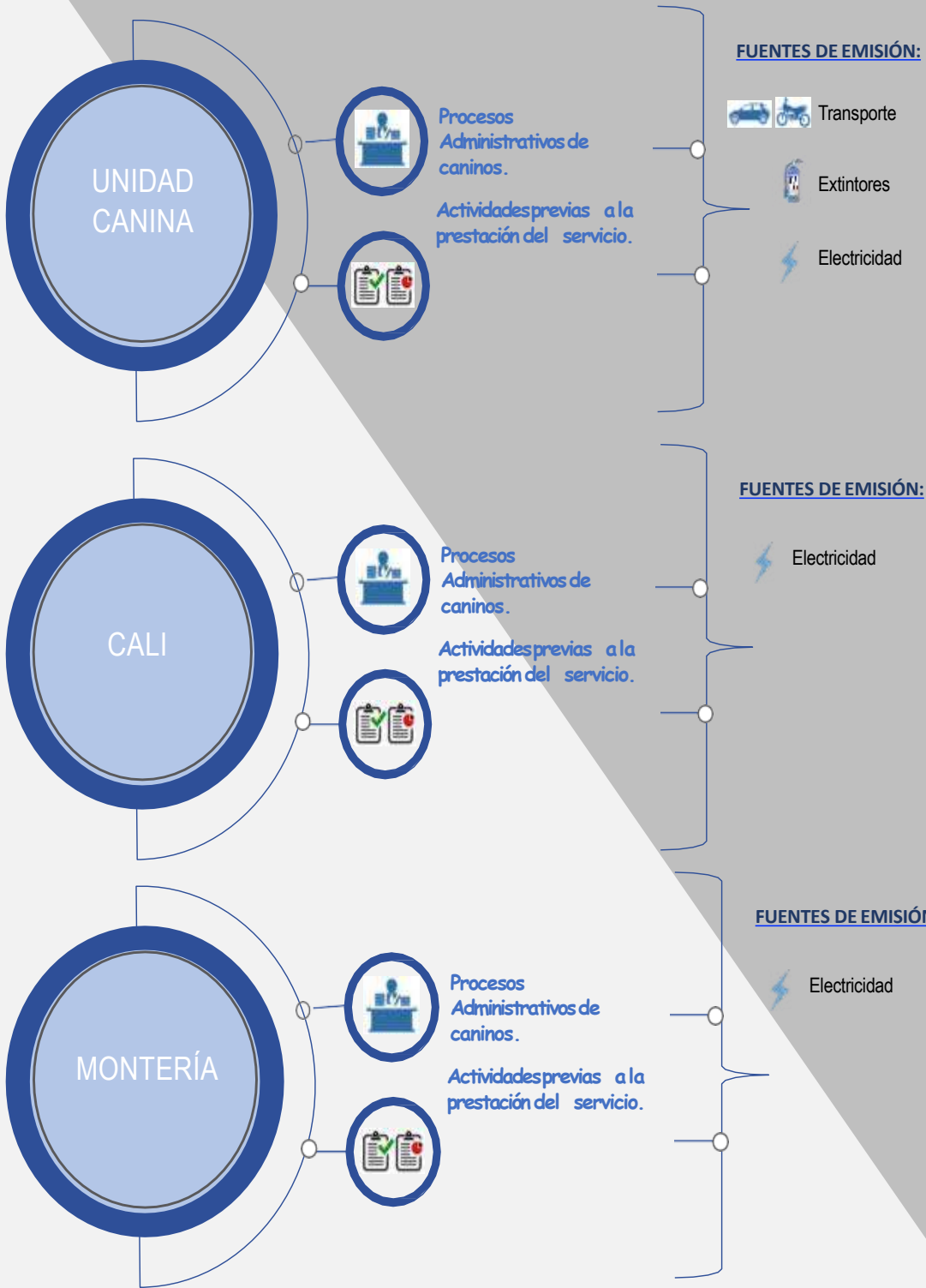
Los límites organizacionales para el cálculo de la huella de carbono de la organización Seracis Ltda., fueron definidos a través del enfoque de control operacional, que establece la cuenta de emisiones que fueron generadas por actividades sobre las cuales se tiene control directo.

La organización SERACIS LDTA, 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, Cali y Montería 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:



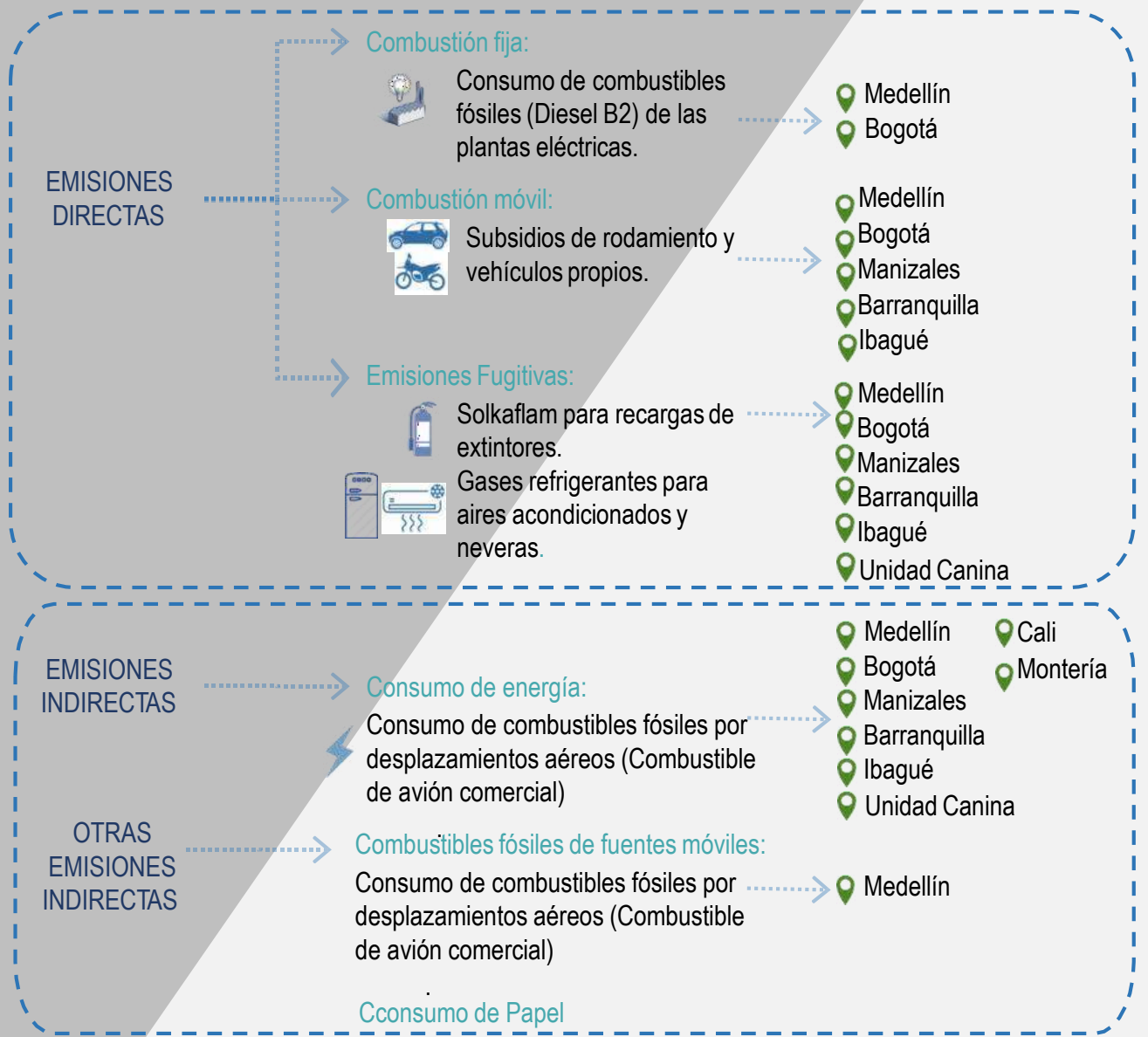




LÍMITES OPERACIONALES

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

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 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
Gases de Efecto Invernadero (GEI)	Factor Emisión (Kg/TJ)	Poder Calorífico (LHV)(MJ/Kg)	Densidad (Kg/L)
CO2	74.193	42,4185	0,8519
CH4	1,00	42,4185	0,8519
NO2	3,9	42,4185	0,8519
Gases de Efecto Invernadero (GEI)	Factor Emisión (Kg/TJ)	Poder Calorífico (LHV)(MJ/Kg)	Densidad (Kg/L)
CO2	55.539	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 = 79 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

HFC134a = 1.300 KgCO₂eq / Kg
HCFCR22=1.760 KgCO₂eq / Kg
R600A = 4 KgCO₂eq / Kg
HFC 134a = 1.300 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).

EMISIONES DIRECTAS DE GEI
GRI 305-1

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

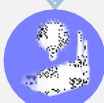
153,46 TnCO₂



Combustibles Fósiles
Fuentes móviles

149,18 TnCO₂eq

97,21%



Combustibles Fósiles
Fuentes Fijas

0,12 TnCO₂eq

0,08%



Emisiones Fugitivas
Extintores

4,157 TnCO₂eq

2,70%



Emisiones Fugitivas
AiresAcondicionados

0,00 TnCO₂eq

0,00%



Emisiones Fugitivas
Neveras

0,00 TnCO₂eq

0,00%

Datos tomados del indicador ambiental de emisiones305.

GEI GENERADOS

Metano

0,16 TnCO₂eq

Óxido nitroso

2,717 TnCO₂eq

Dióxido de carbono

207,326 TnCO₂eq

HCFC

0,0 TnCO₂eq

EMISIONES DIRECTAS POR CADA GEI

Fuente	Material	GEI				Kg CO ₂ eq	Tn CO ₂ eq
		Metano CH ₄	Óxido Nitroso N ₂ O	Dióxido de carbono CO ₂	HCFC		
Combustibles fósiles fuentes móviles por transporte	Gasolina corriente	109	1.100,41	86.655,26	0	87860,00	204,96
	Biomasa Etanol Anhidro	3,46	6,55	3.490,04	0		
	Diesel B2	43,57	1.608,12	115.444,50	0	117100,00	
	Mezcla dieseol - Biodiesel	1,09	2,06	709,36	0		
	GNV	0	0	0	0	0,00	
Combustibles fósiles fuentes fijas por planta eléctrica	Diesel B2	0,01	0,05	924,87	0	924,93	0,96
	Mezcla dieseol - Biodiesel	0	0	46,8	0		
	Gasolina corriente	0	0	38,09	0	38,09	
	Biomasa Etanol Anhidro	0	0	17,58	0		
Emissiones fugitivas por Extintores	Solkafam	0	0	0	0	0,00	0
Emissiones fugitivas por Aires acondicionados	R410A	0	0	0	0	0,00	0
	R22	0	0	0	0	0,00	0
Emissiones fugitivas por Neveras	R600A	0	0	0	0	0,00	0
	HFC 134a	0	0	0	0	0,00	0
Total		157,13	2717,19	207326,50			205,92

Emisiones de GEI por agencia en TnCO₂eq Directas

Datos tomados del indicador ambiental de emisiones 305.

Combustibles fósiles. Fuentes móviles



Medellín: 95,28 TnCO₂eq

Bogotá: 25,79 TnCO₂eq

Barranquilla: 12,95 TnCO₂eq

Manizales: 4,24 TnCO₂eq

Combustibles fósiles Fuentes Fijas por planta eléctrica



Medellín: 0,10 TnCO₂eq

Bogotá: 0,05 TnCO₂eq

Barranquilla: 0,00 TnCO₂eq

Manizales: 0,00 TnCO₂eq

Emissiones fugitivas por Extintores



Medellín: 0,00 TnCO₂eq

Bogotá: 0,00 TnCO₂eq

Barranquilla: 0,00 TnCO₂eq

Manizales: 0,00 TnCO₂eq

Emissiones fugitivas por Aires acondicionados



Medellín: 0,00 TnCO₂eq

Bogotá: 0,00 TnCO₂eq

Barranquilla: 0,00 TnCO₂eq

Manizales: 0,00 TnCO₂eq

Emissiones fugitivas por neveras



Medellín: 0,00 TnCO₂eq

Bogotá: 0,00 TnCO₂eq

Barranquilla: 0,00 TnCO₂eq

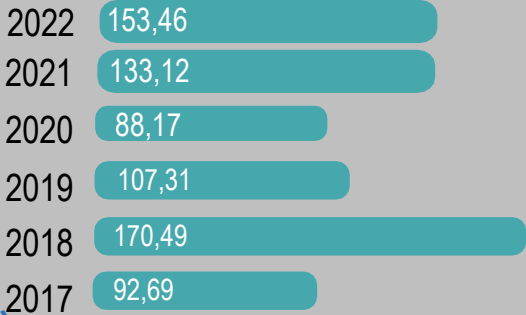
Manizales: 0,00 TnCO₂eq

NUESTRA META 2021

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

Para el año 2022 se puede verificar un incremento en la generación de las emisiones directas del 15,3%, este incremento es debido a:

Emisiones directas de GEI en Tn CO₂eq



❖ Durante el 2020 debido a las restricciones por el COVID-19 se suspendieron diferentes actividades específicamente los desplazamientos aéreos y terrestres y esto generó el resultado de la disminución de las emisiones directas en ese año, transcurriendo el año 2022 donde se flexibilizaron las restricciones se inició con el desarrollo de actividades donde se requería el desplazamiento aéreo y terrestre, estas actividades fueron visitas a Puestos en las diferentes sedes a nivel nacional, Actividades operativas, eventos corporativos (Cumpleaños Seracis, día del vigilante).

❖ El incremento de personal y expansión del mercado también incrementó la generación de las emisiones directas.

Esto ocasionó el aumento de las emisiones directas en el año 2022

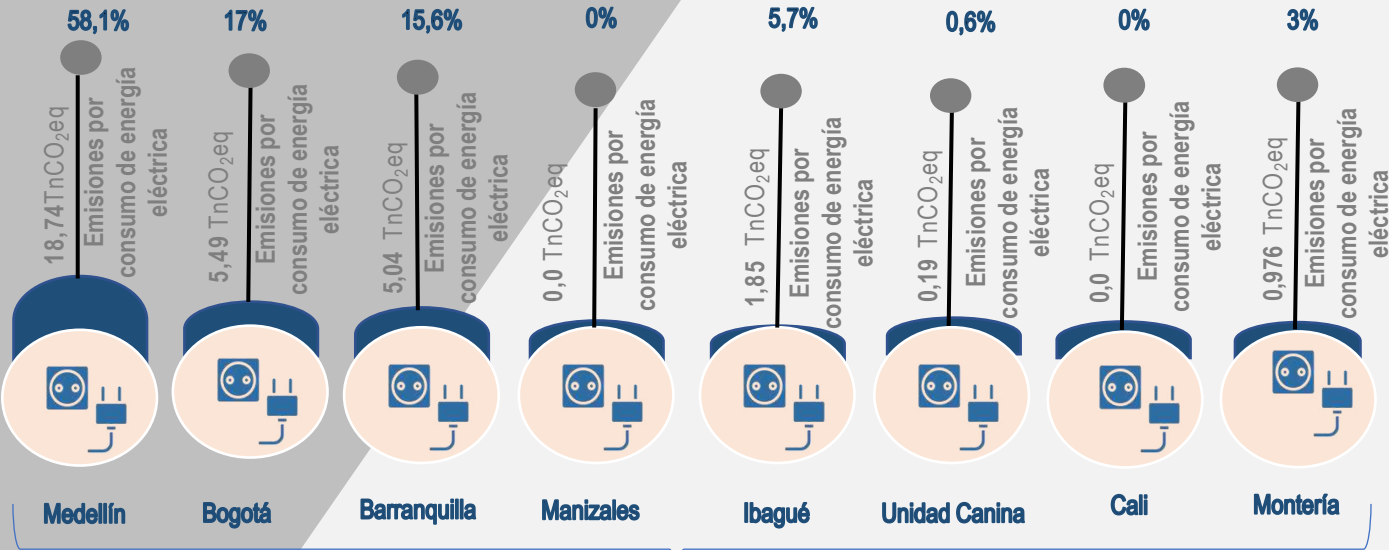
Durante el 2022, se continuó con el control a los consumos de combustible con la plataforma de nuestro proveedor Distracom y para el 2023 se continuarán implementando estos controles.

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

32,34 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 18,74 toneladas de CO₂ equivalente que corresponde a un 58,1% del total de las emisiones indirectas de nuestra organización, teniendo en cuenta que la sede Medellín cuenta con un mayor número de personal e infraestructura, Mayor sistema de trabajo como computadores y equipos electrónicos, entre otros, comparando este valor con el año anterior se identifica una disminución de 2,48 toneladas de CO₂ equivalente a un -7,11%.

En el 2022, 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

- * MEDELLÍN : 92.134,00 Kwh (57,9%)
- * BOGOTÁ: 27.017,00 Kwh (17%)
- * BARRANQUILLA: 24.794,00 Kwh (15,6%)
- * IBAGUE: 9,116,32 Kwh (5,7%)
- * UNIDAD CANINA: 916,50 Kwh (0,6%)
- * MONTERÍA: 4.803 Kwh (3%)

158.780,32
Kwh

Medellín
58%

Barranquilla
16%

Bogotá
17%

Ibague
6%

Caninos
0%

Montería
3%

NUESTRA META 2022

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

Emisiones indirectas de GEI en Tn CO₂eq

2022	32,34
2021	34,81
2020	32,94
2019	21,24
2018	17,84
2017	32,12

Se presenta una reducción en el consumo de energía en la organización de un 7,09%, debido a las políticas instruidas en los colaboradores, en los puestos y sobre su impacto ambiental.

Igualmente, 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



22,44
TnCO₂eq



1,32
TnCO₂eq



23,76
TnCO₂eq

Viajes aéreos (94,44%)
150,594 Kilómetros recorridos

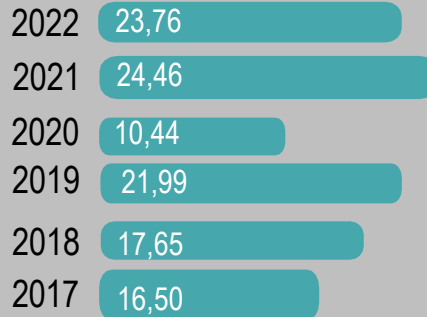
Consumo de papel(5,55%)
1.316,22 Kg.

Datos tomados del indicador ambiental de emisiones 305.

NUESTRA META 2022

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

Otras Emisiones indirectas de GEI en Tn CO₂eq



En el 2022, se evidencia una reducción en las emisiones indirectas del 0,7 TnCO₂eq, estos resultados son debido a:

- ❖ Posterior a la pandemia se reanudaron las inspecciones de puestos lo que conllevó a un mayor desplazamiento entre las zonas por parte de los coordinadores, esto derivó en una emisión mayor por recorridos aéreos
- ❖ Se presentó un aumento en el consumo de papel, esto a causa de las nuevas vinculaciones que se evidenciaron durante el transcurso del año en el nivel operativo.
- ❖ El incremento de personal y expansión del mercado también incrementó la generación de las emisiones directas.

Esto ocasionó el aumento de las emisiones en el año 2022

Para el 2023 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:

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

Intensidad de emisiones
por proyecto =



$$\frac{149,18 \text{ TnCO}_2\text{eq}}{2.822 \text{ Puestos Operativos}} = 0,053 \text{ TnCO}_2\text{eq/Puestos Operativos}$$

$$= 0,053 \text{ TnCO}_2\text{eq/Puestos Operativos}$$

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 =

(Combustibles fósiles de fuentes fijas + Emisiones fugitivas+
Emisiones de energía eléctrica)

No de colaboradores administrativos y alta gerencia.







$$\begin{matrix} \text{Combustibles Fósiles} & + & \text{Emisiones Fugitivas} & + & \text{Energía Eléctrica} & = & 36,617 \\ \text{Fuentes Fijas} & & & & & & \text{TnCO}_2\text{eq} \\ 0,12 & & 4,157 & & 32,34 & & \\ \text{TnCO}_2\text{eq} & & \text{TnCO}_2\text{eq} & & \text{TnCO}_2\text{eq} & & \end{matrix}$$

Intensidad de
emisiones por
personal
administrativo=

$$\frac{36,617 \text{ TnCO}_2\text{eq}}{220 \text{ Colaboradores Administrativos y de Gerencia}} = 0,17 \text{ TnCO}_2\text{eq/Colaboradores Administrativos}$$

$$= 0,17 \text{ TnCO}_2\text{eq/Colaboradores Administrativos}$$

$$= 0,17 \text{ TnCO}_2\text{eq/Colaboradores Administrativos}$$

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

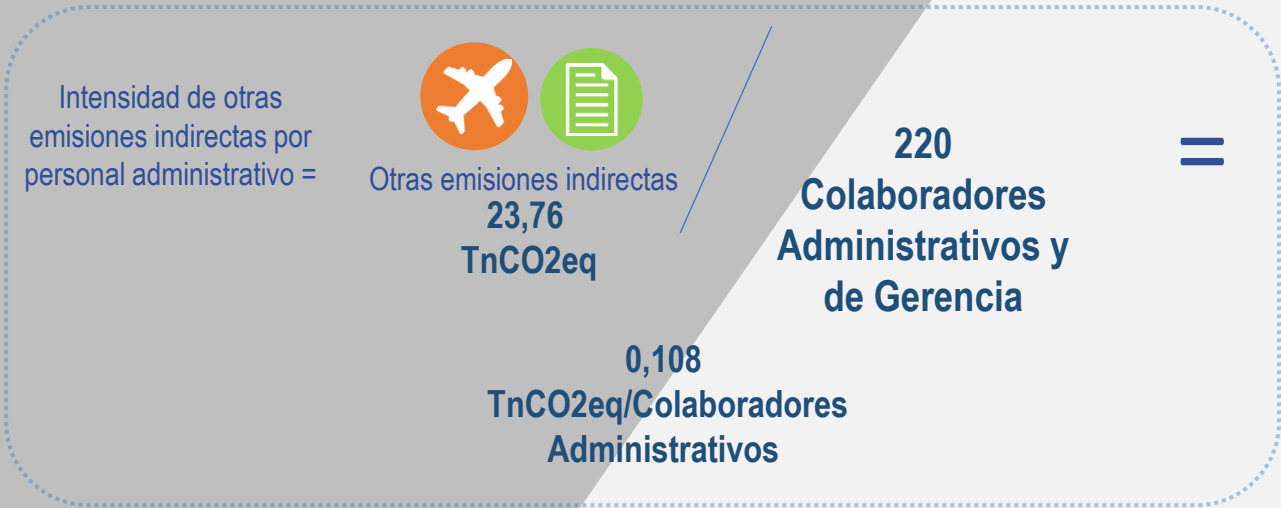
Para el cálculo de la intensidad de las otras emisiones indirectas del personal administrativo y de alta gerencia, se incluirán las fuentes de emisión de los tickets aéreos y el consumo de papel en la organización

Método de cálculo:

Intensidad de otras emisiones indirectas
por personal administrativo =

Otras emisiones indirectas

No de colaboradores administrativos y alta gerencia.

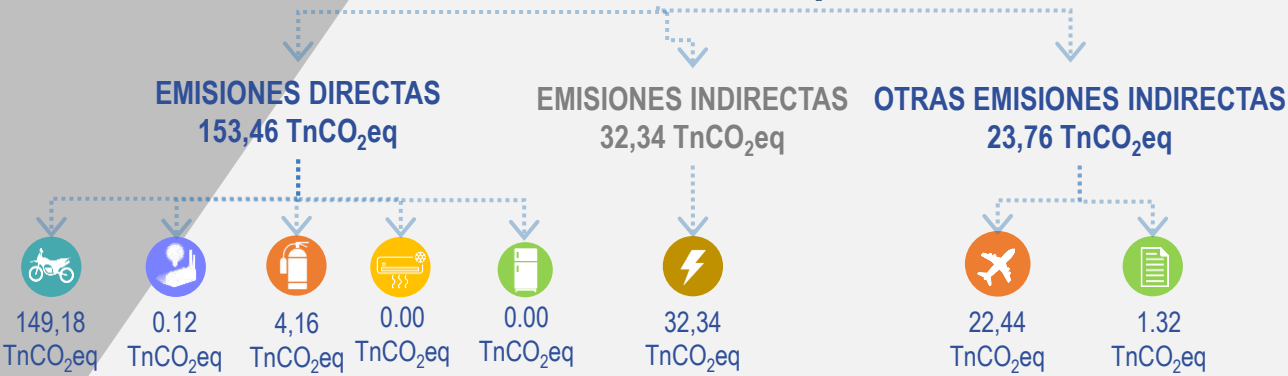


NUESTRA META 2022

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

209,56 TnCO₂eq

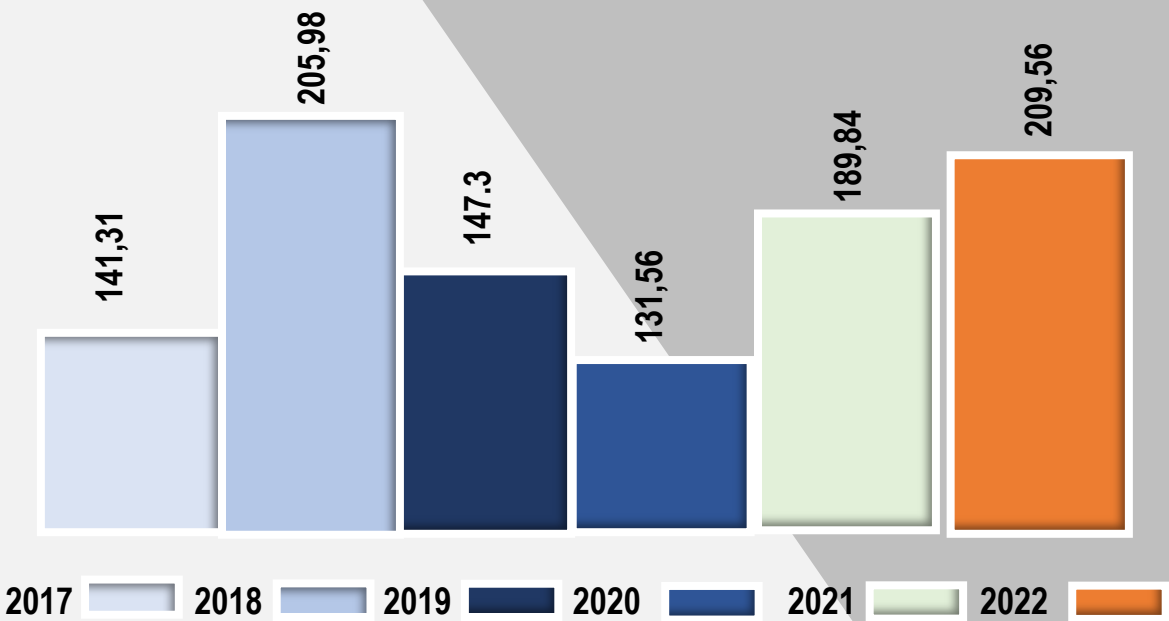


Nuestra Huella de Carbono en 2022 fue de **209,56 TnCO₂eq**, presentando un aumento del 10,39% en las emisiones generadas con respecto al año anterior. Este incremento se vio reflejado a:

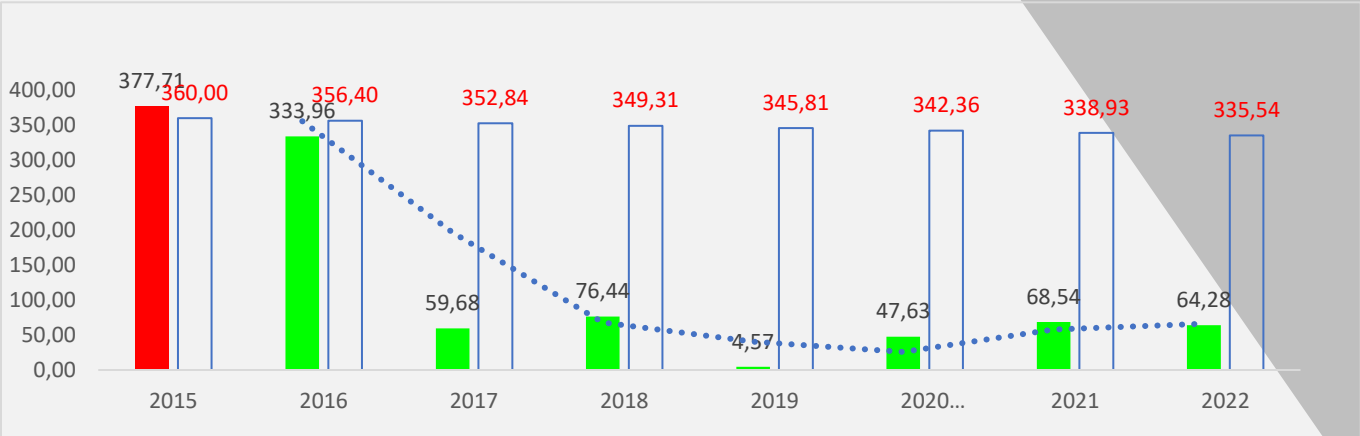
- ❖ El desarrollo de actividades donde se requería el desplazamiento aéreo y terrestre, estas actividades fueron visitas a Puestos en las diferentes sedes a nivel nacional, Actividades operativas, eventos corporativos (Cumpleaños Seracis, día del vigilante).
- ❖ El incremento de personal y expansión del mercado también incremento la generación de las emisiones directas.

Esto Ocasiono el aumento de las emisiones Combustibles fósiles Fuentes móviles, Combustibles fósiles por viajes aéreos en el año 2022.

También se resalta que el incremento de la Huella de Carbono en el 2022 fue por el inicio de la medición de las emisiones de las sedes de Cali y Montería.



Se evidencia un incremento del 10,39% con respecto al año anterior, teniendo en cuenta que para el 2022 no se presentó aislamiento obligatorio por la pandemia, según nuestra actividad económica y, por el contrario, la tendencia de crecimiento del negocio aumentó, incrementando por encima de 500 contrataciones nuevas a nivel nacional. Es por esta razón, que los resultados de emisiones de CO₂ son mayores que los últimos dos años.



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.



2016 2017 2018 2019 2020 2021



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



Realizamos la compensación de 100% de nuestras emisiones I 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.



Compensamos el 100% de nuestras emisiones de GEI para el periodo 2020

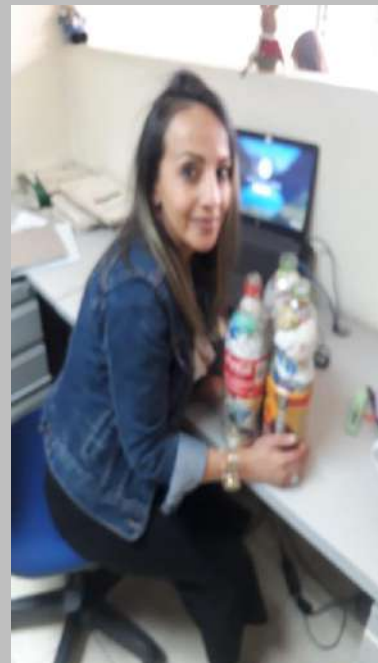


Compensamos el 100% de nuestras emisiones de GEI para el periodo 2021.

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>



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.

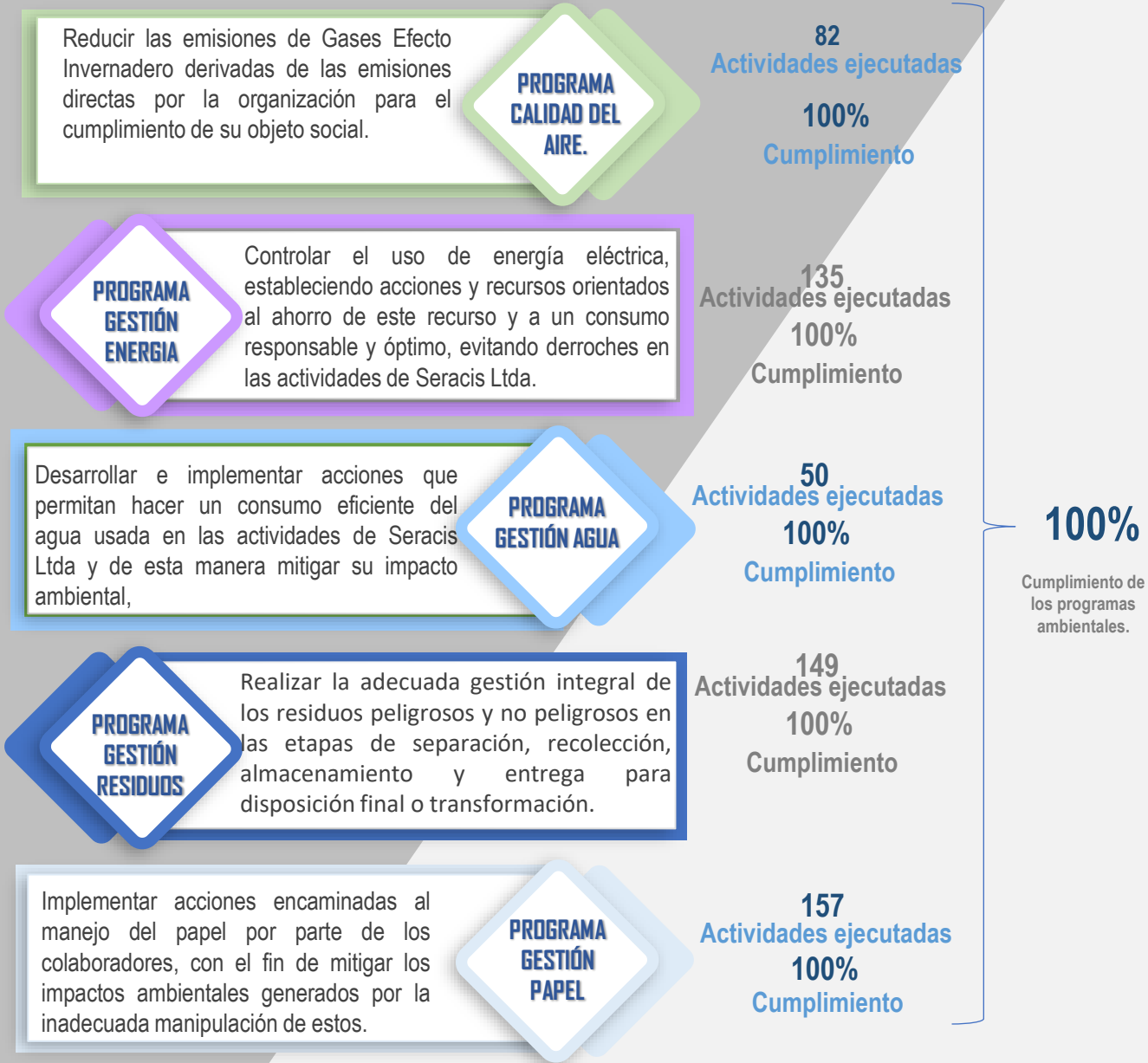
Una de las prácticas empleadas en la compañía para la gestión de los residuos, se involucra con la alianza que se tiene con la Fundación Llena una Botella de Amor, la cual mejora las condiciones de vida de las comunidades vulnerables, mediante el aprovechamiento de los residuos con un modelo de reciclaje, 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:



NUESTRA META 2022

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 100%, para el 2023 se tiene estructurado continuar con estas actividades y continuar dándole 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 Sostenible	Manejo de Sustancias Químicas
Conciencia ambiental	Manejo de Sustancias Químicas	Inducciones y Reinducciones
Plan de Movilidad Empresarial	Seguridad Industrial	Disposición de residuos Covid-19. Medidas preventivas

NUESTRA META 2022

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

CAPACITACIÓN EN GESTIÓN AMBIENTAL

TOTAL HORAS DE CAPACITACIÓN 2022	TOTAL PERSONAL CAPACITADO	TOTAL HORAS DE CAPACITACIÓN POR COLABORADOR
8,202	2.568	3,19

En el año 2022 el promedio de horas de capacitación por colaborador en temas ambientales es de 3,2 y su cobertura del 84%. Siendo un resultado positivo si se tiene en cuenta el crecimiento de la organización, esto quiere decir que se ha trabajado para incrementar la cobertura de capacitación a nivel nacional.

CATEGORÍA SOCIAL

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 Los colaboradores frente a: Los recursos utilizados para realizar las labores, Percepción del equipo de trabajo, Oportunidades de Crecimiento, Valoración de los Colaboradores, Percepción de la organización

Matriz de Tamaño Muestral para diversos marcos de error y niveles de confianza, al estimar una proporción en poblaciones finitas

N (Tamaño del Universo) **Escribe aquí el N tamaño del universo** **2.342**

p (probabilidad de ocurrencia) **0,5** **Escribe aquí el valor de p**

Nivel de Confianza (alfa)	1-alfa/2	z (1-alfa/2)
90%	0,05	1,64
95%	0,025	1,96
97%	0,015	2,17
99%	0,005	2,58

Fórmula empleada

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} \quad \text{donde:} \quad n_0 = p^*(1-p)^* \left(\frac{z(1-\frac{\alpha}{2})^2}{d} \right)^2$$

- ✓ **Tamaño del Universo: 3.042**
- ✓ **Probabilidad de Ocurrencia: 0,5**
- ✓ **Nivel de Confianza: 95%**
- ✓ **Porcentaje de error: 5%**
- ✓ **Tamaño de la Muestra: 340**

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	176	246	368	536	1.070	2.047
95%	93	114	143	184	245	340	439	783	1.322	2.252
97%	113	138	173	222	294	406	589	905	1.471	2.354
99%	158	192	239	304	399	543	768	1.135	1.723	2.500

METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA

Para la realización de la encuesta se tomaron en cuenta, los resultados de la información estadística anteriormente realizada, con la finalidad de contar con unos datos más verídicos. Seguido a estos se realizó el diseño de la encuesta la cual contenía:

- Preguntas donde el colaborador según si precepción, tenía un rango de calificación del 1 a 3, siendo 1 una baja calificación y 3 una Excelente Calificación.

ENFOQUES

- 1 TOTAL CONTEXTO DEL EMPLEADO:** Relación con los miembros de la organización
- 2 TOTAL JEFE:** Relación con el jefe directo
- 3 TOTAL TRABAJO EN EQUIPO:** Desarrollo de actividades enfocadas en el alcance de los objetivos
- 4 TOTAL APRENDIZAJE Y DESARROLLO:** Apreciación de crecimiento profesional
- 5 TOTAL RELACIONES INTERPERSONALES:** Apreciación de habilidades sociales y empáticas
- 6 TOTAL COMUNICACIONES:** Apreciación de canales de comunicación ágiles y efectivos
- 7 TOTAL COMPENSACIONES Y BENEFICIOS:** Apreciación de la competitividad salarial
- 8 TOTAL IMAGEN Y CAMBIOS DE LA EMPRESA:** Apreciar la vision de la empresa
- 9 TOTAL ORGANIZACIÓN Y CALIDAD:** Apreciación de la eficiencia organizacional.

ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

RESULTADOS



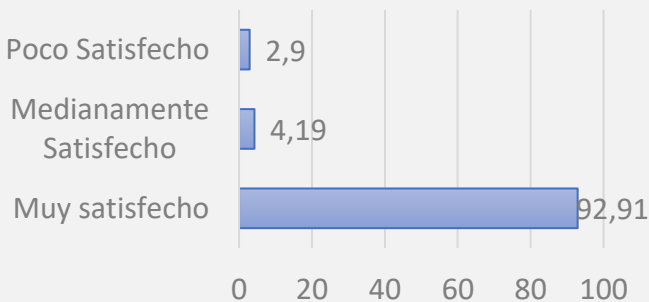
Se realizó la encuesta de Clima Laboral, cierre a diciembre del año 2022 y se aplicó a 1.801 colaboradores abarcando el 59% de la Población.

RESULTADOS SEGÚN CADA PREGUNTA

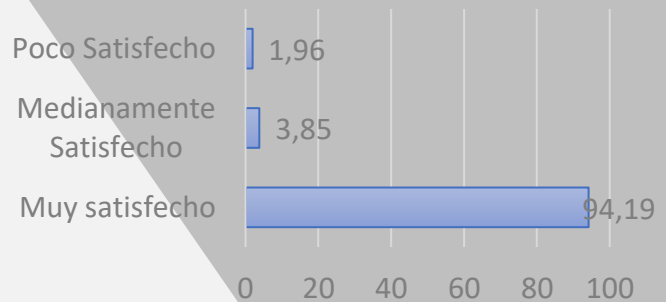
De acuerdo a la calificación que iba de 0 a 10 se tomó:

- De 1 Colaborador Poco Satisfecho
- De 2 Colaborador Medianamente satisfecho
- De 3 Colaborador Muy Satisfecho

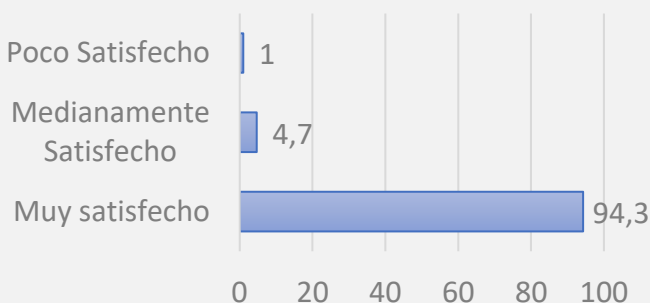
1 TOTAL CONTEXTO DEL EMPLEADO: Relación con los miembros de la organización



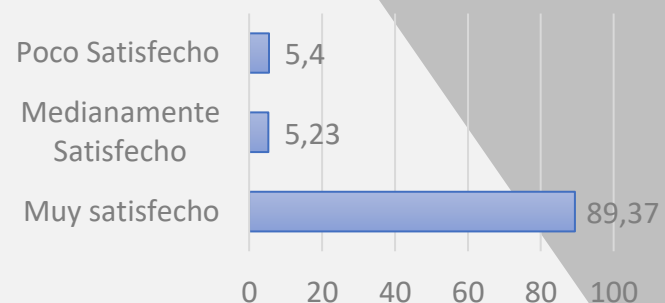
2 TOTAL JEFE: Relación con el jefe directo



3 TOTAL TRABAJO EN EQUIPO: Desarrollo de actividades enfocadas en el alcance de los objetivos



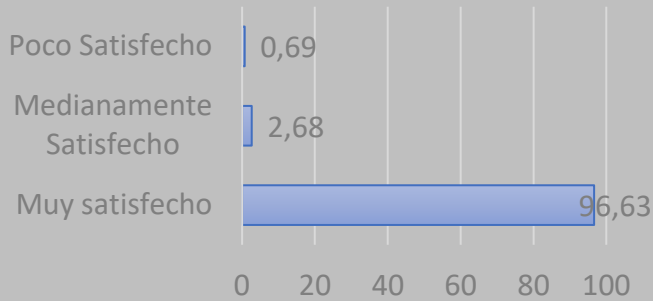
4 TOTAL APRENDIZAJE Y DESARROLLO: Apreciación de crecimiento profesional



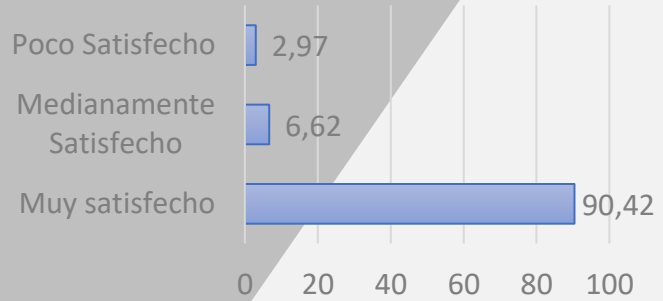
ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

RESULTADOS

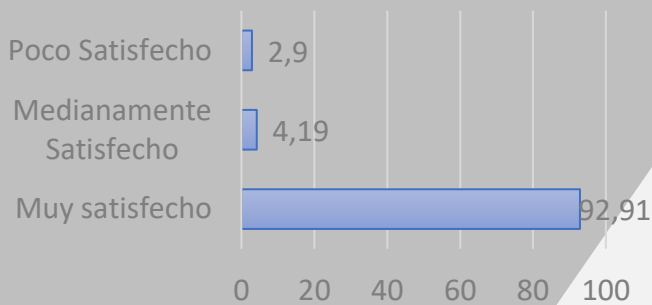
5 TOTAL RELACIONES INTERPERSONALES: Apreciación de habilidades sociales y empáticas



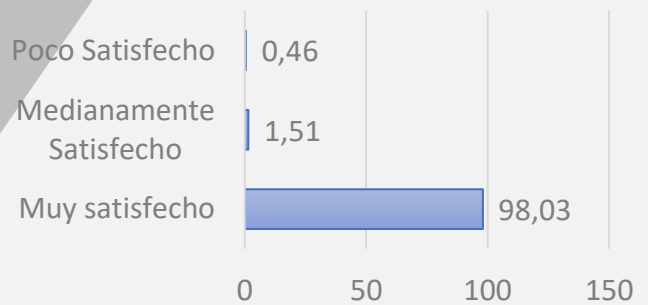
6 TOTAL COMUNICACIONES: Apreciación de canales de comunicación ágiles y efectivos



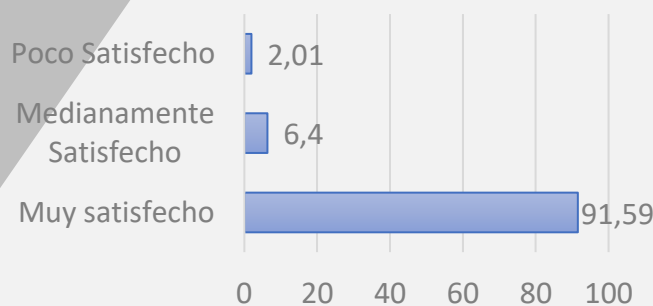
7 TOTAL COMPENSACIONES Y BENEFICIOS: Apreciación de la competitividad salarial



8 TOTAL IMAGEN Y CAMBIOS DE LA EMPRESA: Apreciar la visión de la empresa



9 TOTAL ORGANIZACIÓN Y CALIDAD: Apreciación de la eficiencia organizacional.



RESULTADOS GENERALES

96,67% SATISFACCION TOTAL

De acuerdo con los resultados analizados es importante que la organización establezca estrategias que permitan que los colaboradores se sientan satisfechos con la oportunidad de crecimiento profesional y que al mismo tiempo se sientan valorados y se sientan seguros que la organización reconoce su aporte laboral.

Nos sentimos muy satisfechos al saber que el 96,67% de los colaboradores encuestados recomendarían a Seracis como un buen lugar para trabajar.

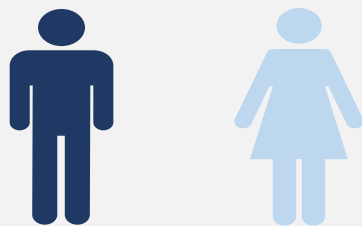
PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES PERIÓDICAS DE DESEMPEÑO GRI 404-3

Finalizando el 2020 la organización pasa por una reestructuración organizacional debido a un cambio de Gerencia General, estos cambios estuvieron centralizados en la estructura organizacional, cambios en nombre de cargos, cambios de perfiles de cargo, Manuales de funciones, cambios de direccionamiento estratégicos, entre otros cambios, al realizar estos cambios administrativos, la nueva Gerencia General se vio obligada a toma la decisión de aplazar la realización de la evaluación de desempeño con la finalidad de diseñar una prueba más orientada a los cambios ejecutados y así contar con unos resultados que permitan tomar acciones de mejora coherentes que ayuden a incrementar las competencias y desempeño de todos los colaboradores.

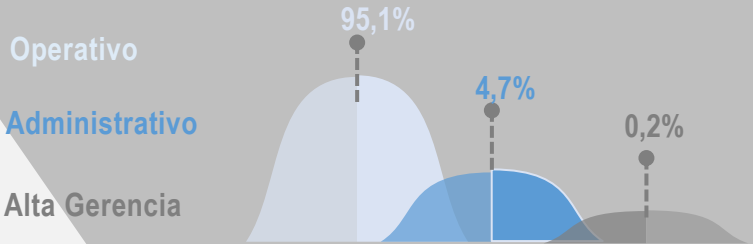
A continuación quedan en evidencia los resultados de la evaluación de desempeño que se llevo a cabo el año 2022 posterior a las modificaciones correspondientes.

- Total de personas a evaluar al 31 de diciembre de 2022: 1513
- Total de personas activas evaluables: 1.291.
- Requisito para la evaluación; un año vinculado al 31 de diciembre de 2019.
- Cumplimiento del 100%

EVALUACIONES DE DESEMPEÑO REALIZADAS POR GÉNERO



EVALUACIONES DE DESEMPEÑO REALIZADAS POR CATEGORÍA LABORAL



El 95,1% del personal que realizó la evaluación de desempeño corresponden a cargos Operativos, el 4,7% a Administrativos y 0,2% a directivos, Por otro lado, el 87% fueron aplicadas a hombres y el 13% al personal femenino, teniendo en cuenta que el mayor porcentaje de colaboradores son masculinos.

COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES Y COMPETENCIAS SIG REQUERIDAS SEGÚN EL CARGO.



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.

- 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.
- Se evidencia la disminución de 2019 con respecto al 2022, debido que para este último año se incluyeron las competencias del SIG



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 5 pilares que son:

- 1 Progresando juntos** Apoyamos con un subsidio para formación y se dan permisos para continuar los estudios en horarios laborales.
- 2 Promoción y prevención para el empleado y su familia** A través de recursos para realizar la 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 programas 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 con FUNDACIÓN AIDA. 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 2022			
PRESUPUESTO ASIGNADO	PERIODO	PRESUPUESTO EJECUTADO	CUMPLIMIENTO DE PRESUPUESTO
561.000.000	SEMESTRE 1	\$111.344.102	19,84%
	SEMESTRE 2	\$439.082.597	78,26%

\$ 550.426.699

Presupuesto ejecutado 2022

98.1%

Cumplimiento del presupuesto

NUESTRA META 2022

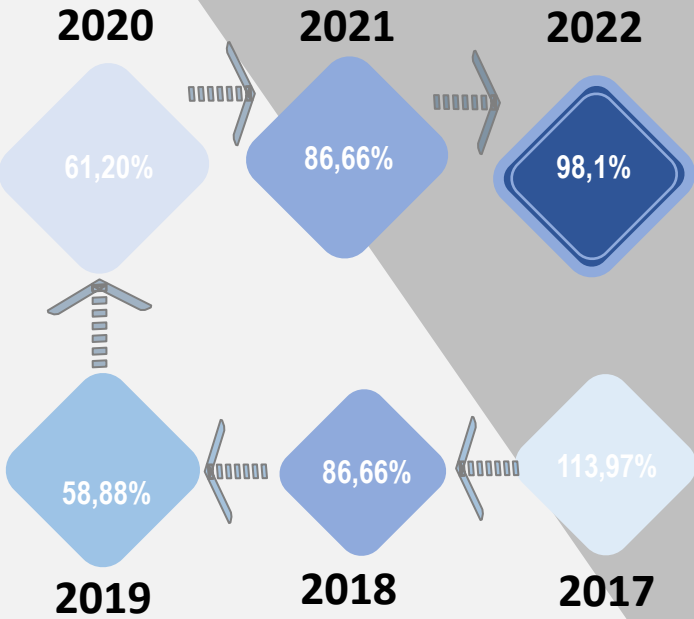
Mantener un Cumplimiento igual o inferior al 100%, del presupuesto aprobado por la organización para las actividades del Plan Calidad de Vida.

Durante el 2022 se evidencia un incremento en el presupuesto ejecutado ya que por la planificación del cumpleaños número 26 de la organización se vio obligado a incrementar el presupuesto. Para el 2023 se continuará mejorando la planificación y desarrollo de las actividades de Bienestar con el fin de generar unas 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

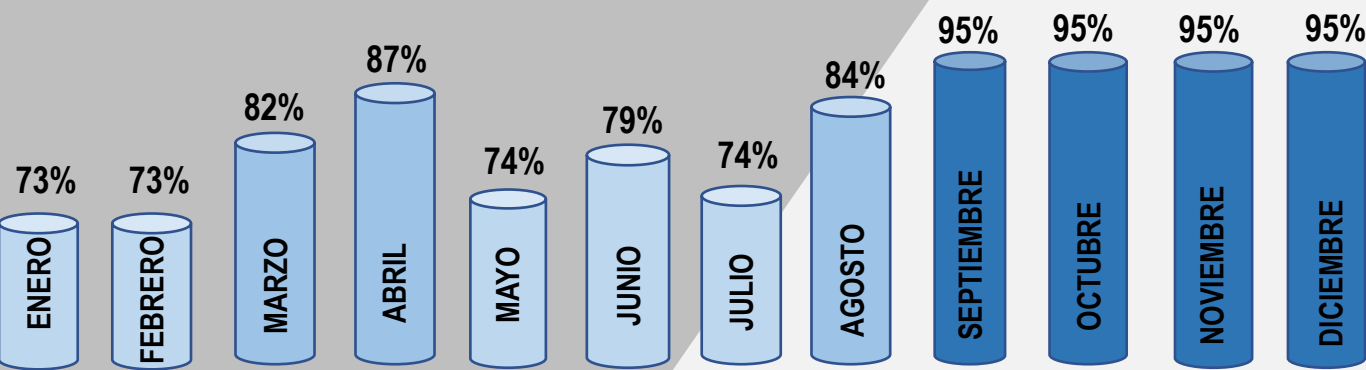
En Seracis contamos con un plan de trabajo, donde planificamos todas las actividades a desarrollar cada mes durante todo el año como parte del Plan Calidad de Vida.

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



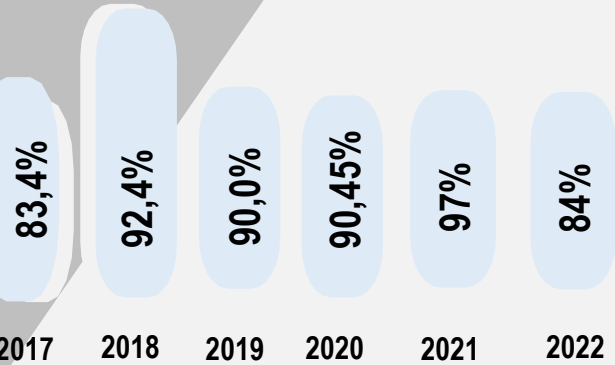
Para el año 2023, el objetivo principal es asegurar el cumplimiento de las actividades asignadas para el Plan de Calidad de Vida de Bienestar, por medio de estrategias como lo son las sensibilizaciones compartidas con todos los colaboradores de la compañía.



NUESTRA META 2022

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

Cumplimiento de actividades



Durante el 2022 logramos un cumplimiento de las actividades programadas en el Plan Calidad de Vida del 84%, no se logró cumplir el 100% de las actividades planificadas, se evidencia una disminución del 13% si se compara con el año anterior. Las actividades pendientes por realizar se programarán para el 2023 con la finalidad de garantizar su ejecución,

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.

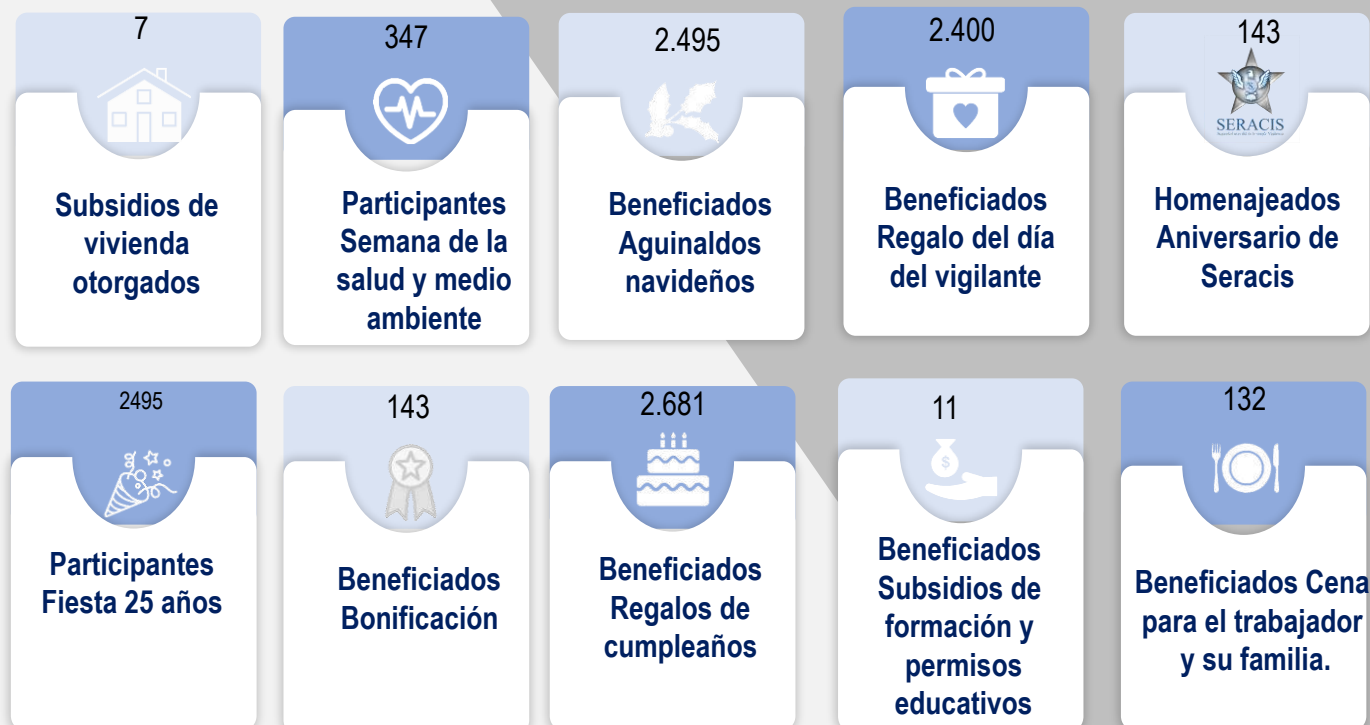
Método de cálculo:

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 2021

En el 2022, la cobertura de las actividades de bienestar impactó al 100% de los colaboradores, para este año se evidencia un cumplimiento de la meta un resultado sobresaliente, las mejoras en las restricciones por el COVID-19 permitió aumentar la realización de las actividades de Bienestar y aumentar las participaciones de los colaboradores.

Cobertura Actividades de bienestar

2017	→	38,1%
2018	→	36,4%
2019	→	30,7%
2020	→	19,64%
2021	→	87%
2022	→	100%



CONTEXTO LABORAL

GRI 401-1, GRI 403-2, 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 y ambiente (SG-SSTA), 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 y Ambiente (SSTA) 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 Desarrollo Humano, 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 general empleados 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 2022 que en total son 3,042.

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



Datos tomados del indicador de Rotación de Desarrollo Humano

La mayor parte del personal que se contrató durante el año 2022, se encuentran entre las edades de 31 a 50 años teniendo un 52,7% de las contrataciones, seguido del 40,6% de las personas entre las edades de 18 y 30 años.

Se puede analizar también que las personas entre las edades de 30 a 59 años son donde se presentó más rotación con un porcentaje del 53%, seguido de las personas entre las edades de 18 a 29 años con un porcentaje del 40,6%. Las personas mayores de 60 años son las más estables.

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



Datos tomados del indicador de Rotación de Gestión Humana

La zona 4 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 2.

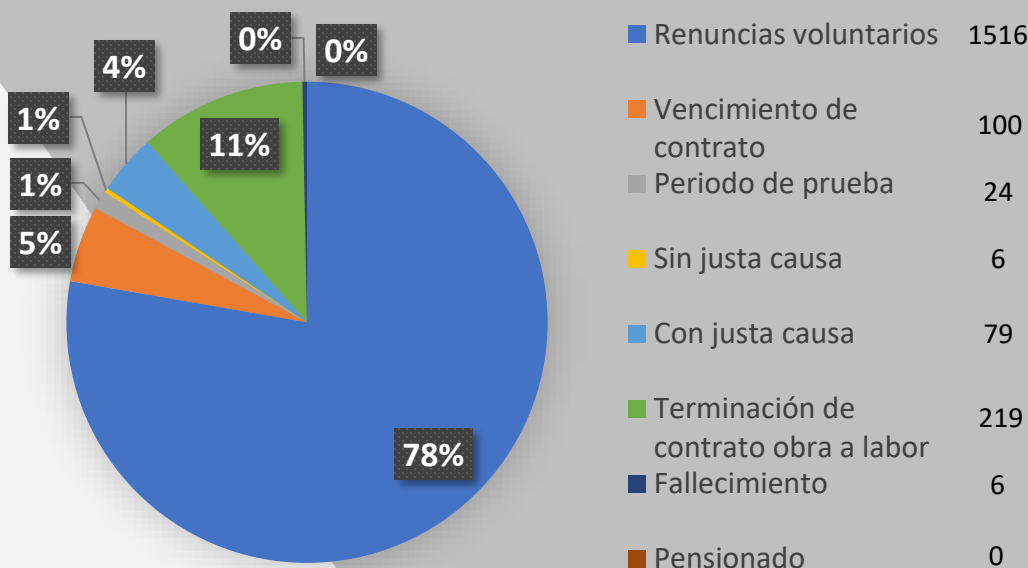
Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados por sexo.



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.

CAUSAS DE RETIROS



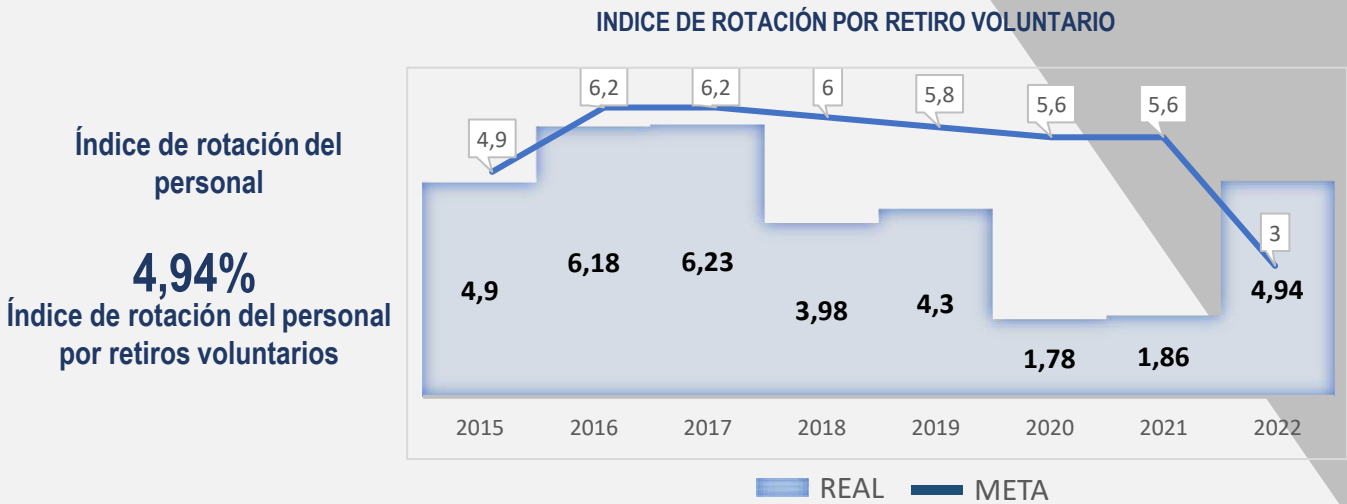
La mayor causa de retiros es por renuncia voluntaria, es por eso que para el 2022, las estrategias estuvieron enfocadas en la retención de este personal a través de los beneficios del área de bienestar y de capacitaciones que permita incrementar el sentido de pertenencia en nuestros colaboradores.

NUESTRA META 2022

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 2022, No se alcanza la meta por lo que se establecen estrategias de fortalecimiento en el clima laboral y el desarrollo de competencias y planes de retención con los colaboradores.



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.

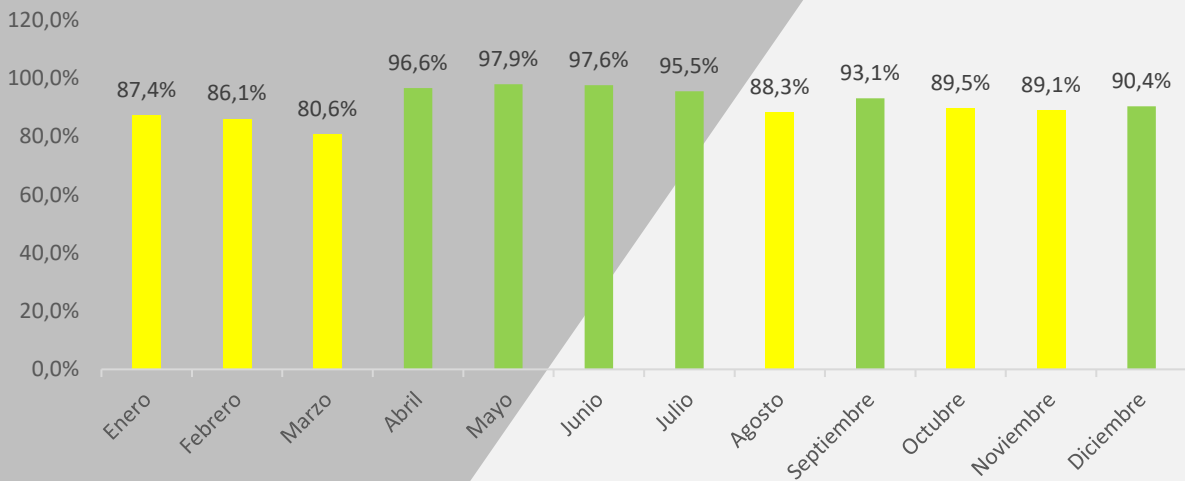
Método de cálculo:

(No. De personas que pasan el periodo de prueba en el periodo/ total de personas en periodo de prueba del periodo) *100

Resultados:

A continuación se presenta la eficacia en la selección del personal durante el 2022.

INDICADOR EFICACIA EN LA SELECCIÓN 2022



Durante todo el 2022, se mantuvo un índice de eficacia en la selección del personal por encima del 80%, lo cual es un resultado positivo, que se logra gracias a la estructuración del área de atracción del talento humano y a la aplicabilidad de uno del procedimiento que intervienen en el proceso de selección de candidatos, cumplimiento general de la eficacia en la selección del 90%.

NUESTRA META 2022

Mantener una eficacia en la selección del personal igual o superior al 90%.

2.735
Ingresos durante el periodo

2.470
Procesos eficaces

En el 2022, se trabajó constantemente con el fin de generar un resultado positivo en la eficacia de selección, se cumplió con un 90,31%, para el año 2023 se fortalecerán los procedimientos de selección donde se pueda generar un resulta mucho mayor, garantizando así, contar con personal competente para realizar las diferentes labores de la organización.

2022
90,3%

2021
88%

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 /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	DIFERENCIA
Aprendiz	908.526	908.526	0
Asistente administrativo (a)	1.419.000	1.100.000	319.000
Asistente operaciones	1.463.672	1.445.266	18.406
Auxiliar administrativo (a)	1.250.000	1.113.764	136.236
Auxiliar contable	1.300.000	1.500.000	-200.000
Auxiliar de programación	1.785.000	1.785.000	0
Consultor en seguridad	1.600.000	1.700.000	-100.000
Manejador canino	908.526	908.526	0
Oficios varios	908.526	908.526	0
Operador (a) medios tecnológicos	1.454.939	1.454.939	0
Poligrafista regional	3.100.000	3.100.000	0
Supervisor	1.588.521	1.588.521	0
Supervisor de portería	908.526	908.526	0
Vigilante	908.526	908.526	0
SALARIOS PROMEDIOS POR SEXO	1.377.846	1.254.531	
RATIO	1		



NUESTRA META 2022

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 distinción de sexo, raza, religión, partido político, o cualquier otro.

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

Ratio salario base hombre con respecto al de las mujeres.

2017 → 1
 2018 → 1
 2019 → 1,02
 2020 → 1
 2021 → 1
 2022 → 1

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.

MEDIA HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO POR EMPLEADO.

GRI 404-1



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



14,42

Horas de formación por mujer

22,82

Horas de formación por hombre

HORAS DE CAPACITACIÓN POR CATEGORÍA LABORAL



3,11

Horas de formación alta gerencias

14,18

Horas de formación Administrativos

22,04

Horas de formación Operativos

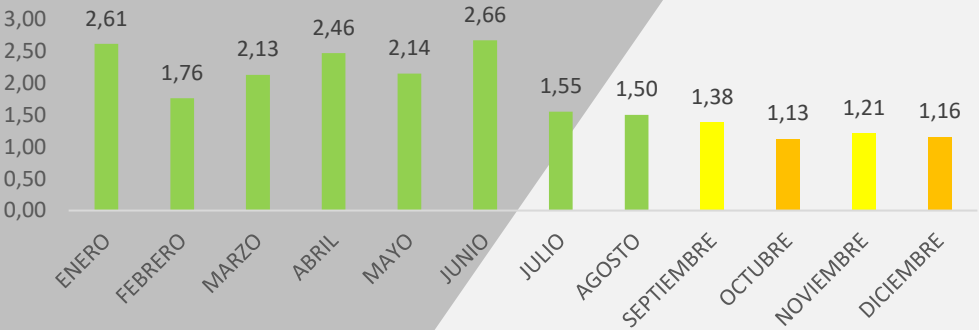
NUESTRA META 2022

Mantener 1,8 horas en promedio de capacitación por colaborador

Logramos cumplir con la meta propuesta, llegando a un promedio de 1,8 horas anuales por empleado, esto debido al cumplimiento del plan de capacitación y a la formación adicional que realizamos durante el año, adicionalmente las exigidas por nuestros clientes, también se sumaron horas de capacitaciones identificadas como “Necesidades de capacitación”, identificadas por los colaboradores.

HORAS DE CAPACITACIÓN POR COLABORADOR

65.078
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, entre otros temas.

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.

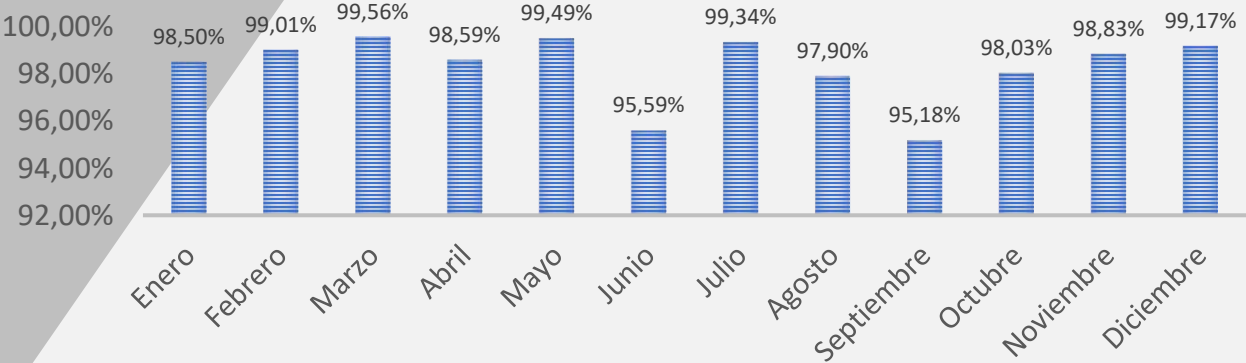
54
Capacitaciones Realizadas

54
Capacitaciones Programadas

100%
Cumplimiento del plan de capacitaciones

NUESTRA META 2021

Asegurar el cumplimiento de las capacitaciones planeadas



Se evidencia un cumplimiento total del 100% de las capacitaciones programadas en el Plan de Formación en el año 2022 con una participación promedio de 98,16%, la ejecución de estas capacitaciones aumenta las competencias de los colaboradores.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES

403-2



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 SSTA, 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 F-ST-06 PELIGROS Y RIEGOS DE SSTA EN PUESTOS ,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 F-ST-05.
- 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, esta son evaluadas a través de la identificación de peligros y valoración de riesgos F-ST-06 realizada por el coordinador de SSTA o coordinadores Riesgos en seguridad física y/o supervisores con el apoyo del equipo de SSTA.

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 riesgos en seguridad física, supervisor o el trabajador debe informar a su jefe inmediato, para que en compañía del coordinador SSTA evaluar la gravedad de la actividad solicitada junto a coordinador de SSTA del cliente y tomar le decisión de si se realizara o no dicha actividad en compañía del Director o coordinador Riesgos en seguridad física.



Al ingreso a nuestras instalaciones deben pasar por los controles del área de SSTA, como son inducción, presentar la documentación solicitada por SSTA 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 SerApp, donde los colaboradores pueden reportar novedades materializadas en SSTA como son condiciones de salud y Accidentes de trabajo. Estos reportes son comunicados de manera inmediata por correo electrónico al coordinador nacional de SSTA.
- 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 SSTA 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 SSTA a través de llamada telefónica.
- Comunicación por radio con la central de monitoreo, que posteriormente pasa el reporte a SSTA.
- 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.

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 SSTA, 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 Gerente de Desarrollo Humana o Director de riesgos en seguridad física, el técnico de la ARL y si ocurre en las instalaciones de terceros al Representante de Seguridad y salud en el trabajo del cliente.

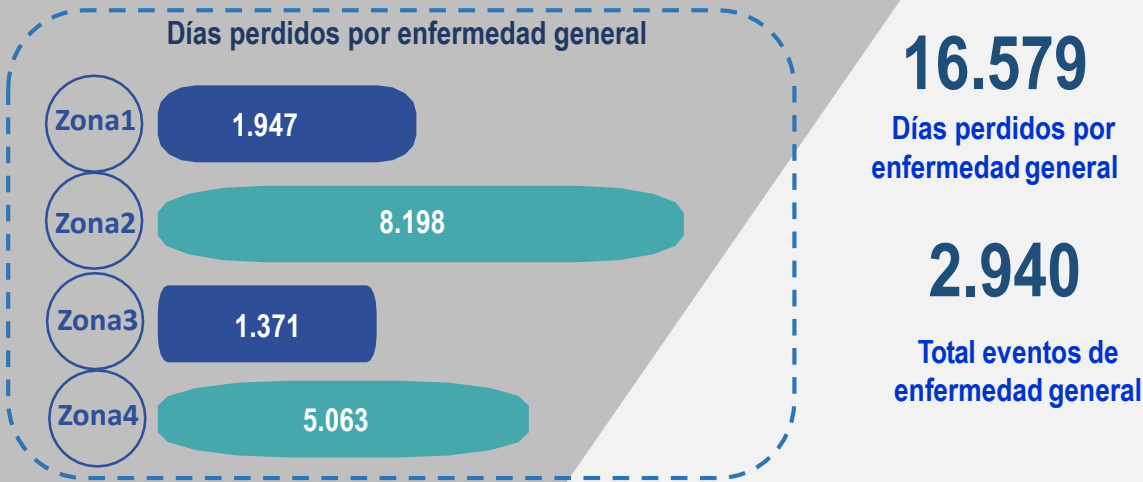
ENFERMEDAD GENERAL

Como organización 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 SSTA 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.

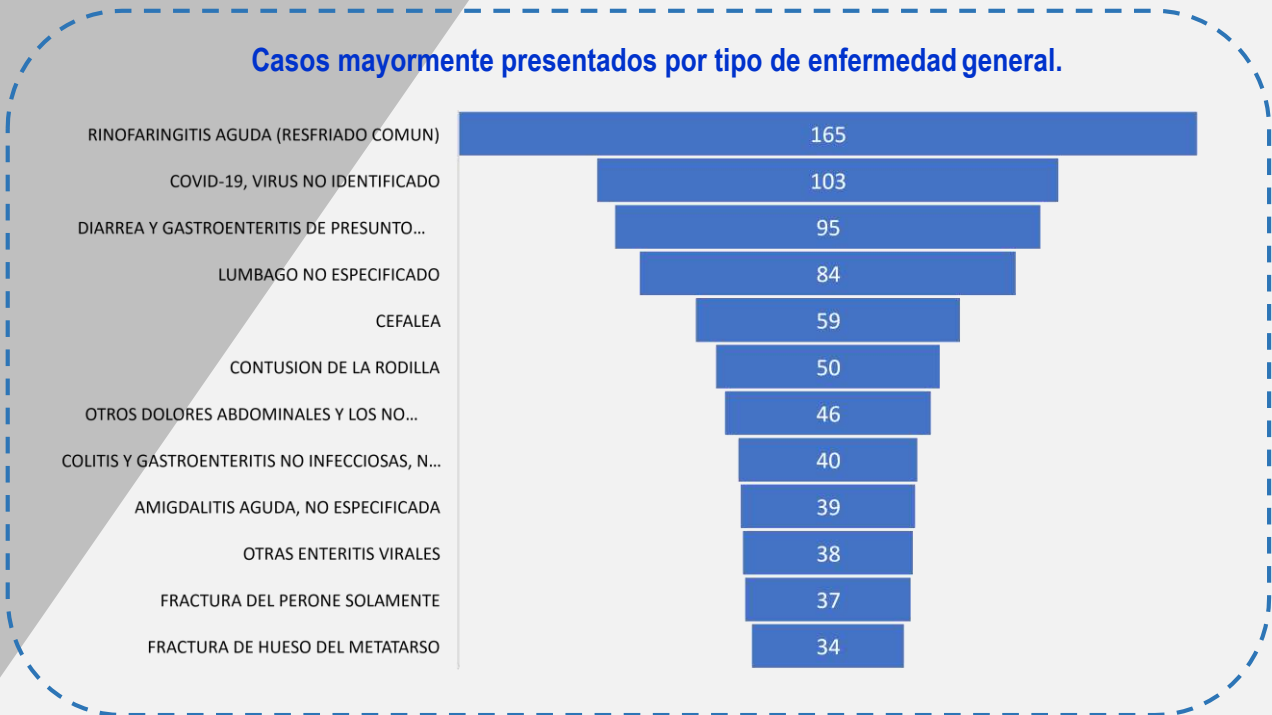
Método de cálculo:

Eventos de enfermedad general por colaborador = Número de eventos de enfermedad general / Total de colaboradores.

Resultados:



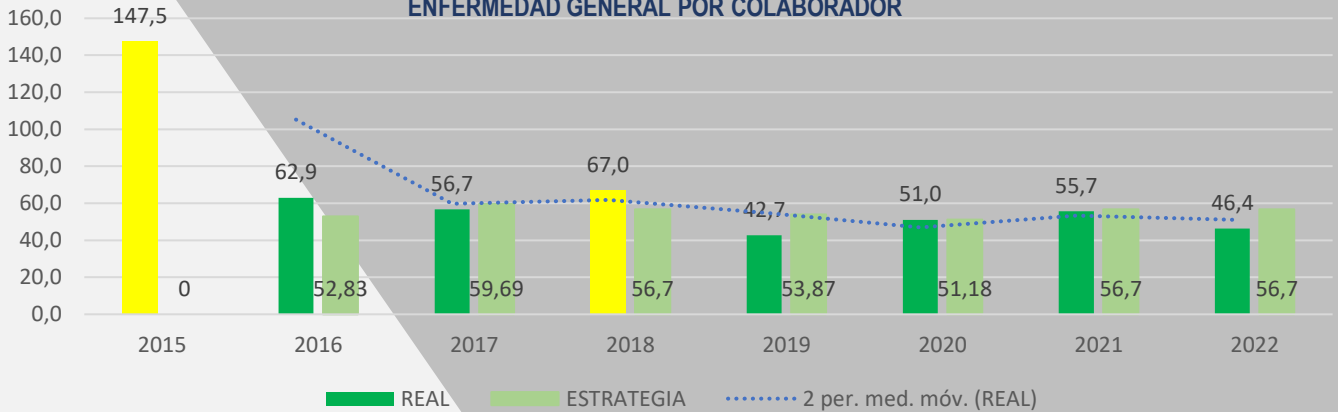
En la gráfica se presentan las principales causas de ausentismo por causa médica:



NUESTRA META 2022

Mitigación para disminuir el ausentismo laboral y general

ENFERMEDAD GENERAL POR COLABORADOR



El número de eventos por enfermedad general presentó un decrecimiento del 22,08% con relación al año anterior, de acuerdo con los resultados se concluye que se cumple con el indicador, 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 variable 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 SSTA

Contamos con un plan de trabajo anual de SSTA, que es revisado y aprobado por la Gerencia General. Este plan es gestionado por el área de SSTA bajo la dirección de Desarrollo Humano 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:

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

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

98%

P

Actividades
ejecutadas:
3.276

99%

H

Actividades
ejecutadas:
3.154

3.154

Total de actividades
ejecutadas

96%

Cumplimiento del plan
de trabajo

Datos tomados del indicador cumplimiento programa de SSTA 2022.

NUESTRA META 2022

Cumplir con el Plan de Prevención y Promoción en Salud, mayor al 95%

Porcentaje de cumplimiento del cronograma de SSTA

2015 → 81,3%
2016 → 84,8%
2017 → 91,0%
2018 → 98,1%
2019 → 92,0%
2020 → 97,0%
2021 → 99,0%
2022 → 96,0%

Para el plan de trabajo 2022 se planearon 3.276 actividades, y se generó un cumplimiento de la meta. Comparando el año 2022 con el 2021 se puede evidenciar que se disminuyó el cumplimiento del desarrollo de las actividades en un 3%, con un resultado total del 96%. Este resultado ha garantizado el compromiso al mejoramiento continuo en el comportamiento de nuestros colaboradores generado concientizando sobre el objetivo de la mejora continuamente, las condiciones de salud y bienestar, para así mismo, permitir al área aumentar la gestión en el cumplimiento de los objetivos proyectados. Para el 2023 se continuará 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.

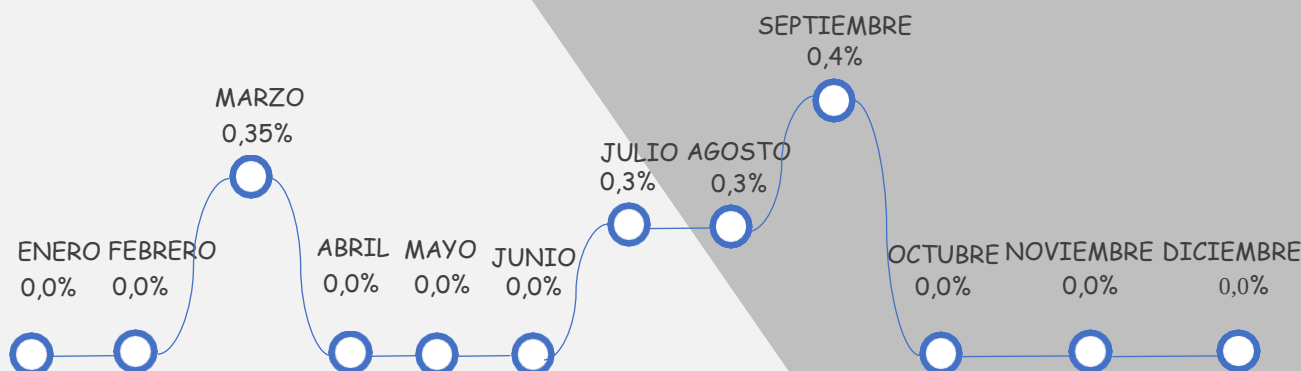
Contamos con un programa de prevención de alcohol, drogas y tabaquismo, para sensibilizar a nuestros colaboradores.

Método de cálculo:

 $\text{No de trabajadores bajo efectos de sustancias SA} / \text{Total trabajadores muestreados} * 100$

Resultados:

PPORCENTAJE DE COLABORADORES POSITIVOS PARA SUSTANCIAS PSICOACTIVAS DE LAS PRUEBAS ALEATORIAS



NUESTRA META 2022 Prevenir consumo de sustancias Psicoactivas

2015	→	2,2%
2016	→	0,0%
2017	→	2,4%
2018	→	2,1%
2019	→	1,2%
2020	→	0,5%
2021	→	1,6%
2022	→	0,1%

Porcentaje de
colaboradores con
resultado positivo

No se cumple con el indicador con un 0,1% de personas que consumen sustancias psicoactivas. Pero respecto al año anterior se obtuvo un gran avance.

Se continuará con el apoyo psicológico a las personas que su resultado es positivo, ya sea con la caja de compensación o por medio de la EPS. Se ejecutarán campañas sobre la prevención del consumo de sustancias.

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 qué 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.

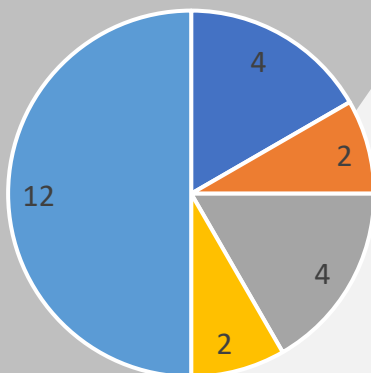
Método de cálculo:

- 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 2022 se presentaron los siguientes accidentes de tránsito.

ACCIDENTES DE TRÁNSITO



■ ZONA 1 ■ ZONA 2 ■ ZONA 3 ■ ZONA 4 ■ TOTAL

ACCIDENTES DE TRÁNSITO 2022



180 días = \$627.217
Costo días de incapacidad



0 vehículo = \$ 0
Costo daños de vehículos.

\$627.217

Impacto económico accidentes de tránsito

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



12 eventos.
Accidentes de tránsito 2022



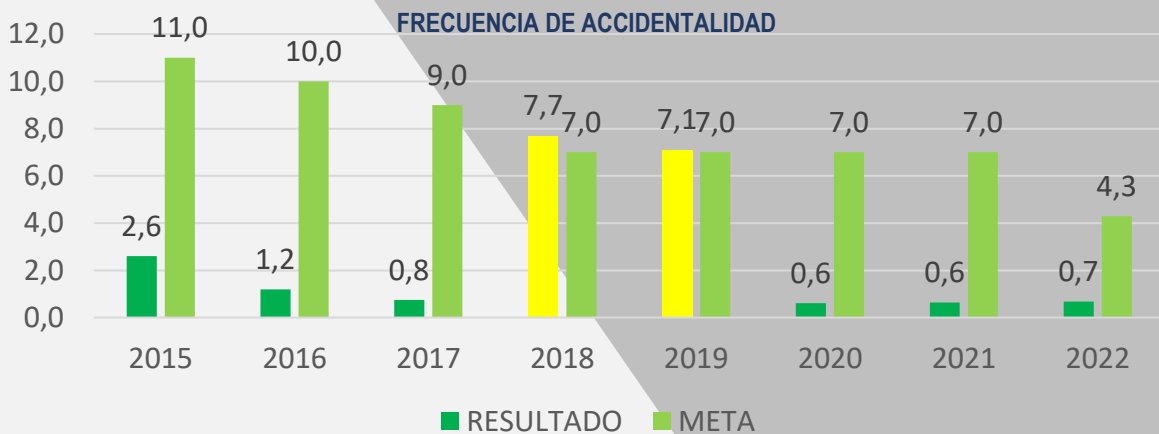
2.871 colaboradores
Promedio personal
expuesto 2022.

0,678

Frecuencia de accidentalidad
de tránsito

NUESTRA META 2022

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



Se cumplió con la meta de una manera sobresaliente, se continuarán con la ejecución de capacitaciones, divulgación y sensibilización en seguridad vial. Para el 2022, se intensificará el control de las actividades de prevención y así mismo se continuará 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 = $\frac{\text{No. De colaboradores capacitados en seguridad vial}}{\text{Total de personal}} \times 100$

Resultados:



3.023

Promedio colaboradores capacitados

99,90%

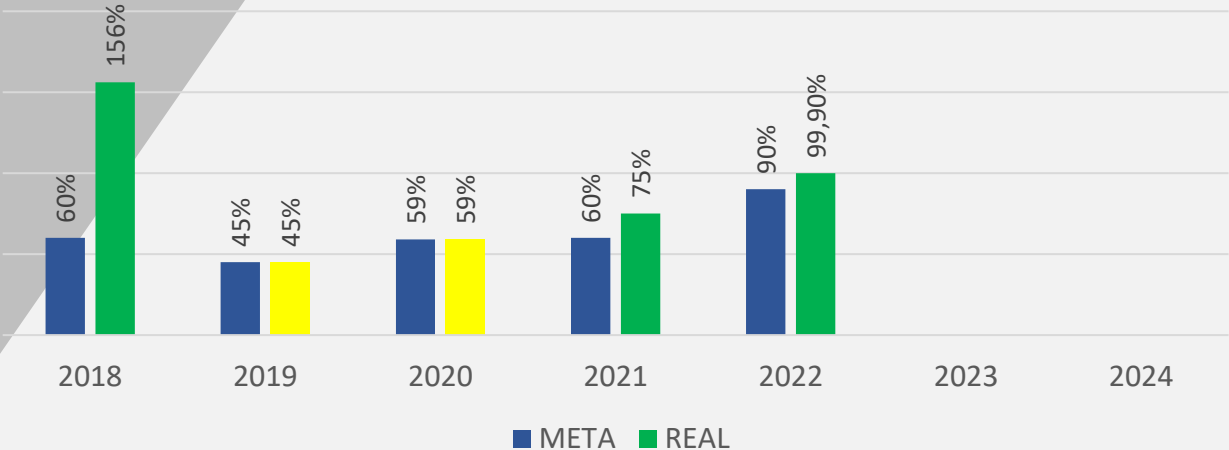
Porcentaje de colaboradores capacitados

NUESTRA META

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 2022 se capacitaron en promedio 3.023 colaboradores en temas de Seguridad Vial dando cumplimiento con el 99,90%.



RESPECTO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS



GRI 406-1, 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.

CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACCIONES EMPRENDIDAS

406-1



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 Experiencia del Servicio. Adicionalmente, tenemos un Ccomité de Convivencia Laboral Ética y Conducta, 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 2022, 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 2022
Reducir los incidentes de discriminación

CASOS DE DISCRIMINACIÓN

2017 → 0 2018 → 1 2019 → 0
2020 → 0 2021 → 0 2022 → 0

En los últimos seis 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 2022
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 esta 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



10.073

Horas de capacitación
en temas relacionados
con los derechos
humanos.



76,73%

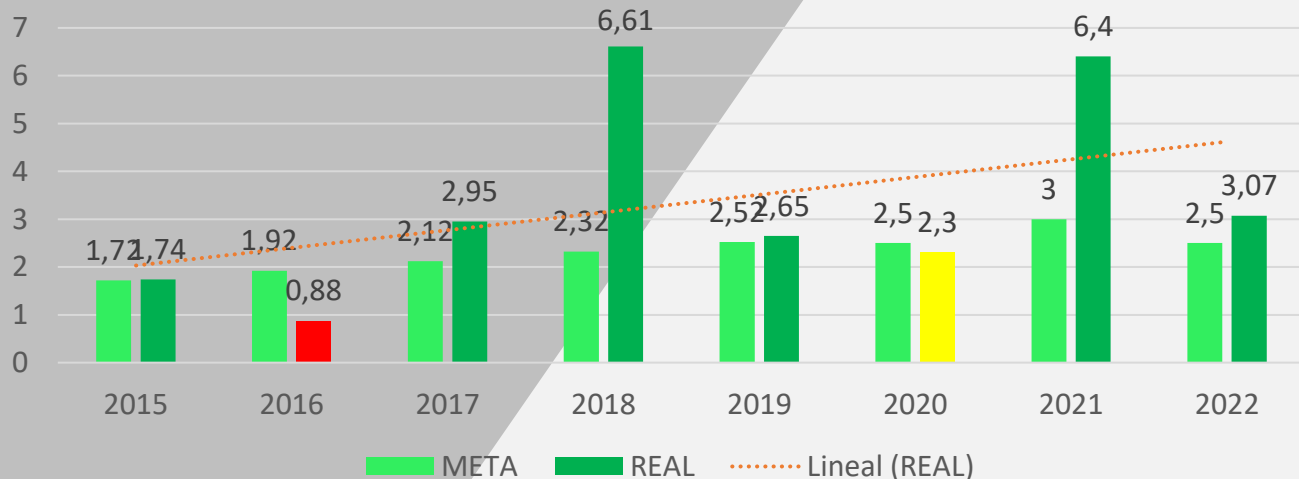
Porcentaje de colaboradores
capacitados en temas de
derechos humanos.
Total de colaboradores: 2.518

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

NUESTRA META 2022

Incrementar las horas de capacitación del personal en DDHH

HORAS DE CAPACITACIÓN POR COLABORADOR EN DDHH



Para el año 2022 se identifica que por cada colaborador se obtuvo unas 3,07 horas de capacitación en DDHH, con un promedio de participación de 2.518 colaboradores y un porcentaje de cumplimiento del 76,73%.

Para el 2023 se continuará con el 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.

CASOS DE VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS.

Método de cálculo:

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

Resultados:



Violaciones a los derechos humanos

2017 → 0% 2018 → 0% 2019 → 0% 2020 → 0% 2021 → 0% 2022 → 0%

Datos tomados del indicador de reclamaciones en DDHH de Desarrollo Humano

NUESTRA META 2022

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 2022, 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 F-RS-10 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: 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 / Total de proveedores evaluados.

Resultados:



CANTIDAD DE PROVEEDORES CRÍTICOS EVALUADOS AÑO A AÑO



Nota: Los 25 proveedores evaluados corresponden al 100% de los proveedores críticos.

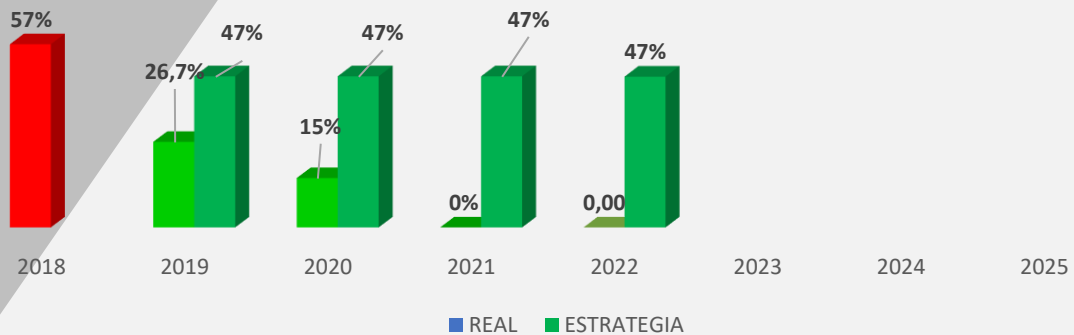
Despues de realizar la evaluación de proveedores, socializamos con ellos los resultados obtenidos de la evaluación donde se toma la decisión de continuar con todos los proveedores, se determina establecer planes de mejora con el apoyo de Seracis Ltda, en temas ambientales, de derechos humanos y seguridad 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 2023

Meta del Indicador <= 47%: Mejorar los impactos sociales reales y potenciales identificados, reduciendo a un 10% el porcentaje de proveedores con posibles impactos negativos sociales.

Durante la evaluación de proveedores críticos, evidenciamos un 0% de proveedores con impactos negativos potenciales. sí realizamos una comparación con los resultados del año anterior se puede identificar una situación positiva, esto quiere decir que contamos con proveedores que cumplen con las condiciones mínimas para tener una conexión comercial con la organización.

Proveedores con impactos negativos potenciales





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 2022, se mantuvo la disponibilidad de los canales para atender las PQRSF de nuestras partes interesadas, En Seracis contamos con un tiempo de respuesta establecido de 15 días hábiles para darle prontitud a las PQRSF recibidas.

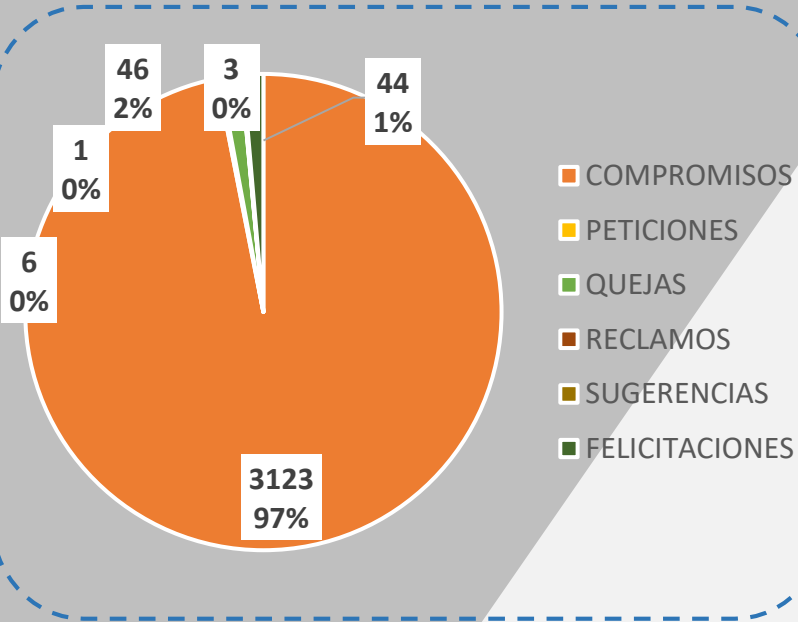
Contamos con un área de servicio al cliente y diferentes canales de atención, disponibles para nuestros grupos de interes.

Método de cálculo:

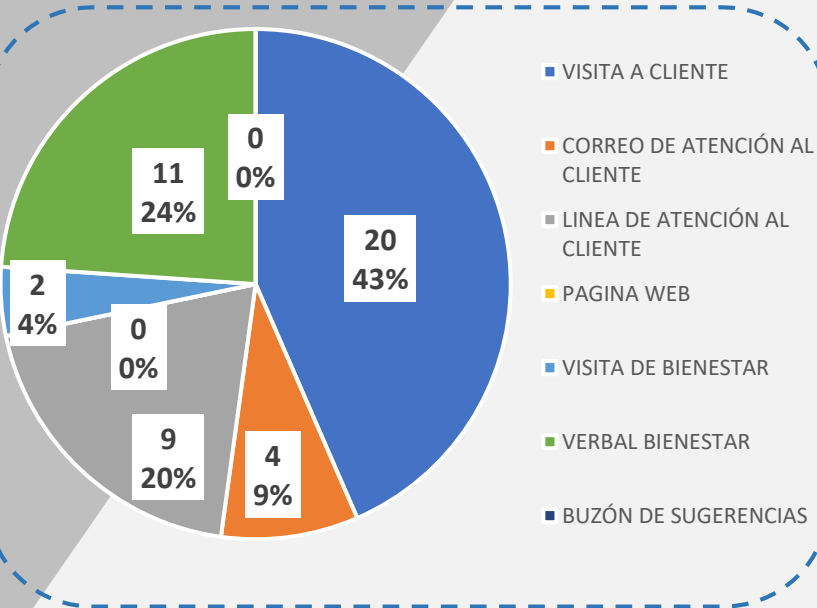
Porcentaje de quejas atendidas = # total de Quejas cerradas a tiempo en el periodo / # total de quejas que se vencen en el periodo

Resultados:

A continuación se presentan las PQRSF recibidas a través de todos los canales en el 2021:



El 97% de las PQRSF recibidas en 2022 se presentaron por compromisos adquiridos por medio de las visitas a los clientes, las cuales son realizadas por los coordinadores de riesgos en seguridad fisica operativos con nuestros clientes, seguida de las quejas con un 2% y felicitaciones con un 1%. La principal causa de las felicitaciones recibidas en la organización son debidas a:
* Buen servicio y atención



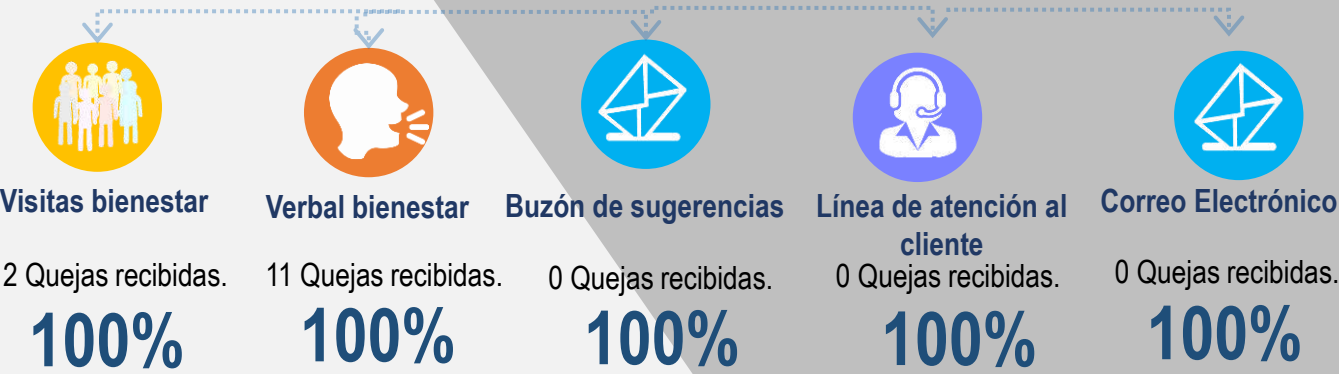
El Canal más utilizado para el recibimiento de las PQRSF es por medio de las visitas a los Clientes con el 43,48%, seguido de la atención verbal por bienestar con un 23,91% y la línea de atención al cliente con el 19,57%. El área gestiono y seguirá gestionando la solución oportuna de las PQRSF con la finalidad de generar una estabilidad y un aumento de satisfacción de nuestros clientes y colaboradores.

A continuación, presentamos las quejas recibidas en el 2022 por cada canal de atención y el porcentaje de cierre.

CANALES DISPONIBLES PARA CLIENTES



CANALES DISPONIBLES PARA COLABORADORES



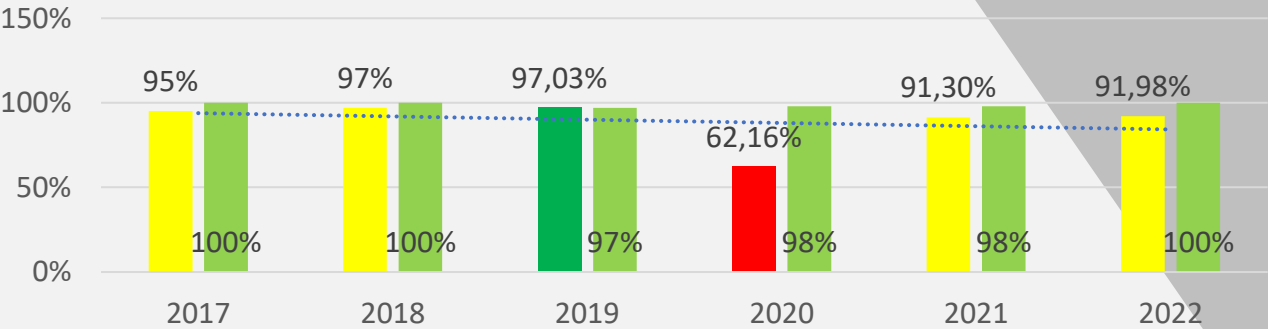
TODOS LOS GRUPOS DE INTERÉS



NUESTRA META 2022

Atender oportunamente y disminuir el número de quejas para mejorar el nivel de satisfacción con el servicio

PORCENTAJE DE ATENCIÓN DE QUEJAS



En el 2022, se presentó un total de 100 PQRSF, desde el área se realizó el cierre del 91,98%, con un resultado aceptable, desde el área se vienen realizando diferentes cambios administrativos que permitan, aumentar el cierre efectivo de las PQRSF y la satisfacción del Cliente.

NIVEL DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

En el 2022 se presenta un cubriendo de 102 proyectos en la aplicación de la encuesta a nuestros clientes, según la muestra de población finita, alcanzando un 68% como clientes promotores, un 27% neutrales y un 5% detractores, para un total de 78,68% de un Net Promoter Score para el año inmediatamente anterior. Indicando un cambio en el nivel de satisfacción en la percepción de calidad del cliente

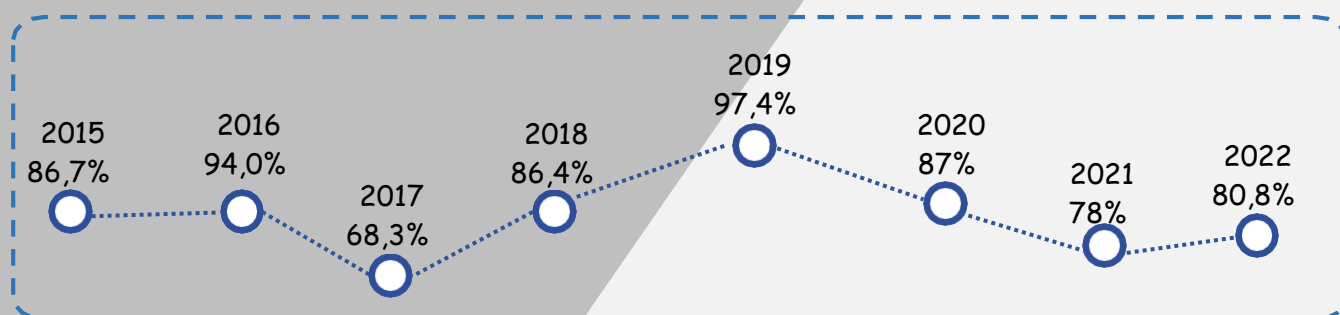
Para el año 2022 se consideró un cambio de enfoque en la encuesta de satisfacción del cliente, a través de un indicador NPS; donde la compañía pretende conocer la probabilidad de que nuestros clientes nos recomienden como aliados estratégicos de seguridad a un amigo o colega basado en nuestra prestación de servicio integral, esta encuesta de satisfacción se realizó de manera telefónica 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 2022 Incrementar el nivel de satisfacción de los clientes

Las respuestas de la encuesta oscilaron entre el 57,14% y el 92,86%, siendo este el resultado más alto, con un índice general de satisfacción del 80.8%, lo cual expone un resultado negativo frente al cumplimiento de la meta establecida. Al respecto, deben generarse medidas que permitan mejorar la percepción que tienen los clientes de la compañía y mejorar la calificación recibida para el año 2022.

Otras calificaciones para tener en cuenta son; Nivel de satisfacción del Proceso de medios tecnológicos, que obtuvieron la calificación más baja, siendo categorizados con un 65% de los clientes bajo la denominación "BUENO", por lo que, se ubican en un orden prioritario en atención por parte de Seracis LTDA, siendo necesario e importante además se establezcan acciones en búsqueda del cumplimiento a los términos, tiempos y promesa de valor ofrecidos.

RECOMENDACIONES :

- Mejorar los tiempos de respuesta para instalación de equipos tecnológicos ofrecidos al cliente.
- Consolidar un personal estable desde la gerencia de riesgos evitando una mala percepción del cliente por la constante rotación del personal.
- Generar planes de acción tendientes a mejorar la satisfacción del cliente en los procesos de tecnología, gerencia de riesgos y postventa.



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 2022

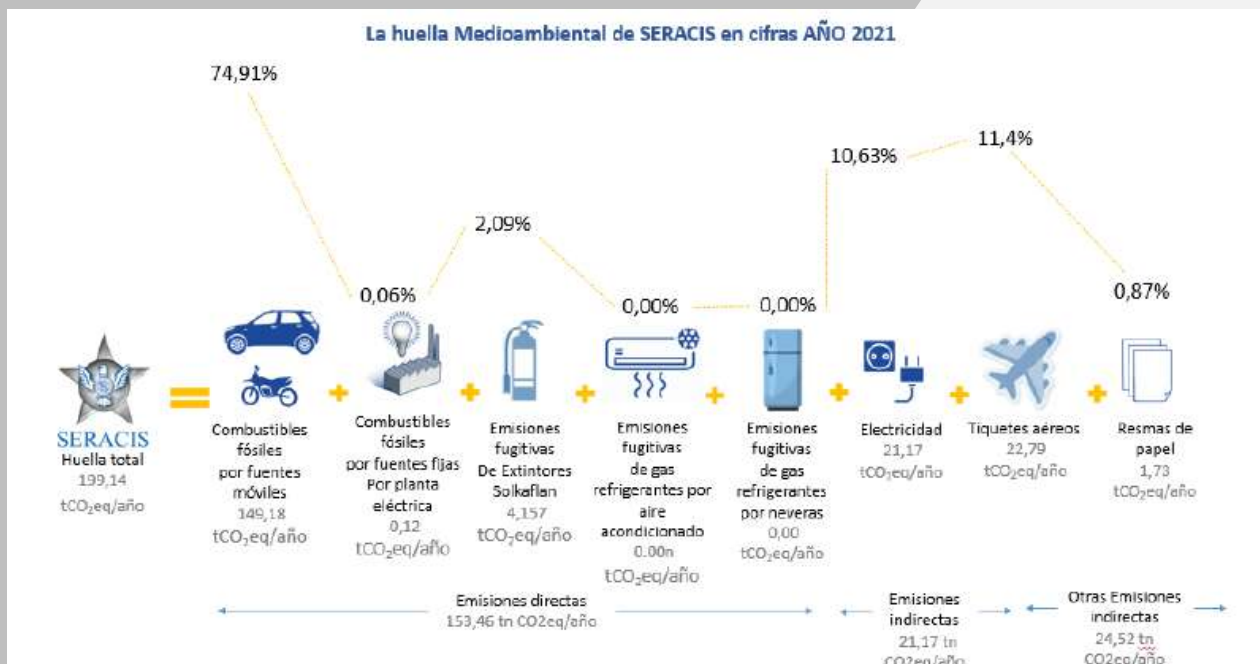
AMBIENTALES

- 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.

Como responsabilidad social empresarial la organización continuó realizando la verificación y compensación de la Huella de Carbono Generada:

Verificación de la Huella: Esta verificación se realizó con la entidad ICONTEC donde se ha verificado de acuerdo con la norma NTC-ISO 14064-3:2006, satisfactoriamente obtuvimos nuevamente la certificación de GEI.

El 2021 obtuvimos un total de 209 tCO₂e



Compensación Huella: De acuerdo con lo generado se realizó la compensación de la Huella de carbono generada por un valor de \$ 4.702.500

Durante el año 2022 la organización en compañía del proceso del área SSTA se comprometió en el desarrollo de diferentes estrategias que permita alcanzar dicha meta de ser carbono neutral y lograr que las emisiones que generamos a través de las actividades sean proporcionales a la captura de carbono que se genera, para el 2023 se continuara con el desarrollo de esta actividad y lograr para la próxima verificación de la huella ser carbono neutral.

- Fortalecer la estructura de incentivos con respecto a las buenas prácticas ambientales con el fin de generar mayor conciencia en los colaboradores.
- 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.

Desde el 2018 la organización ha implementado 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.

AMBIENTALES

Durante el 2022 se ejecutaron las campañas guardianes ambientales 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 la casa al trabajo y del trabajo a la casa, compartir el vehículo, entre otros, al final de cada semestre se premiaron 3 colaboradores administrativos y 3 Operativos por cada 2 zonas los cuales contaran con mayor puntuación, durante los dos semestres se realizo el reconocimiento y premiación de los colaboradores, para nosotros como organización es gratificante realizar este tipo de actividades ya que fortalecemos y fomentamos la concientización no solo de los colaboradores si no también de sus familiares y de la comunidad en general.

Para el año 2023 se continuará realizando estas actividades, pero con un nuevo enfoque llamado EL PRECIO DE SER DIFERENTE es una práctica interna para los colaboradores de SERACIS LTDA, la cual tiene como finalidad impactar y fomentar la cultura organizacional deseada en cuanto al cumplimiento de diferentes prácticas, políticas y certificaciones, buscando la EXCELENCIA OPERACIONAL. Con esta se asignan puntos positivos (+) por tener buenas prácticas y también se asignan puntos negativos (-) por aquellas malas prácticas. Una vez finalice el periodo evaluado (semestral) se reconoce:

- Personal destacado por ser ejemplar (aquellos con más puntos positivos en cada categoría)
- Personal que tiene oportunidades de mejora (aquellos que tienen más puntos negativos en cada categoría) Al final del año se realiza una premiación a quién más puntos obtenga acumulados durante todo el año teniendo en cuenta todas las categorías.

- **Potencializar la relación con los proveedores que involucre negociaciones que impacten el ambiente como los empaques de los productos entregados.**

Durante el año 2022 se continuo con el acercamiento con los proveedores con la finalidad de afianzar las relaciones comerciales y así estructurar en conjunto estrategias que permitan mejorar el medio ambiente, para ello la organización realiza por primera vez después de las restricciones del COVID-19 el foro de Proveedores donde se expusieron por parte de la organización temas de sostenibilidad, SSTA, Administrativo, ETC, estos temas estuvieron orientados a dejar ideas a los proveedores que permitan aumentar la conservación ambiente a través del desarrollo de las actividades internas, para el 2023 se espera que muchas de las ideas generadas puedan volverse realidad. Y además se continuará con el fortalecimiento de relaciones comerciales.

SOCIALES

- **Continuar con el fortalecimiento de los beneficios del pacto colectivo y plan calidad de Vida**

En este año la empresa Seracis Ltda, se mantuvo con el PLAN CALIDAD DE VIDA 2022, en alianza con el PACTO COLECTIVO, donde se busca beneficiar a todo nuestro personal, tanto Operativo como Administrativo y sus familias con diferentes actividades. El pacto Colectivo es un acuerdo que hay entre Seracis Ltda y sus trabajadores, este cuenta con muchos beneficios, como permisos remunerados, primas, bonificaciones, buscando atraer al personal.

Este pacto colectivo- Plan de Calidad de Vida estuvo orientado a 5 Pilares:

- ✓ Pilar 1- Progresando Juntos;
- ✓ Pilar 2- Promoción y Prevención para el empleado y su Familia
- ✓ Pilar 3- Fortaleciendo los Vínculos con la empresa y acercándonos más a sus familias;
- ✓ Pilar 4 –Construyo futuro con Seracis;
- ✓ Pilar 5 – Hacerlo Mejor Vale

Para el 2023 se continuará con el desarrollo de pacto colectivo- Plan de Calidad de Vida, que busque mejorar las condiciones generales de nuestros Colaboradores y sus familias.

- **Continuar con el fortalecimiento de la estructura organizacional y el modelo de escala salarial**

La organización Finalizando el año 2021 por cambios Gerenciales, paso por una reestructuración administrativa donde se Modifico en su totalidad la estructura organizacional, nombres de cargos, responsabilidad y demás ítems relacionados a los colaboradores, dentro de estos cambios se encuentra el fortalecimiento de modelo de remuneración en escala salarial, esta estrategia se encuentra en desarrollo y se espera que para el año 2023 se cuenten con actividades y objetivos mas estructurados que brinden estabilidad laboral y mercantil.

- **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.**

El área de Bienestar continuo durante el 2022 el desarrollo de las actividades estructuradas en el pacto colectivo- Plan de Calidad de Vida las cuales estuvieron orientadas a mejorar continuamente las condiciones laborales de los colaboradores y sus familias, basados en estos 5 Pilares:

- ✓ Pilar 1- Progresando Juntos;
- ✓ Pilar 2- Promoción y Prevención para el empleado y su Familia
- ✓ Pilar 3- Fortaleciendo los Vínculos con la empresa y acercándonos más a sus familias;
- ✓ Pilar 4 –Construyo futuro con Seracis;
- ✓ Pilar 5 – Hacerlo Mejor Vale

Para el 2023 se continuará con el desarrollo de este tipo de actividades.

SOCIALES

- **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.**

Durante 2022 se continuo con la alianza con FUNDACIÓN AIDA donde no solo se realizó la gestión de actividades para la adquisición de vivienda, si no también, actividades de Bienestar, sembrando Vida, etc. Se cuentan con los siguientes objetivos estratégicos:

- ❖ **Personal impactado con subsidios de vivienda:** SERACIS LTDA tiene una responsabilidad social empresarial y en sostenibilidad, los cuales se ven reflejados en la inversión social de los colaboradores familias y comunidades, por lo que se ha definido la actividad de acompañamiento, asesoría por parte de la FUNDACION AIDA para la obtención de subsidios de vivienda para los colaboradores de la empresa.
- ❖ **Cumplimiento cronograma de charlas de Subsidio de vivienda a nivel nacional/ Cobertura charlas de subsidio de vivienda:** SERACIS LTDA tiene como responsabilidad social empresarial y en sostenibilidad la transferencia de información acerca de los subsidios de vivienda, la cual lo realiza por medio de la FUNDACION AIDA y el área de capacitación a nivel nacional.
- ❖ **Número de unidades productivas/Número de comunidades atendidas:** Desarrollar proyectos con las comunidades a través de procesos de formación o apoyo económico e identificar en el análisis del sector económico se encuentra la unidad productiva.
- ❖ **Cobertura de donantes/ Valor de la donación:** Por parte de SERACIS LTDA y la fundación AIDA se planteó una estrategia de donaciones con los mismos empleados, de manera voluntaria con el fin de suplir calamidades a cada uno de los empleados en caso de que se les presente.

Es importante para nosotros seguir mejorando el Bienestar de los colaboradores y sus familias por esta razón se continuarán ejecutando durante el año 2023

RESPUESTA A RETOS 2022

SOCIALES

- **Establecer estrategias organizacionales que vayan encaminadas a la disminución de la rotación de personal.**

El trabajo de retención de SERACIS, está enfocado en el mejoramiento continuo de los beneficios al personal; desde Gestión Humana se está trabajando en fortalecer el compromiso laboral por medio de la divulgación de los privilegios de pertenecer a la familia SERACIS, y asegurando que cada persona que ingrese cuente con las condiciones laborales óptimas para desempeñar el cargo.

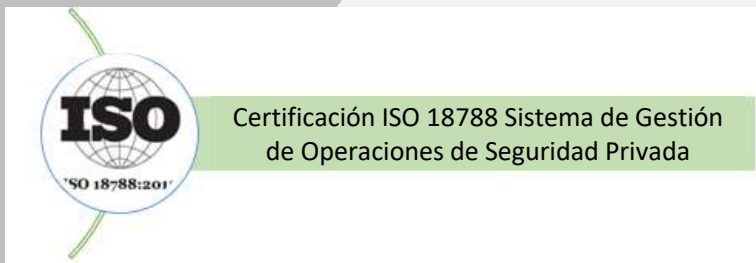
Las diferentes estrategias implementadas como el pacto colectivo- Plan de Calidad de Vida, la alianza con FUNDACIÓN AIDA, han ayudado a la organización a buscar una mejora continua en la rotación de personal.

La organización también busca analizar cuales son las causas principales de la deserción laboral con la finalidad de mejorar esas falencias por medio de nuevas actividades laborales, es un reto para la organización y por eso continuara en el 2023 con la disminución de la rotación.

ECONÓMICOS

- **Certificación de la norma ISO 18788 Sistema de Gestión de Operaciones para la seguridad Privada**

La organización en acompañamiento con el area de Excelencia Operacional, logramos la Certificación de la ISO 18788 con resultados muy positivos ya que nos permitió mejorar la ejecución de las actividades operativas.



- **Implementación de la norma ISO 27001**

Se continua con el desarrollo de esta actividad el cual para el cierre de este reporte queda como pendiente.

- **Continuar con la gestión eficiente y eficaz del riesgo, 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**

Los riesgos y oportunidades de Seracis Ltda, se encuentran descritos en la matriz F-EO-11 IDENTIFICACIÓN DE AMENAZAS RIESGOS Y OPORTUNIDADES.

Durante el año 2022 se realizó la verificación de los riesgos, su valorización y sus correspondientes controles. Se realiza cambios de cargo y cambios de codificación de la documentación general sistema integrado de gestión, de acuerdo con la nueva estructura organizacional..

Se continuará con la Gestión de Riesgos.

RETOS 2023

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.
- Ejecutar nueva estructura de incentivos con respecto a las buenas prácticas ambientales con el fin de generar mayor conciencia en los colaboradores.
- Junto con la alianza con la FUNDACIÓN AIDA establecer estrategias para hacer partícipes a los colaboradores y comunicados en la sensibilización en el cuidado del medio ambiente por medio de la siembra de árboles en áreas de influencia.
- Realizar Medición, verificación y compensación de Huella de Carbono del 2022
- Continuar con la medición y análisis de Indicadores ambientales

NUESTROS RETOS SOCIALES

- Realización de Evaluación de Desempeño de acuerdo con los nuevos cambios estratégicos
- Desarrollar estrategias organizacionales que vayan encaminadas a la disminución de la rotación de personal y al aumento del Bienestar laboral de todos los colaboradores.
- Continuar con el fortalecimiento de la estructura organizacional y el modelo de escala salarial
- Aprobar y Ejecutar Plan de calidad de vida- Pacto Colectivo año 2023

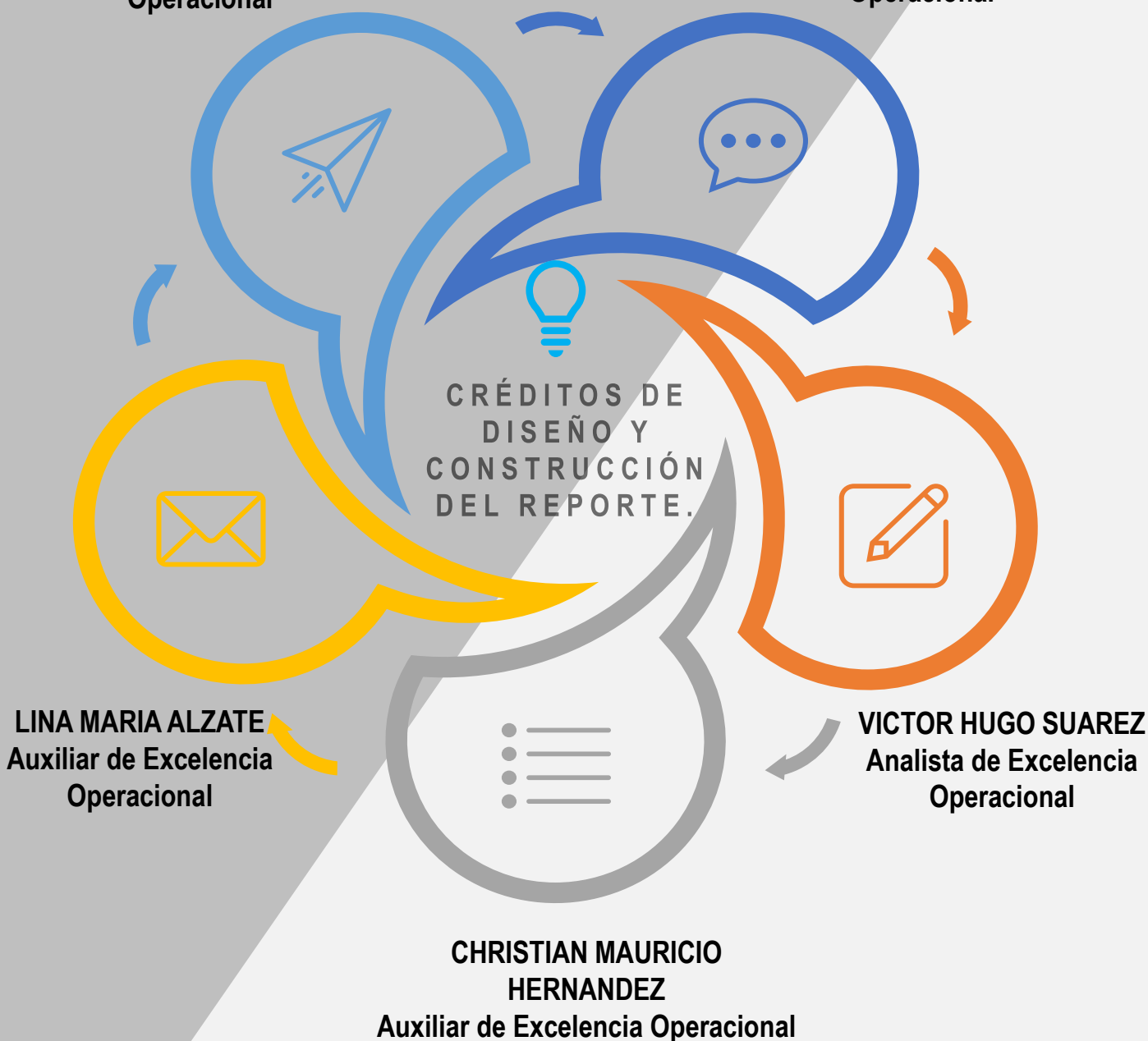
NUESTROS RETOS ECONÓMICOS

- 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

NATALIA ANDREA TAPIAS
Coordinadora de Excelencia
Operacional

SARA HENAO C
Gerente de Excelencia
Operacional



**Todas las fotos de este reporte son propiedad de
SERACIS Ltda.**



PUNTO DE CONTACTO GRI 102-53

- SERACIS LTDA. Oficina principal Medellín, Antioquia, Colombia
- Calle 47 D No. 79 - 33. Barrio La Floresta
- Gerente Excelencia Operacional:
- Sara Henao Cadavid
- PBX (4) 4484518 Extensión 190
- Celular: 3124810724