

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2023-2024

**Servisión de
Colombia & CIA
LTDA**



 Carrera 31 # 25a 79

 601 514 0275

 <https://servisiondecolombia.co/>

Tabla de Contenido

1. Perfil de la Organización
2. Compromisos Integrales de Sostenibilidad
3. Estructura de Gobierno Corporativo
4. Mecanismos de Comunicación
5. Gobernanza y Ética Empresarial
6. Desempeño Económico
7. Alcance Demográfico de la Organización
8. Partes Interesadas
9. Contribución Económica a las Comunidades
10. Gestión Ambiental
11. Consumo de Recursos y Huella de Carbono
12. Estrategias para el Manejo de Residuos
13. Reconocimientos y Alianzas Ambientales
14. Biodiversidad
15. Desempeño Social
16. Políticas Laborales y Relaciones de Trabajo
17. Cadena de Suministro y Evaluación de Proveedores
18. Bienestar Organizacional
19. Formación y Capacitación del Talento Humano
20. Seguridad y Salud en el Trabajo
21. COPASST y Comité de Convivencia Laboral

Perfil de la Organización

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA/ORGANIZACIÓN (HISTORIA, UBICACIÓN, TAMAÑO)

Servisión de Colombia & CÍA LTDA es una empresa colombiana fundada el 1 de agosto de 1985, con una sólida trayectoria en el sector de la seguridad privada. Contamos con un equipo humano conformado por miles de colaboradores a nivel nacional, altamente capacitados y comprometidos con la protección de personas, bienes e instalaciones. Nuestra operación incluye servicios de vigilancia fija y móvil, acompañamiento y escolta de personas y mercancías, vigilancia con unidades caninas y monitoreo a través de operadores especializados en medios tecnológicos.

1 Ubicación:

La sede principal de Servisión de Colombia & CÍA LTDA se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá D.C., Colombia, en la dirección Cra. 31 #25A-79, localidad de Teusaquillo, desde donde se coordinan las operaciones que se desarrollan en distintas regiones del país.



2 Perfil Corporativo:

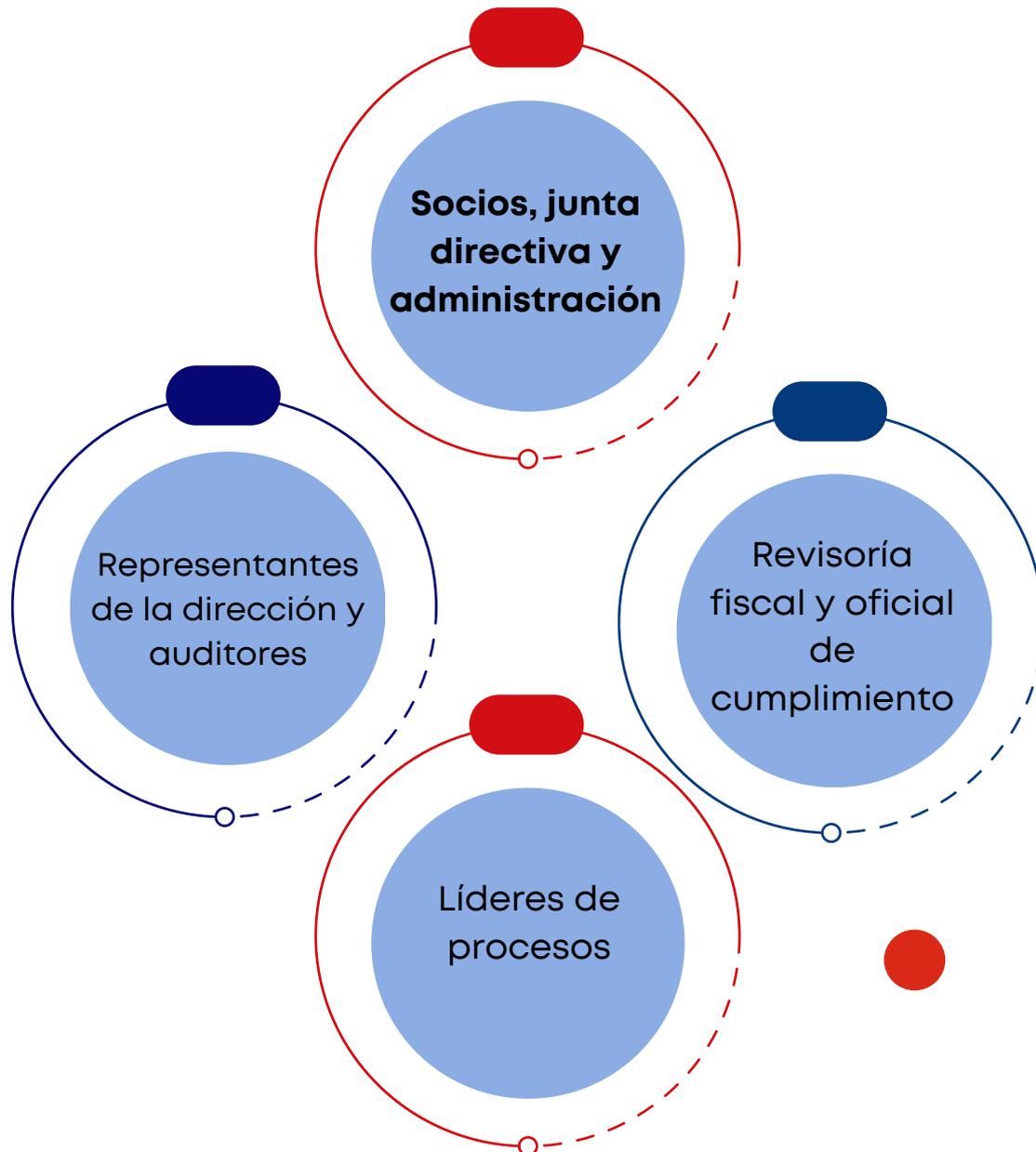
Servisión de Colombia & CÍA LTDA es una empresa de naturaleza privada y forma jurídica de sociedad limitada, constituida conforme a la legislación colombiana. En 2024, la organización reportó un promedio de 2.807 empleados, frente a los 3.824 registrados en 2023, evidenciando un ajuste en la planta de personal en línea con procesos de reorganización, sostenibilidad operativa y fortalecimiento de su modelo de gestión.

3 Compromisos Integrales de Sostenibilidad

Servisión de Colombia & CÍA LTDA mantiene su compromiso con la sostenibilidad a través de acciones concretas en cuatro ejes fundamentales: protección del medio ambiente mediante campañas de gestión de residuos y uso responsable de recursos; fortalecimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con enfoque preventivo; sostenibilidad económica basada en la eficiencia operativa y cumplimiento normativo; y desarrollo del talento humano mediante formación continua, bienestar y condiciones laborales dignas.



Estructura de gobierno corporativo:



La gestión organizacional y el control interno en Servisión de Colombia & CÍA LTDA se desarrollan de forma escalonada, iniciando con los líderes de procesos, seguidos por los representantes de la dirección y auditores, la revisoría fiscal y el oficial de cumplimiento, hasta llegar a los socios, la junta directiva y la administración, quienes asumen las decisiones estratégicas de la compañía.

Mecanismos de Comunicación

Formulario de transparencia:

Canal anónimo en la web para reportar faltas éticas o de cumplimiento.



Inspecciones gerenciales: Visitas de seguimiento donde se recogen inquietudes en terreno.



Eventos de bienestar: Espacios donde se promueve el diálogo directo con los colaboradores.



Vía telefónica: Canal ágil para atención inmediata de requerimientos.

Correo electrónico: Medio formal para enviar consultas, solicitudes o reportes internos.



Presencial en sedes: Atención directa en cualquiera de las oficinas de la organización.

4 Seguimientos

Los procesos de seguimiento en Servisión de Colombia & CÍA LTDA se realizan mediante reuniones periódicas, comités institucionales como el de convivencia, COPASST y seguridad vial, así como la aplicación de encuestas, permitiendo evaluar el ambiente laboral, el cumplimiento de compromisos y la mejora continua.



1. Reuniones de seguimiento



2. Comité de convivencia, copasst, seguridad vial.



3. Encuestas

Gobernanza

Ética Empresarial, Cumplimiento normativo Desempeño Economico

En Servisión de Colombia & CÍA LTDA, la gobernanza se fundamenta en principios de ética empresarial, transparencia y responsabilidad institucional, lo que permite consolidar relaciones de confianza con nuestros grupos de interés. Nuestro compromiso con el cumplimiento normativo garantiza la adecuada aplicación de la legislación vigente, así como la adopción de buenas prácticas corporativas. A través de una gestión eficiente y sostenible, impulsamos el desempeño económico de la organización, promoviendo un crecimiento responsable y alineado con los objetivos estratégicos y de sostenibilidad.

Nuestras Políticas:

Ética y Cumplimiento

- Código de Ética y Conducta
- Política Anticorrupción
- Política del Delator
- Política de Derechos Humanos
- Política de Desconexión laboral

1

Seguridad y Prevención

- Política de Seguridad Vial
- Política del Uso de Elementos de Protección Personal
- Política del Uso de la Fuerza
- Política de Gestión del Riesgo

2

Información y Privacidad

- Política de Tratamiento de Datos Personales
- Política de Uso de Recursos Informáticos
- Política de Uso de Firmas y Sellos
- Aviso de Privacidad

3

Gestión Organizacional

- Política de los Sistemas de Gestión Integrado
- Política General SARLAFT
- Política de Sostenibilidad
- Política de Uso y Consumo

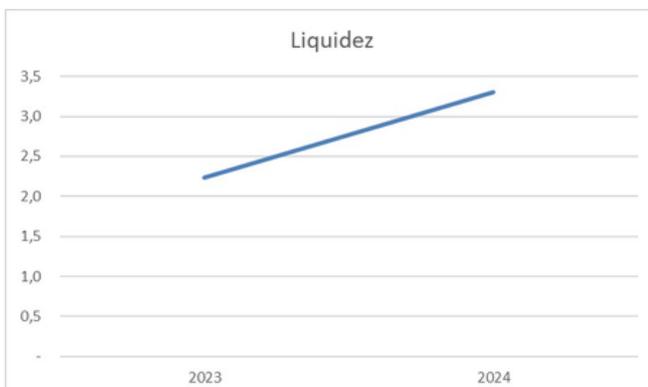
4

Desempeño Económico

Durante el periodo evaluado, la variación en las ventas respondió a ajustes derivados de condiciones propias del mercado. A pesar de este comportamiento, Servisión de Colombia & CÍA LTDA mantiene un sólido indicador de rentabilidad, lo que le permite operar con responsabilidad financiera y brindar una respuesta oportuna y eficaz a sus partes interesadas, garantizando sostenibilidad y confianza en su gestión.



La relación entre activos y patrimonio refleja la estabilidad financiera de la organización y su compromiso con la transparencia en la gestión.



Alcance de nuestra organización a nivel demográfico



Bogotá

TIPO: Sede Principal
MATRÍCULA: 242838
DIRECCIÓN: Carrera 31 No. 25 A-79
TIPO DE AUTORIZACIÓN:
Resolución No. 20194100073647



Medellín

TIPO: Sucursal
MATRÍCULA: 50394302
DIRECCIÓN: Carrera 83 F No. 15A-55
TIPO DE AUTORIZACIÓN:
Resolución No. 20194100073647



Bucaramanga

TIPO: Sucursal
MATRÍCULA: 214593
DIRECCIÓN: Carrera 20C No. 588 - 80, Barrio Los Rosales
TIPO DE AUTORIZACIÓN:
Resolución No. 20214100021667



Cali

TIPO: Sucursal
MATRÍCULA: 1080380
DIRECCIÓN: Avenida 2 Bis Norte No. 26N-43, Barrio San Vicente
TIPO DE AUTORIZACIÓN:
Resolución No. 20204100012837



Manizales

TIPO: Sucursal
MATRÍCULA: 214593
DIRECCIÓN: Carrera 20C No. 588 - 80, Barrio Los Rosales
TIPO DE AUTORIZACIÓN:
Resolución No. 20214100021667



Yopal

TIPO: Agencia
MATRÍCULA: 112529
DIRECCIÓN: Calle 9 No. 20-45, Oficina 202
TIPO DE AUTORIZACIÓN:
Resolución No. 20214100012857



Villavicencio

TIPO: Sucursal
MATRÍCULA: 147322
DIRECCIÓN: Calle 14 C No. 44 A - 20
TIPO DE AUTORIZACIÓN:
Resolución No. 20194100073647



Barranquilla

TIPO: Sucursal
MATRÍCULA: 845447
DIRECCIÓN: Carrera 38 No. 68 - 08, Local 5
TIPO DE AUTORIZACIÓN:
Resolución No. 20214100028357



Cartagena

TIPO: Sucursal
MATRÍCULA: 46870002
DIRECCIÓN: Centro Comercial Plaza Colón, Transversal 54 No. 30 - 769, Local 9
TIPO DE AUTORIZACIÓN: Resolución No. 20214100012857

Proceso de identificación y priorización de temas materiales:

Mediante la matriz de materialidad, Servisión de Colombia evidencia la significancia de los impactos económicos, ambientales, sociales para la organización, donde se interrelaciona la importancia para las partes interesadas con los objetivos de desarrollo sostenible.

PARTES INTERESADAS DE LA ORGANIZACIÓN

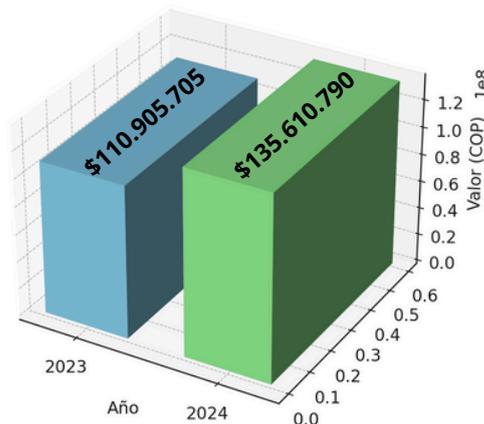


Contribución económica a las comunidades locales y regionales:



Durante los años 2023 y 2024, Servisión de Colombia & CÍA LTDA realizó aportes económicos certificados en beneficio de iniciativas sociales, reafirmando su compromiso con el desarrollo de las comunidades. En 2023, el valor total certificado fue de \$110.905.705 COP, mientras que en 2024 ascendió a \$135.610.790 COP, reflejando un crecimiento en la inversión social. Estas donaciones representan un esfuerzo institucional por contribuir al bienestar colectivo y fortalecer la responsabilidad social como eje transversal de la gestión empresarial.

Total de Donaciones Certificadas por Año

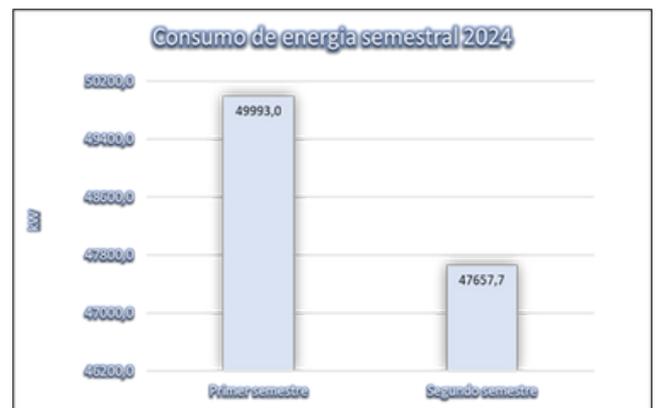
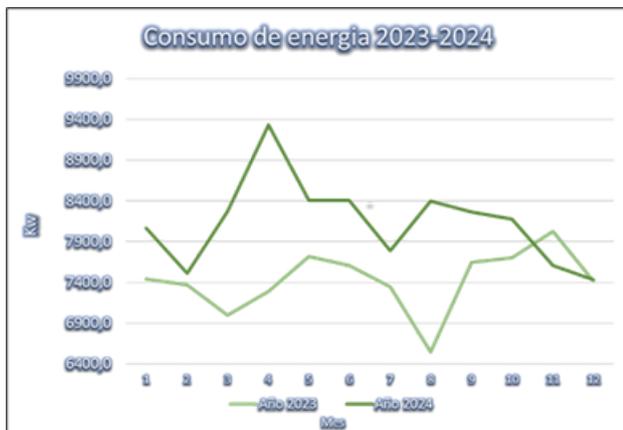


Gestión Ambiental

Gestión Energética y el Desarrollo Sostenible

En Servisión de Colombia, asumimos el compromiso con el uso responsable de la energía como un pilar clave dentro de nuestra estrategia de sostenibilidad, alineándonos con la meta global de alcanzar un desarrollo sostenible y resiliente para 2030. En concordancia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 7, promovemos el ahorro energético y la eficiencia en nuestras operaciones.

Durante el último año, se ha registrado un incremento en el consumo de energía eléctrica, el cual está directamente relacionado con la expansión operativa de la compañía, específicamente con la ampliación de la sede operativa Bogotá, que ha permitido la ampliación de nuestras oficinas.

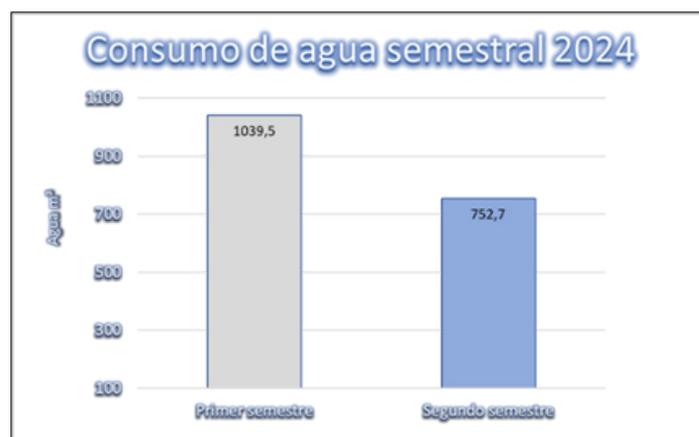
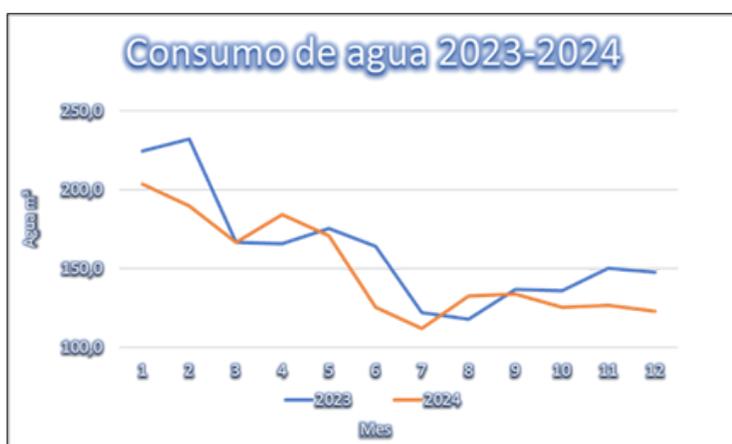


Como parte de nuestra estrategia para una gestión energética más eficiente, nos enfocamos en la sensibilización y formación del personal, con el objetivo de fomentar una cultura organizacional orientada hacia el consumo responsable de energía. A través de estas acciones, buscamos transformar la conciencia y las prácticas diarias, impulsando una mejora continua en el uso eficiente de los recursos.

Consumo de recursos y eficiencia

En la organización, reconocemos la importancia de reducir el impacto ambiental asociado al consumo de agua potable suministrada por la red pública. Por ello, implementamos estrategias enfocadas en la eficiencia hídrica y la concienciación ambiental, en línea con el ODS 6: Agua limpia y saneamiento.

Para lograrlo, desarrollamos sensibilizaciones y capacitaciones dirigidas a nuestros colaboradores, con el propósito de generar conciencia sobre el impacto del consumo de agua y las acciones que cada persona puede adoptar para contribuir a su reducción.

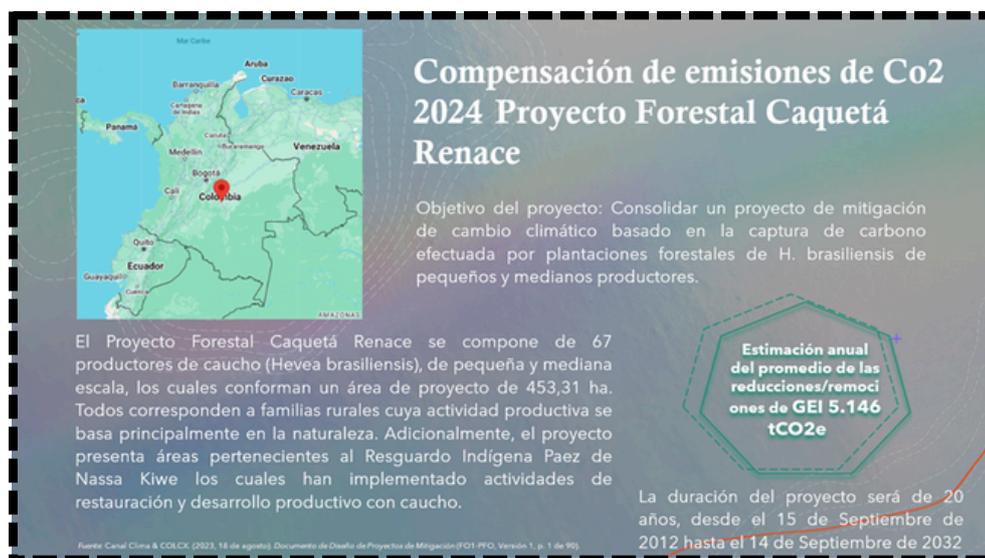
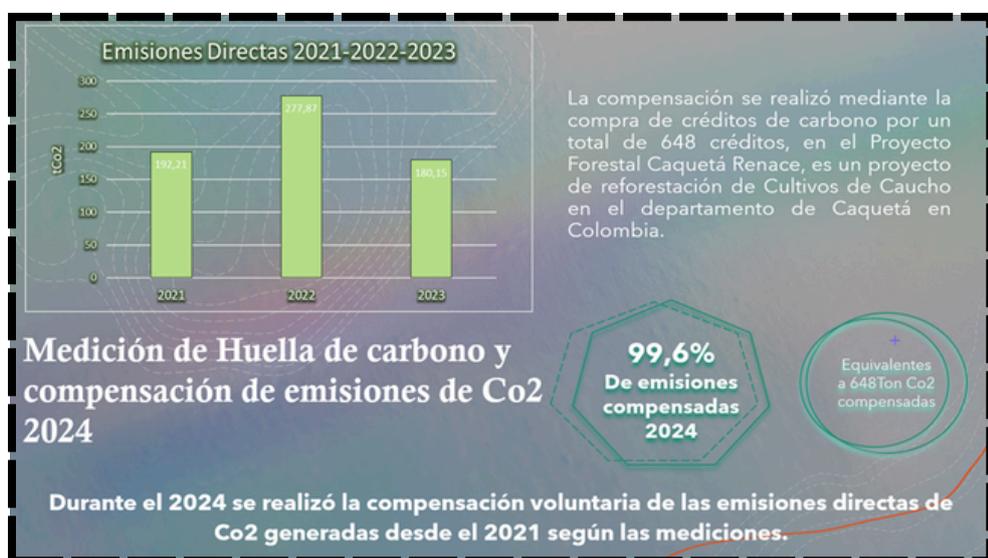


Adicionalmente, contamos con un sistema de recirculación de aguas lluvias, lo que nos permite disminuir el uso de agua potable en nuestras operaciones. Para fortalecer estas acciones, realizamos un monitoreo mensual del consumo, estableciendo metas de reducción anuales mediante la implementación de tecnologías ahorradoras y buenas prácticas de uso eficiente del recurso hídrico.

Durante el año 2024, se logró una reducción del 7.51 % en el consumo de agua en comparación con el 2023, pasando de 1,937.8 m³ a 1,792.2 m³. Además, en el segundo semestre de 2024, el consumo disminuyó un 27.5 % respecto al primer semestre del mismo año, pasando de 1,039.5 m³ a 752.7 m³.

Medición de Huella de carbono y compensación de emisiones de Co2

Desde 2021, hemos calculado las emisiones de gases de efecto invernadero, mediante la medición de huella de carbono con la metodología GHG Protocol. Como parte de nuestro compromiso ambiental durante el 2024, hemos logrado compensar el 99,64 % de estas emisiones directas de CO₂ mediante la compra de bonos de carbono en el Proyecto Forestal Caquetá Renace mediante Reforestación en cultivos de la especie arbórea de caucho (ASOHECA).

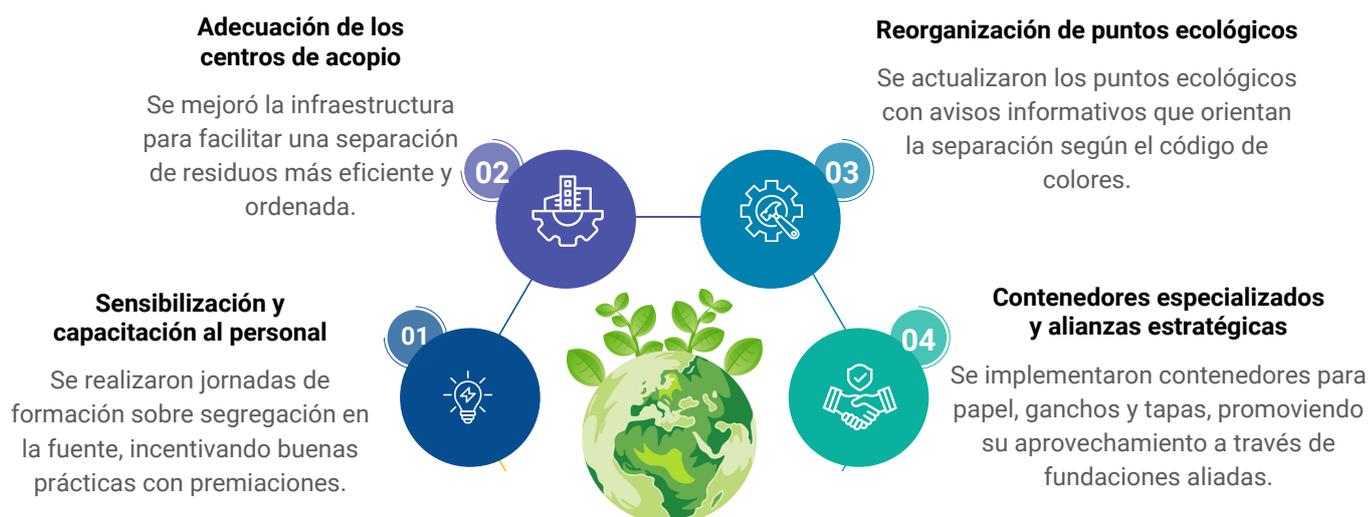


Gestión de Residuos y Economía Circular

De acuerdo con los compromisos y la adopción del ODS 12, impulsando un modelo de consumo más responsable y sostenible. En la organización, fortalecemos la gestión integral de residuos, fomentando el aprovechamiento y la economía circular para reducir el impacto ambiental causado por residuos y así minimizando la cantidad que se disponen en los rellenos sanitarios.

Entre las acciones implementadas se destacan:

ESTRATEGIAS PARA EL MANEJO RESPONSABLE DE RESIDUOS



Resaltamos el impacto de los programas de separación de residuos que se han impulsado por el área de HSE en los últimos tres años, enfocados en optimizar la separación de residuos en la fuente y aumentar el aprovechamiento de materiales generados. Como resultado, en los últimos dos años se ha logrado una reducción significativa en la cantidad de residuos no aprovechables destinados al relleno sanitario, pasando de 2.131,4 kg en 2023 a 1.683 kg en 2024, lo que representa una disminución del 21,03 %.

Gestión de Residuos y Economía Circular

Contribución a la reducción de huella de carbono

Este proceso también favorece la captura de carbono, ayudando a mitigar nuestro impacto ambiental y reducir las emisiones asociadas a nuestra huella de carbono.



Transformación de residuos caninos en abono

Contamos con una alianza estratégica con el proveedor Ecopoop, que permite transformar los residuos de heces caninas en abono orgánico 100% libre de patógenos mediante un proceso de biotransformación.



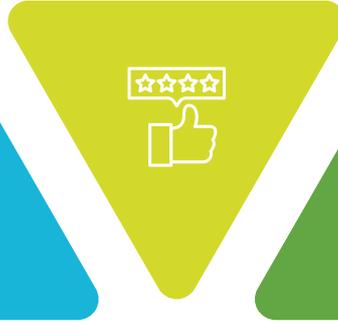
Incremento en el aprovechamiento de residuos

Gracias a estas iniciativas, el porcentaje de aprovechamiento de residuos aumentó del 27 % en 2023 al 35 % en 2024, pasando de 656 kg a 886 kg de residuos aprovechados.



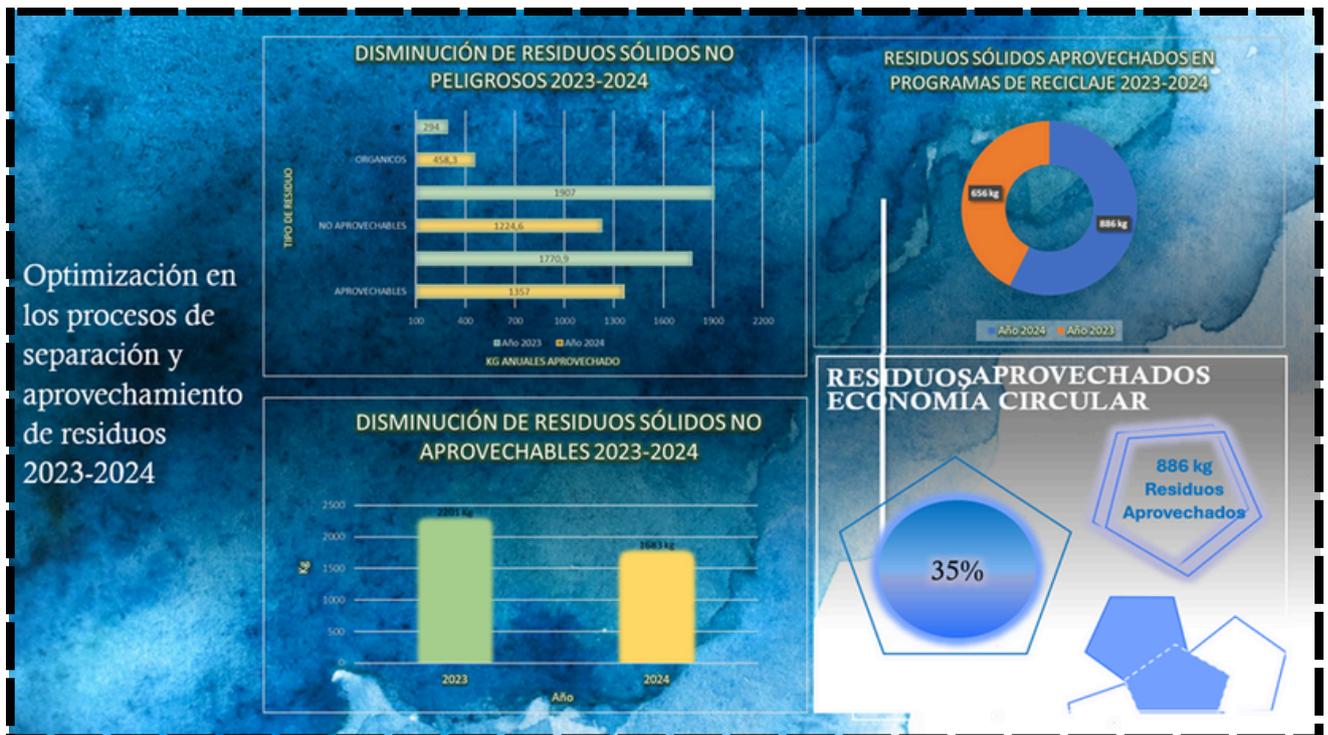
Disminución de residuos sólidos aprovechables

Se registró una reducción del 23.4 % en residuos sólidos aprovechables, pasando de 1.770,9 kg en 2023 a 1.357 kg en 2024, como resultado del trabajo conjunto con Fundación Planet.



Reducción de residuos no aprovechables

Los residuos no aprovechables disminuyeron un 35.8 %, bajando de 1.907 kg en 2023 a 1.224,6 kg en 2024, lo que evidencia mejoras en la separación en la fuente y la reutilización de materiales.



Reconocimientos ambientales

Nuestro compromiso con la sostenibilidad ambiental y el ODS 13: Acción por el clima. Venimos realizando medición de huella de carbono durante 4 años consecutivos y para el año 2024, iniciamos el proceso de compensación de nuestra huella de carbono, como parte de nuestro compromiso con la mitigación de los impactos ambientales. Gracias a este esfuerzo, obtuvimos el Sello Verde de Verdad, otorgado por el ente privado CO2Cero, en reconocimiento a nuestra iniciativa de compensación voluntaria de emisiones. Que demuestre el compromiso ambiental por medio de nuestras acciones, resaltando en el mercado por optar un enfoque de sostenibilidad en nuestros procesos y de esta manera contribuir al cuidado del planeta.



Siembra de Árboles y alianzas estratégicas

Durante el año 2024, se llevaron a cabo actividades de siembra de semillas y plántulas. En la sede de Bogotá, como parte de una jornada de sensibilización, se entregó un kit de siembra ecológico con semillas de Eugenia, las cuales fueron plantadas por el personal en sus hogares. Cinco meses después, estas plántulas fueron recolectadas en la sede administrativa para la reforestación del centro de descanso canino en Choachí.



Adicionalmente, se estableció una alianza social con una empresa del sector floricultor, con el objetivo de generar conciencia ambiental en los niños de la zona. Como parte de esta iniciativa, se realizaron actividades recreativas, incluyendo una siembra lúdica de semillas de eugenias, promoviendo así un impacto tanto social como ambiental.

En el departamento del Huila, se llevó a cabo la siembra de especies nativas en la vereda La Mojarra ubicada en Neiva, con un total de 90 árboles plantados: 30 Ocobos, 30 Chicalás y 30 Nogales Cafeteros, esto en acompañamiento de los habitantes de la zona, así contribuyendo a la restauración del ecosistema local.

Biodiversidad 2024

El estándar GRI 101 sobre biodiversidad no es aplicable a la organización, dado que su actividad económica, centrada en la prestación de servicios de seguridad privada, no genera impactos directos o significativos en la biodiversidad. La empresa no realiza actividades de extracción, transformación ni aprovechamiento de recursos naturales que puedan afectar ecosistemas. No obstante, la organización desarrolla iniciativas voluntarias de responsabilidad ambiental, como la siembra de plantas y la medición de huella de carbono, las cuales son gestionadas bajo otros estándares aplicables.



Efluentes y residuos

La descarga de aguas residuales en la organización corresponde exclusivamente a aguas domésticas. Dado que la sede principal se encuentra en zona urbana de Bogotá, estas aguas son vertidas directamente en la red de alcantarillado público, cuya disposición final es gestionada por el Estado. Además, durante la construcción del edificio, se garantizaron las conexiones adecuadas a las redes correspondientes, evitando así cualquier riesgo de contaminación del agua.

Desempeño Social

Comportamiento de la Tasa de Contratación

Durante el año 2024, Servisión de Colombia & CÍA LTDA contrató un total de 3.172 nuevos empleados, en comparación con 1.130 contrataciones en 2023. Aunque el volumen de ingresos aumentó significativamente, la tasa de contratación disminuyó del 49 % en 2023 al 31 % en 2024, debido al crecimiento en el número de candidatos, que pasó de 2.320 a 10.234 postulaciones. Estos datos reflejan un mayor alcance y visibilidad en los procesos de atracción de talento.

CONTRATACIONES DE NUEVOS EMPLEADOS		
Criterio	2023	2024
Número de nuevos empleados	1130	3172
Número de candidatos que aplicaron	2320	10234
Tasa de contratación	49%	31%

Tasa de contratación = (Número de nuevos empleados / Número de candidatos que aplicaron) x 100

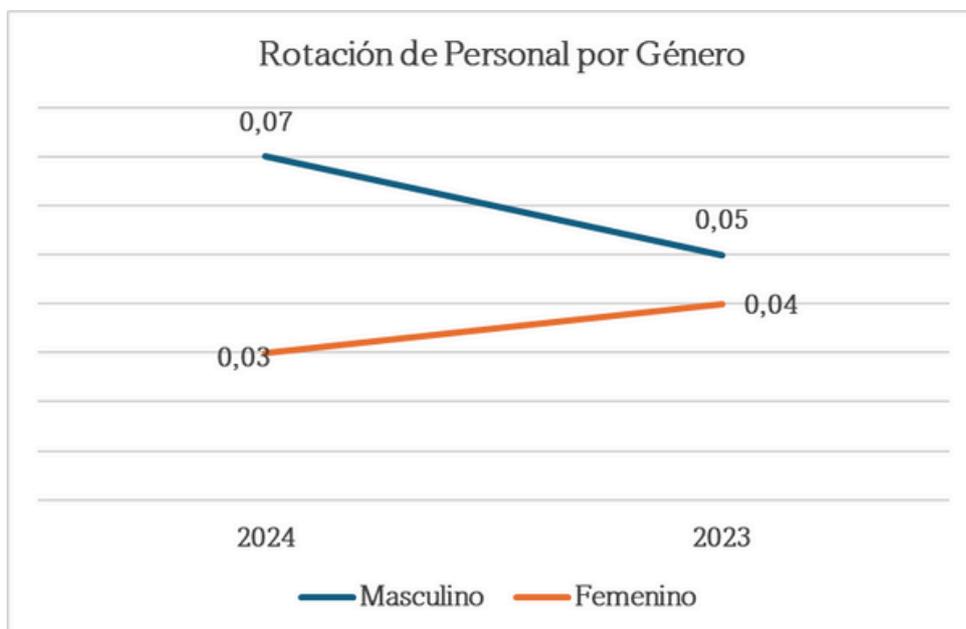


Análisis de Estabilidad Laboral 2023–2024

En 2024, la tasa de rotación de personal fue del 7 % en hombres y del 3 % en mujeres, en comparación con el 5 % y 4 % respectivamente en 2023. Estos resultados reflejan una leve disminución general en la rotación, especialmente en el personal femenino, lo cual sugiere una mayor estabilidad laboral en este grupo.

ROTACIÓN DE PERSONAL POR GÉNERO				
Criterio	2023		2024	
	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO
Número de empleados que dejan la empresa	204	146	194	93
Promedio de empleados	3824	3824	2807	2807
Tasa de contratación	5%	4%	7%	3%

La tasa de rotación de personal Índice de rotación = (Número de empleados que se separaron / Promedio de empleados) x 100

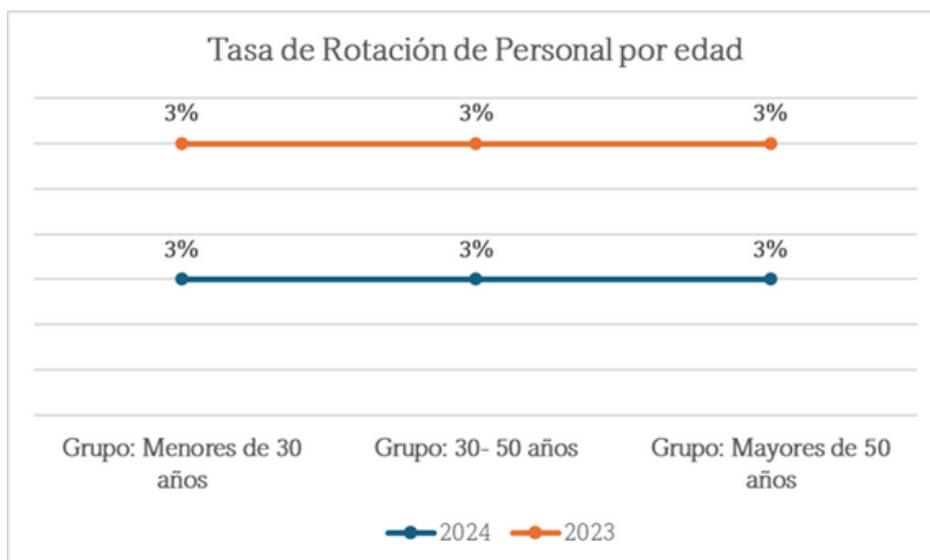


Rotación de Personal por Edad

Durante 2023 y 2024, la tasa de rotación por edad se mantuvo estable en todos los grupos, con un 3 % para menores de 30 años y para el grupo de 30 a 50 años, y un 0 % para mayores de 50 años. Esta estabilidad refleja una adecuada gestión del talento humano en todos los rangos etarios y una retención especialmente sólida en el grupo de mayor edad.

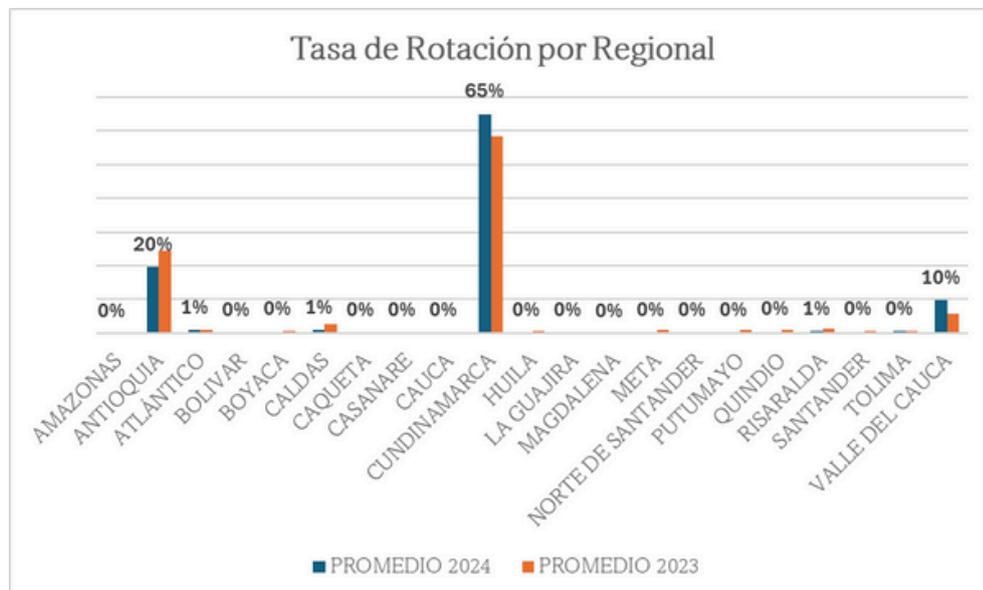
ROTACIÓN DE PERSONAL POR EDAD						
Criterio	Grupo: Menores de 30 años		Grupo: 30- 50 años		Grupo: Mayores de 50 años	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Número de empleados que dejan la empresa	71	99	79	128	6	12
Promedio de empleados	2807	3824	2807	3824	2807	3824
Tasa de contratación	3%	3%	3%	3%	0%	0%

La tasa de rotación de personal Índice de rotación = (Número de empleados que se separaron / Promedio de empleados) x 100



Tasa de Rotación por Región

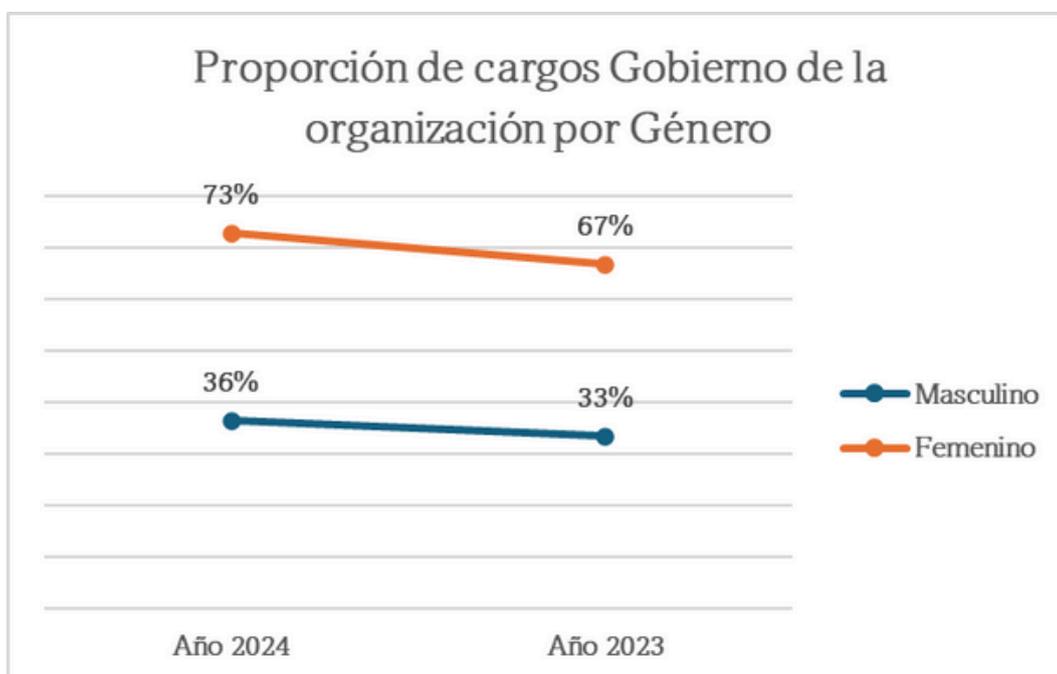
REGION	PROMEDIO 2024	PROMEDIO 2023	PROMEDIO 2024	PROMEDIO 2023
AMAZONAS	0	1	0%	0%
ANTIOQUIA	31	46	20%	24%
ATLÁNTICO	2	2	1%	1%
BOLIVAR	0	1	0%	0%
BOYACA	1	2	0%	1%
CALDAS	2	5	1%	3%
CAQUETA	0	0	0%	0%
CASANARE	0	1	0%	0%
CAUCA	0	0	0%	0%
CUNDINAMARCA	101	110	65%	58%
HUILA	0	1	0%	1%
LA GUAJIRA	0	0	0%	0%
MAGDALENA	0	0	0%	0%
META	0	2	0%	1%
NORTE DE SANTANDER	0	0	0%	0%
PUTUMAYO	0	2	0%	1%
QUINDIO	1	2	0%	1%
RISARALDA	1	2	1%	1%
SANTANDER	1	1	0%	1%
TOLIMA	1	1	0%	1%
VALLE DEL CAUCA	15	11	10%	6%



Participación por Género en Cargos Directivos

Durante 2023 y 2024, la tasa de rotación por edad se mantuvo estable en todos los grupos, con un 3 % para menores de 30 años y para el grupo de 30 a 50 años, y un 0 % para mayores de 50 años. Esta estabilidad refleja una adecuada gestión del talento humano en todos los rangos etarios y una retención especialmente sólida en el grupo de mayor edad.

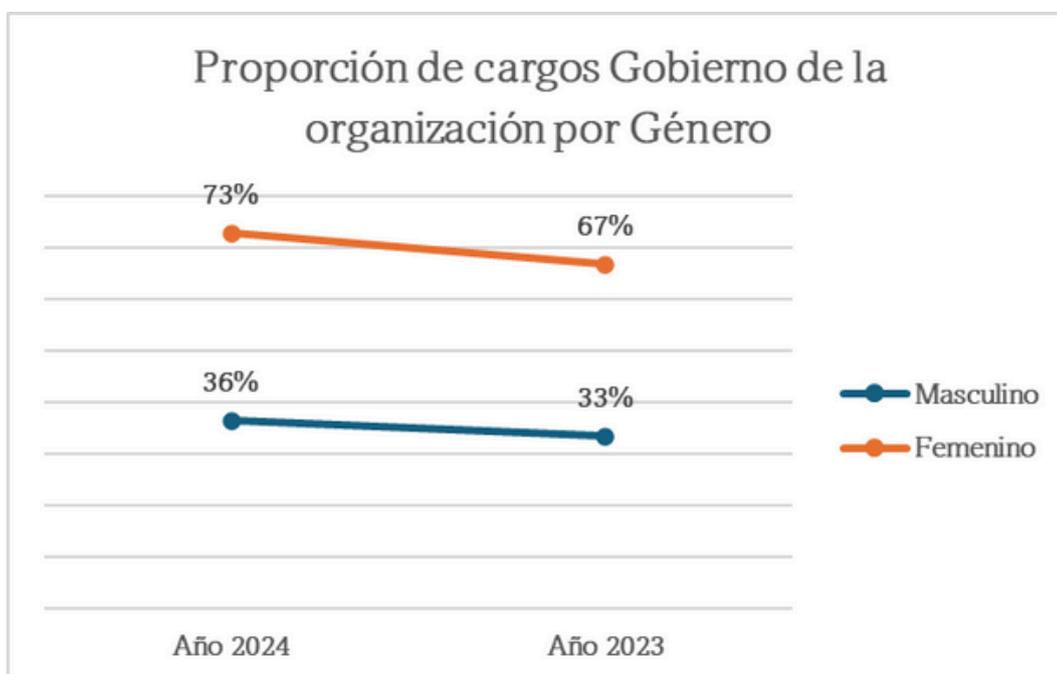
Gobierno de la Organización: cargos gerenciales y directivos		
Género	Año 2024	Año 2023
Masculino	36%	33%
Femenino	73%	67%



Participación por Género en Cargos Directivos

Durante 2023 y 2024, la tasa de rotación por edad se mantuvo estable en todos los grupos, con un 3 % para menores de 30 años y para el grupo de 30 a 50 años, y un 0 % para mayores de 50 años. Esta estabilidad refleja una adecuada gestión del talento humano en todos los rangos etarios y una retención especialmente sólida en el grupo de mayor edad.

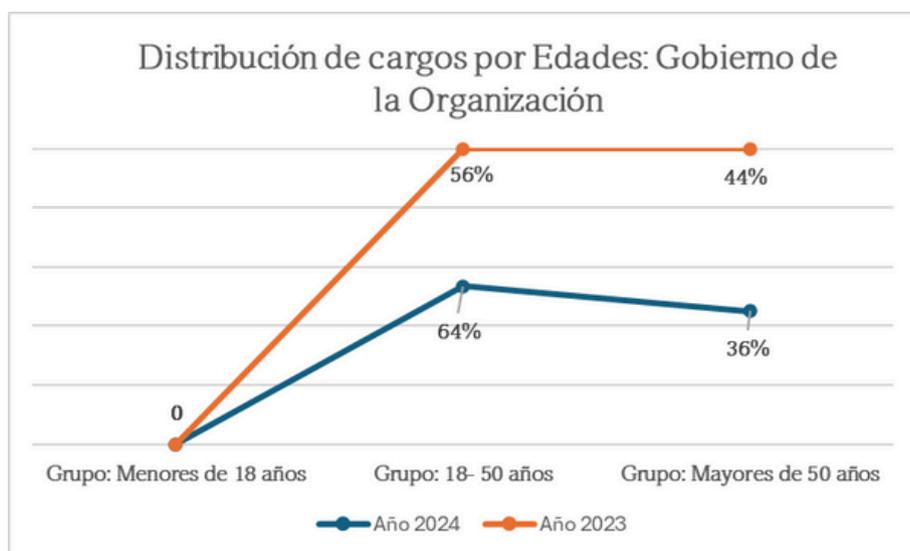
Gobierno de la Organización: cargos gerenciales y directivos		
Género	Año 2024	Año 2023
Masculino	36%	33%
Femenino	73%	67%



Participación por Edad en Cargos Directivos

En 2024, el 64 % de los cargos directivos en Servisión de Colombia & CÍA LTDA estuvo ocupado por personas entre 18 y 50 años, mientras que el 36 % correspondió a personas mayores de 50 años. En comparación con 2023, se observa un aumento en la participación del grupo más joven (de 56 % a 64 %) y una disminución en el grupo de mayores de 50 años (de 44 % a 36 %). No se reportó participación de personas menores de 18 años en cargos de gobierno organizacional durante ninguno de los dos años, en cumplimiento de la normativa laboral vigente.

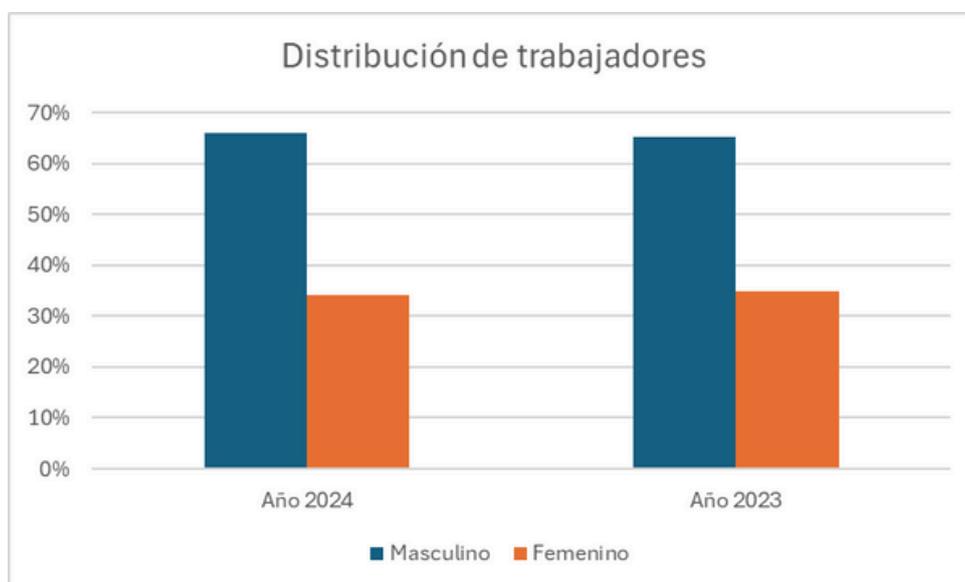
Grupo de edad	Año 2024	Año 2023
Grupo: Menores de 18 años	0	0
Grupo: 18- 50 años	64%	56%
Grupo: Mayores de 50 años	36%	44%



Proporción de Trabajadores por Género en la Fuerza Laboral

En 2024, la composición de la fuerza laboral en Servisión de Colombia & CÍA LTDA fue del 66 % masculino y 34 % femenino, manteniendo una distribución similar a la de 2023, cuando fue de 65 % hombres y 35 % mujeres. Aunque se observa una ligera disminución en la participación femenina, la organización continúa fortaleciendo políticas de equidad e inclusión laboral.

PROPORCIÓN DE TRABAJADORES POR CATEGORÍA LABORAL(PERSONAL FEMENINO V.S MASCULINO)		
Categoría Laboral		
Género	Año 2024	Año 2023
Masculino	66%	65%
Femenino	34%	35%



Políticas Laborales y Relaciones de Trabajo

Servisión de Colombia & CÍA LTDA asegura la contratación directa del 100 % de sus trabajadores, sin intermediarios, en conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo. Adicionalmente, cuenta con políticas que respaldan las relaciones laborales, tales como la Política de Derechos Humanos, el Reglamento Interno de Trabajo, la Política de Sostenibilidad y la Política de Tratamiento de Datos Personales de los Titulares. Estas políticas estuvieron activas tanto en 2023 como en 2024, garantizando condiciones laborales claras y respetuosas con los derechos fundamentales de los trabajadores.



Para identificar y corregir situaciones en las que el trabajo en la cadena de suministro no cumple con los marcos legales, se implementaron las siguientes estrategias: la Política de Gestión del Riesgo, la Política General SARLAFT, el Código de Ética y Conducta, y el Anexo HSEQ para contratistas y/o proveedores. Mientras que algunas de estas estrategias ya estaban en vigor en 2023, otras fueron fortalecidas o formalmente implementadas en 2024, como parte de los mecanismos de control y seguimiento de proveedores.

CONTROL Y MEJORA EN RELACIONES CON TERCEROS

Durante 2024 se avanzó en la documentación y seguimiento de situaciones relacionadas con:



Estas situaciones se gestionan principalmente a través del Anexo HSEQ para contratistas y/o proveedores, que regula las condiciones mínimas exigidas a quienes prestan servicios en representación de la compañía.

Servisión de Colombia & CÍA LTDA garantiza relaciones laborales directas y transparentes con todos sus trabajadores, sin intermediarios, conforme al Código Sustantivo del Trabajo. Para ello, cuenta con un marco normativo sólido que incluye la Política de Derechos Humanos, el Reglamento Interno de Trabajo, la Política de Sostenibilidad y la Política de Tratamiento de Datos Personales, todas activas durante 2023 y 2024.



Cadena de suministro

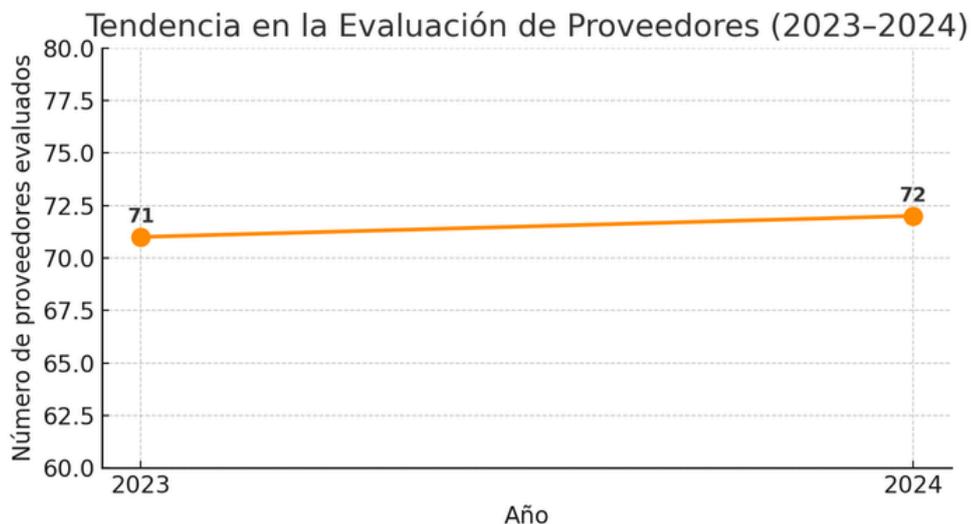
El programa "Guarda del Mes" reconoce a los colaboradores que se destacan por su compromiso, disciplina y excelencia en el servicio. Este reconocimiento se otorga a quienes demuestran un historial impecable y brindan una atención excepcional a clientes y usuarios.

IMPACTO EN LA CADENA DE SUMINISTRO



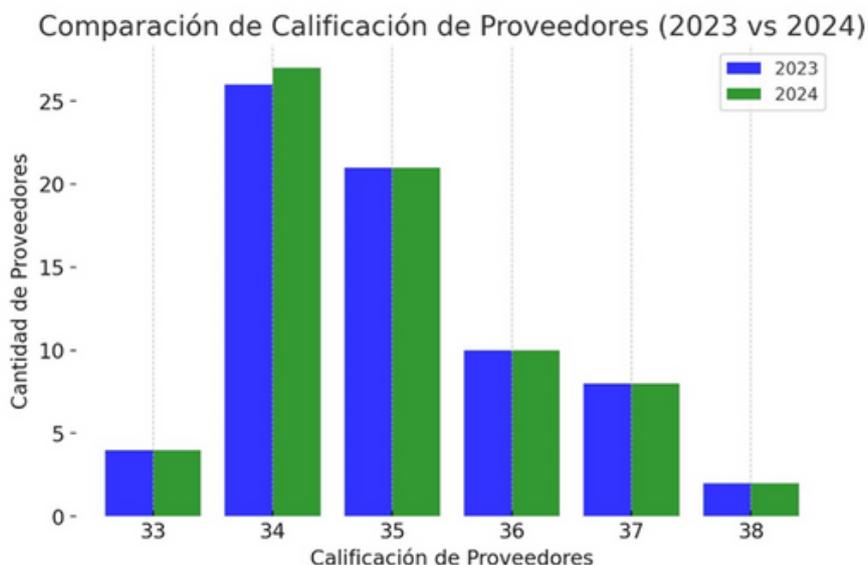
Desempeño Social de Proveedores 2023–2024

La evaluación social de proveedores es clave en el sistema de sostenibilidad de Servisión de Colombia. Durante 2023 y 2024, se implementaron procesos de verificación para asegurar el cumplimiento de criterios de calidad, sostenibilidad y responsabilidad social. Se evaluaron aspectos como tiempos de entrega, cumplimiento del Anexo HSE, atención al cliente, calidad y documentación. En 2024 se evaluaron 72 proveedores, frente a 71 en 2023, fortaleciendo el control y desempeño en la cadena de suministro.

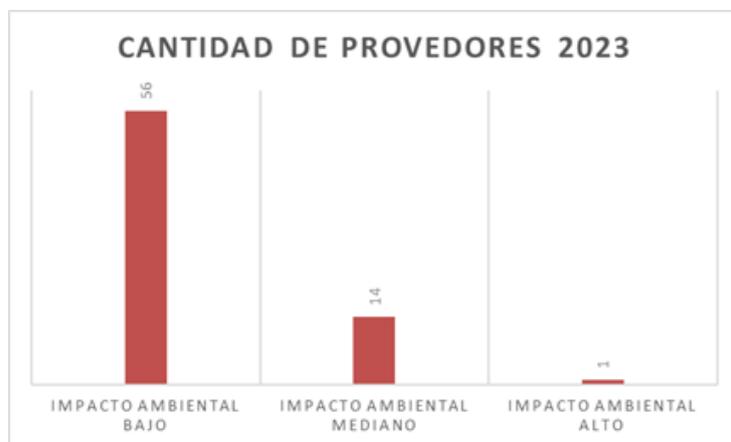
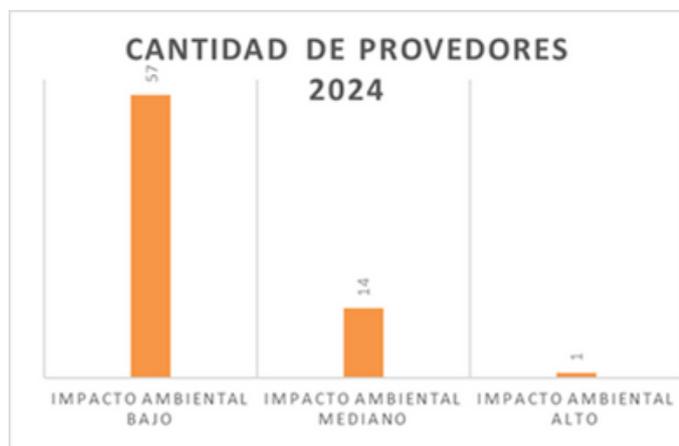


El análisis de los criterios de evaluación confirma que todos los proveedores cumplieron satisfactoriamente con los estándares establecidos, demostrando un desempeño positivo en cada uno de los aspectos evaluados.

Desempeño Social de Proveedores 2023–2024



Evaluación ambiental de proveedores



En el período 2023-2024 se evaluaron un total de 71 proveedores en 2023 y 72 proveedores en 2024, lo que representa un incremento del 1.4% en la cantidad de proveedores evaluados en relación con los impactos ambientales. Durante ambos años, se identificaron 1 proveedor con impacto ambiental alto, 14 proveedores con impacto ambiental mediano, sin variaciones en las categorías de impacto significativo. Lo cual nos compromete seguir en la ardua labor del fortalecimiento en el tema ambiental con nuestros asociados de negocio(proveedores).

Bienestar Organizacional como Pilar de Sostenibilidad

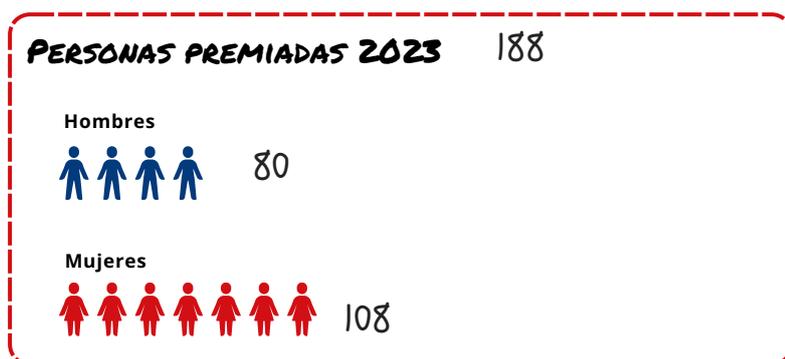
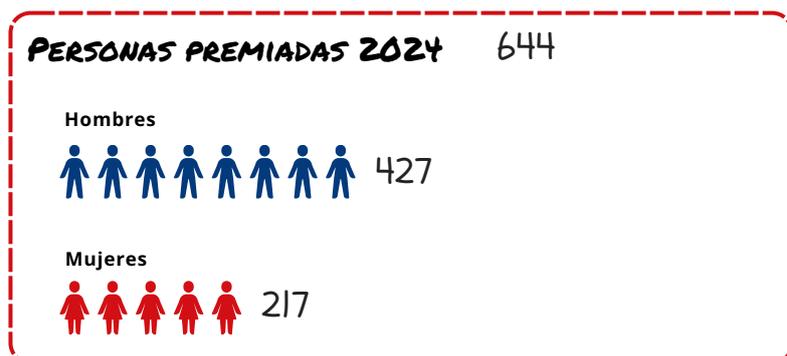
En Servisión de Colombia, creemos firmemente en el bienestar integral de nuestros colaboradores como pilar fundamental para el desarrollo organizacional. A lo largo del año 2024, hemos trabajado con dedicación en la implementación de un programa de bienestar diseñado para fortalecer la calidad de vida de nuestro equipo, promoviendo su desarrollo personal, profesional y social.



Nuestro enfoque se ha basado en la creación de espacios que fomenten la salud física y mental, el equilibrio entre la vida laboral y personal, la formación continua y el reconocimiento de nuestros trabajadores. A través de diversas actividades, alianzas estratégicas y programas de apoyo, hemos buscado impactar positivamente en la motivación, el compromiso y la productividad de cada miembro de nuestra organización.

Guarda del Mes

El programa "Guarda del Mes" reconoce a los colaboradores que se destacan por su compromiso, disciplina y excelencia en el servicio. Este reconocimiento se otorga a quienes demuestran un historial impecable y brindan una atención excepcional a clientes y usuarios.



Durante 2024, el programa "Guarda del Mes" fortaleció su alcance, premiando a 644 colaboradores por su compromiso, disciplina y excelencia en el servicio, frente a los 188 reconocimientos entregados en 2023. Este aumento refleja una mayor cobertura del programa y una estrategia sostenida de reconocimiento al talento humano. En 2024, 427 hombres y 217 mujeres fueron destacados por su labor ejemplar, en comparación con 80 hombres y 108 mujeres en el año anterior. Esta iniciativa ha contribuido a fortalecer la motivación, el sentido de pertenencia y la cultura de servicio en Servisión de Colombia.

Guarda del Mes

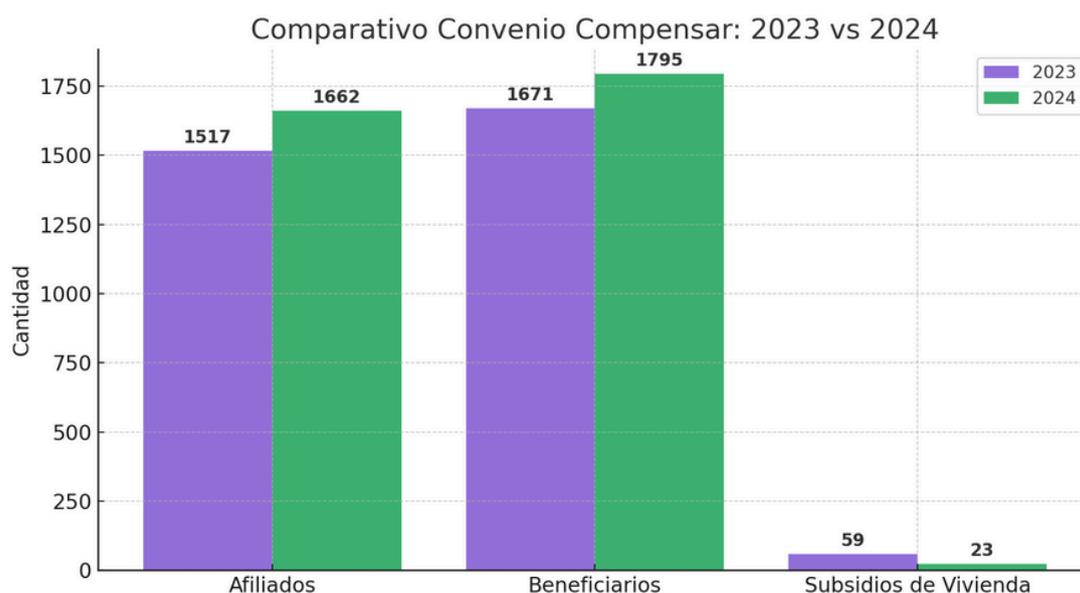
Este reconocimiento no solo destaca el compromiso individual, sino que también fortalece la cultura organizacional, promoviendo el sentido de pertenencia, la motivación y la excelencia en el servicio entre nuestros colaboradores.



Convenio Compensar: Resultados 2023 vs 2024

Gracias al convenio sostenido con Compensar, en 2024 se logró afiliar a 1.662 trabajadores, superando los 1.517 afiliados registrados en 2023. El número de beneficiarios también aumentó de 1.671 en 2023 a 1.795 en 2024, reflejando un mayor alcance del programa hacia las familias de nuestros colaboradores.

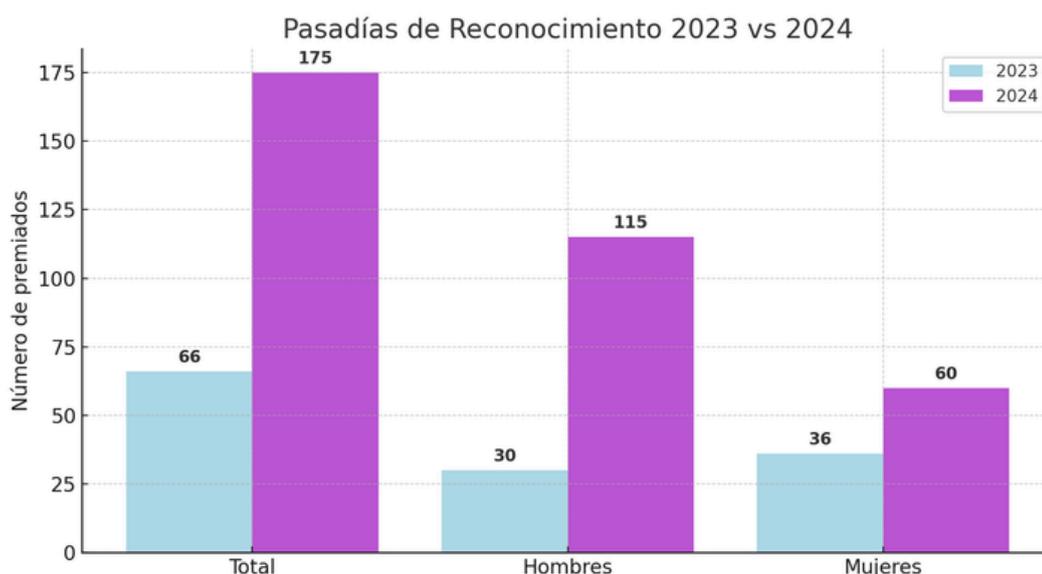
En cuanto a soluciones de vivienda, en 2023 se beneficiaron 59 familias (36 en arrendamiento y 23 en vivienda nueva), mientras que en 2024 se otorgaron 23 subsidios de vivienda y arriendo, por un valor total de \$241 millones, consolidando nuestro compromiso con el acceso a una vivienda digna.



En servicios generales, 2024 presentó un aumento significativo en la utilización de beneficios, con más de 8.000 transacciones entre subsidios, créditos, convenios, turismo y recreación, y un impacto económico superior a los \$1.8 mil millones. Asimismo, se observó un uso más diversificado en áreas como turismo, deporte, recreación y alianzas educativas.

Pasadías de Reconocimiento: 2023 vs 2024

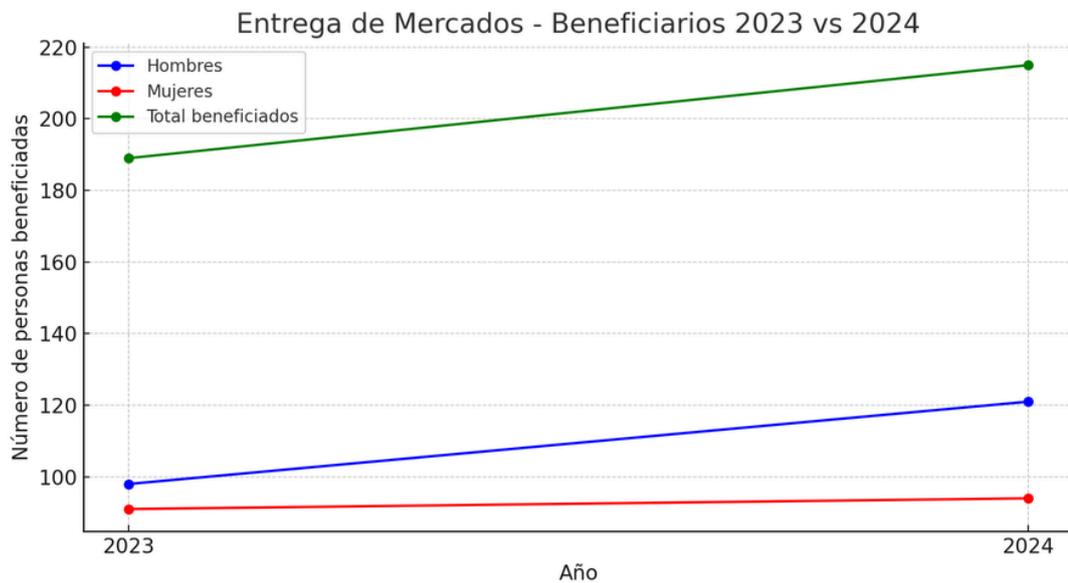
Como parte del programa de bienestar, Servisión de Colombia premia a sus colaboradores destacados mediante jornadas de esparcimiento. En 2023, se otorgaron pasadías a 36 colaboradores (18 hombres y 18 mujeres) en Lagosol, y a 30 personas más (12 hombres y 18 mujeres) con acceso al CUR de Compensar. Para el año 2024, se registró un crecimiento significativo en esta iniciativa, alcanzando un total de 175 colaboradores premiados: 115 hombres y 60 mujeres, lo que representa el 12,2 % del total de empleados. Este tipo de actividades fortalece el reconocimiento institucional, promueve la motivación y contribuye a un ambiente laboral más positivo y comprometido.





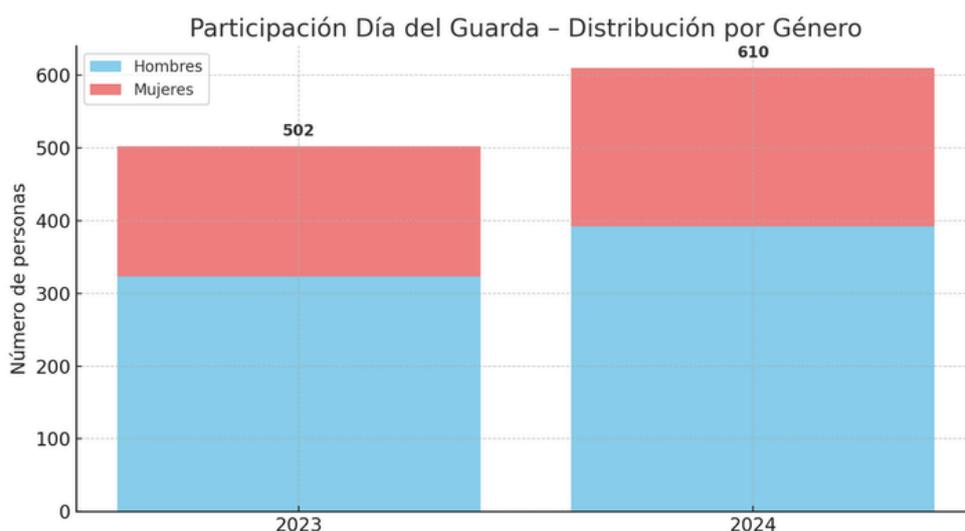
Entrega de Mercados: Reconocimiento y Apoyo

En Servisión de Colombia, el programa de entrega de mercados ha sido una estrategia clave para reconocer el compromiso del personal operativo y brindar apoyo a quienes atraviesan situaciones difíciles. En 2023, fueron beneficiados 189 colaboradores (98 hombres y 91 mujeres). Para 2024, el alcance se amplió a 215 personas, con una participación de 121 hombres (8.61 %) y 94 mujeres (13.47 %) del total de la organización. Esta iniciativa refuerza los valores de solidaridad y cuidado mutuo, promoviendo una cultura donde el bienestar de cada colaborador es prioridad.



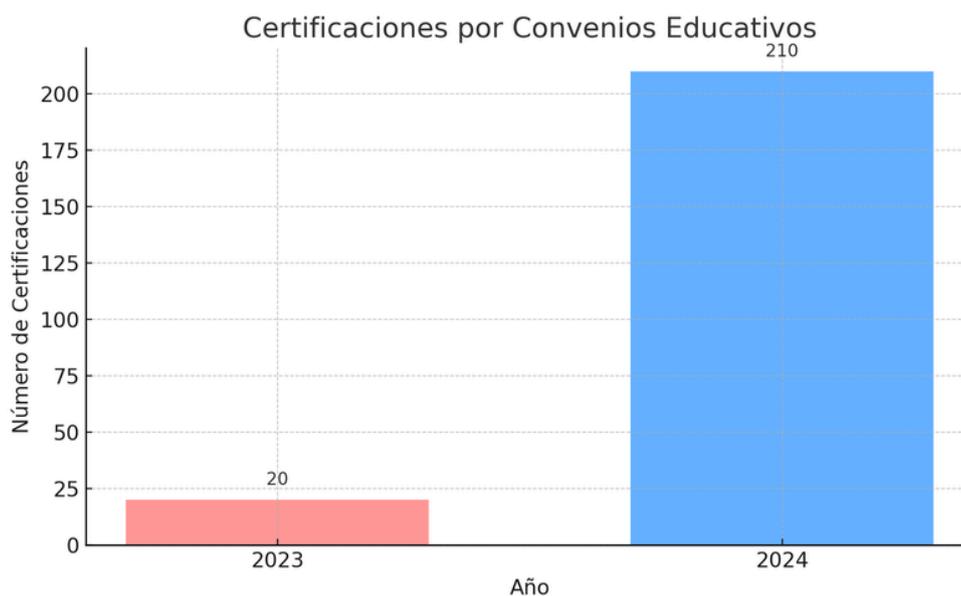
Celebración del Día del Guarda

Cada 26 de noviembre, Servisión de Colombia celebra el Día del Guarda, una jornada de reconocimiento que honra la labor de nuestros colaboradores en seguridad y vigilancia. En 2024, participaron 610 personas, de las cuales 392 fueron hombres y 218 mujeres, quienes disfrutaron de rifas de electrodomésticos, bicicletas, motocicletas, anquetas, además de comida, música y actividades recreativas. En 2023, la celebración contó con la participación de 502 colaboradores, con una distribución de 323 hombres y 179 mujeres, manteniéndose el enfoque de fortalecer el sentido de pertenencia, la integración y el compromiso con nuestra misión institucional.



Fortaleciendo el Futuro a través de Convenios Educativos

Durante el año 2024, Servisión de Colombia fortaleció significativamente su compromiso con la formación de su talento humano mediante convenios educativos, logrando certificar a más de 160 colaboradores en distintas áreas como redacción, ortografía, habilidades comunicativas y servicio al cliente en operaciones de seguridad. Este crecimiento representa un avance notable en comparación con 2023, año en el que se beneficiaron cerca de 20 colaboradores. Estos procesos formativos fueron posibles gracias a las alianzas con la Fundación Universitaria Compensar y Educación Futuro, y se desarrollaron en modalidad mediada por tecnología, permitiendo una mayor cobertura y acceso para el personal operativo. Esta estrategia demuestra el enfoque de la organización en el desarrollo de competencias, el mejoramiento del desempeño y la generación de nuevas oportunidades para su equipo humano.



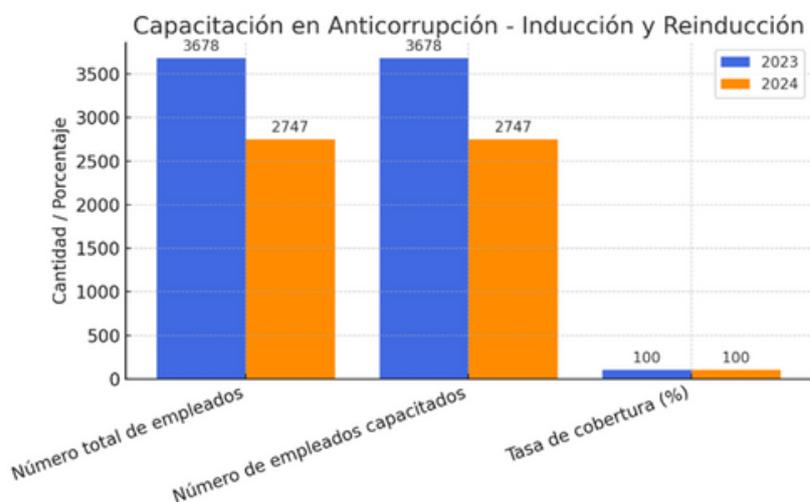
Formación y Capacitación del Talento Humano

Cobertura de Capacitación en Anticorrupción

Durante los años 2023 y 2024, Servisión de Colombia logró una cobertura del 100% en la capacitación sobre políticas de anticorrupción a través de los procesos de inducción y reinducción. Esto refleja el compromiso de la organización con la transparencia, la ética empresarial y el cumplimiento normativo. Todos los colaboradores vinculados durante estos periodos recibieron formación en temas clave para prevenir, identificar y denunciar prácticas corruptas, fortaleciendo así la cultura organizacional basada en la integridad.

Tema	Criterio	2023	2024
Inducción y Re-Inducción	Número total de empleados en la empresa	3,678	2,747
	Número de empleados capacitados en inducción y reinducción	3,678	2,747
	Tasa de cobertura de capacitación en anticorrupción	100%	100%
Fórmula utilizada:	Tasa de cobertura de capacitación en anticorrupción = (Número de empleados capacitados / Número total de empleados) × 100		

Cobertura de Capacitación en Anticorrupción

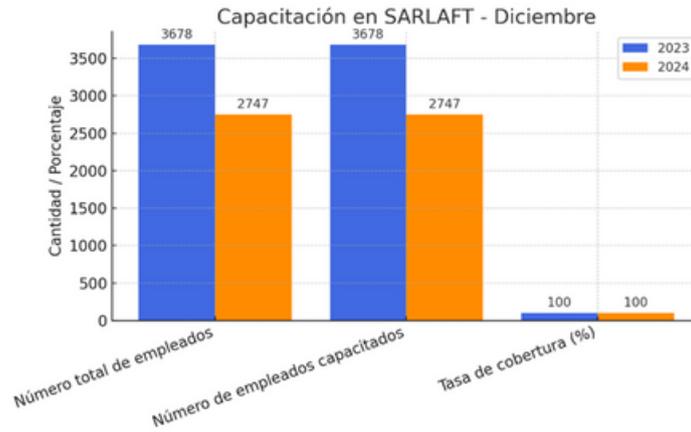


Tema	Criterio	2023	2024
SARLAFT	Número total de empleados en la empresa	3,678	2,747
	Número de empleados capacitados en SARLAFT	3,678	2,747
	Tasa de cobertura de capacitación en SARLAFT	100%	100%

Fórmula utilizada: Tasa de cobertura de capacitación en SARLAFT = $(\text{Número de empleados capacitados en SARLAFT} / \text{Número total de empleados en la empresa}) \times 100$

En los años 2023 y 2024, Servisión de Colombia alcanzó una tasa de cobertura del 100% en la capacitación sobre el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT). Todos los colaboradores activos durante estos periodos recibieron formación completa sobre este sistema, garantizando el fortalecimiento de una cultura de prevención, control y cumplimiento frente a los riesgos financieros y legales asociados a estas actividades. Esta cobertura total refleja el compromiso institucional con la transparencia y la responsabilidad corporativa.

Capacitación en SARLAFT



Tema Capacitación	Categoría Laboral	Total Empleados Capacitados 2023	Total Empleados Capacitados 2024	% Capacitación 2023	% Capacitación 2024	
SARLAFT y prevención de riesgos	Supervisores	194	176	5,3%	6,4%	
	OMTS	164	121	4,5%	4,4%	
	Caninos	59	76	1,6%	2,8%	
	Vigilantes	3120	2213	84,8%	80,6%	
	Escoltas	16	38	0,4%	1,4%	
	Conductores	4	11	0,1%	0,4%	
	Controlador Vial-Recorredor en línea	0	9	0,0%	0,3%	
	Coordinadores Puesto-Operativos	34	21	0,9%	0,8%	
	Coordinadores Administrativos	10	8	0,3%	0,3%	
	Profesionales Administrativos	68	64	1,8%	2,3%	
	Administrativos Directivos	4	5	0,1%	0,2%	
	Administrativos Gerenciales	5	5	0,1%	0,2%	
	Total de empleados capacitados		3678	2747		

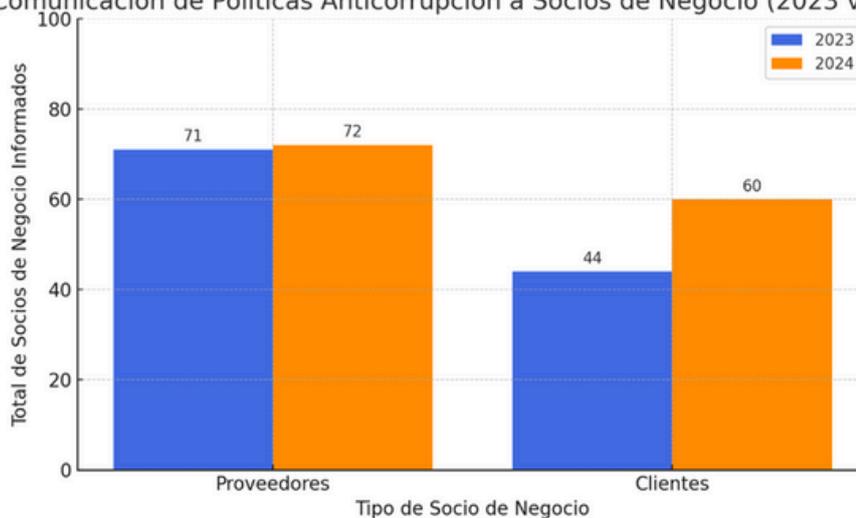
El análisis de la capacitación en SARLAFT y prevención de riesgos durante 2023 y 2024 muestra un compromiso sostenido de Servisión de Colombia con la formación de su personal. Aunque se evidencia una disminución general en el número total de empleados capacitados (de 3.678 en 2023 a 2.747 en 2024), se mantiene un enfoque fuerte en las categorías operativas, como vigilantes y supervisores, que representan el mayor porcentaje de participación. Esta cobertura garantiza que el personal con mayor exposición a riesgos cuente con las herramientas necesarias para actuar bajo los lineamientos de legalidad, prevención y control.

Capacitación en Políticas y Procedimientos Anticorrupción

Tema	Tipo de Socio de Negocio	Total Socios de Negocio 2023	Total Socios de Negocio 2024	% Comunicación 2023	% Comunicación 2024
Políticas y Procedimientos Anticorrupción	Proveedores	71	72	61.74%	54.55%
	Clientes	44	60	38.26%	45.45%
	Total de Socios de Negocio	115	132	100%	100%
<p>Nota: La tabla muestra la cantidad y porcentaje de socios de negocio (proveedores y clientes) a quienes se les ha comunicado la Política Anticorrupción en 2023 y 2024.</p>					

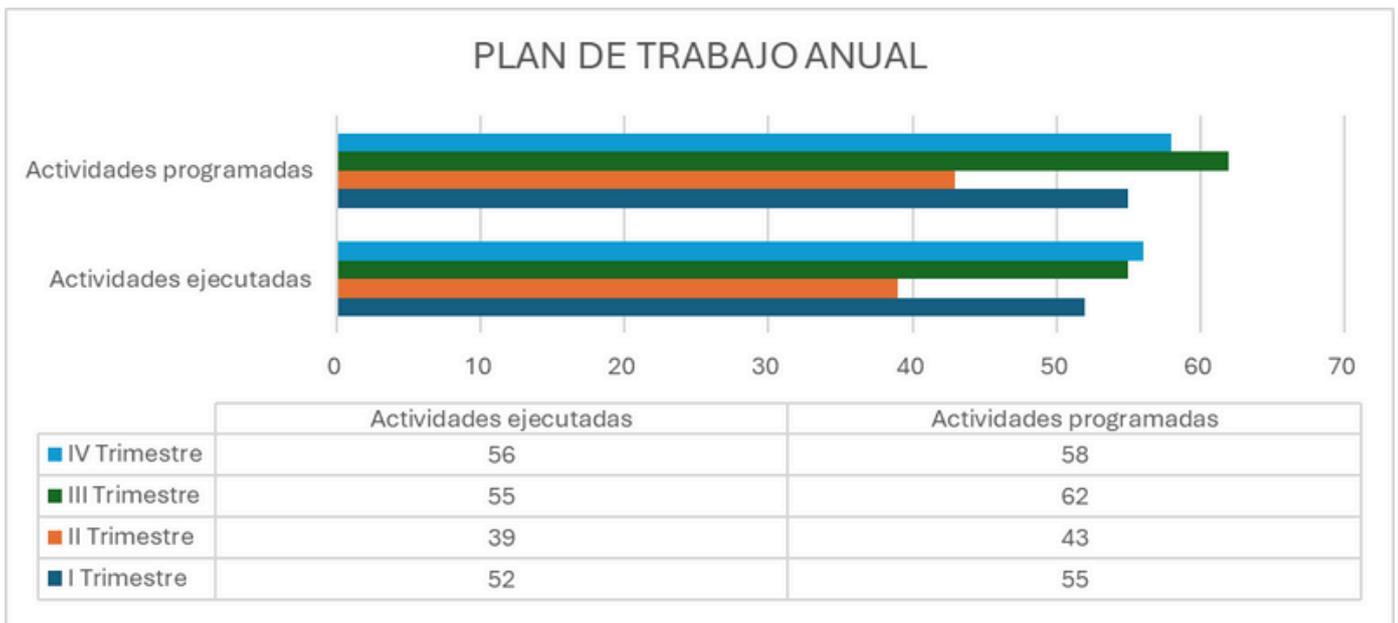
Durante los años 2023 y 2024, Servisión de Colombia ha continuado fortaleciendo la comunicación de sus Políticas y Procedimientos Anticorrupción a sus socios de negocio, tanto proveedores como clientes. En 2024, se logró comunicar esta política al 54,55% de los proveedores y al 45,45% de los clientes, cifras que representan un avance respecto al año anterior en la categoría de clientes. Este proceso refleja el compromiso de la organización con la transparencia, el cumplimiento normativo y la promoción de prácticas éticas dentro de su cadena de valor.

Comunicación de Políticas Anticorrupción a Socios de Negocio (2023 vs 2024)



Ambientes Laborales Seguros y Saludables

En Servisión de Colombia, se asegura la calidad en la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) mediante un equipo profesional altamente capacitado y acreditado que opera a nivel nacional. Este equipo lidera la implementación de acciones orientadas a prevenir, evitar o mitigar accidentes, enfermedades laborales y daños a la salud de los colaboradores. Para garantizar el cumplimiento del sistema de SST, se monitorean indicadores clave como la frecuencia y severidad de la accidentalidad, el porcentaje de accidentes mortales, así como la prevalencia e incidencia de enfermedades laborales. Además, se realiza seguimiento al ausentismo médico y se verifica el cumplimiento del Plan de Trabajo Anual, el desarrollo de las capacitaciones programadas y la cobertura alcanzada entre los trabajadores. Estos indicadores permiten tomar decisiones oportunas que fortalecen un entorno laboral seguro, saludable y en cumplimiento con la normativa vigente.



Identificación De Peligros, Evaluación De Riesgos E Investigación De Incidentes

Dentro de Servisión de Colombia y CIA Ltda., se tiene establecido un procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, es responsabilidad del coordinador de HSE, quien debe aplicar el Formato de Análisis de Trabajo Seguro (ATS) antes de iniciar cualquier actividad. La matriz de identificación de peligros se actualiza anualmente o conforme a la priorización de los riesgos. Los peligros se clasifican en tres niveles: Alto, Medio y Bajo, dependiendo de la exposición y efectividad de los controles.

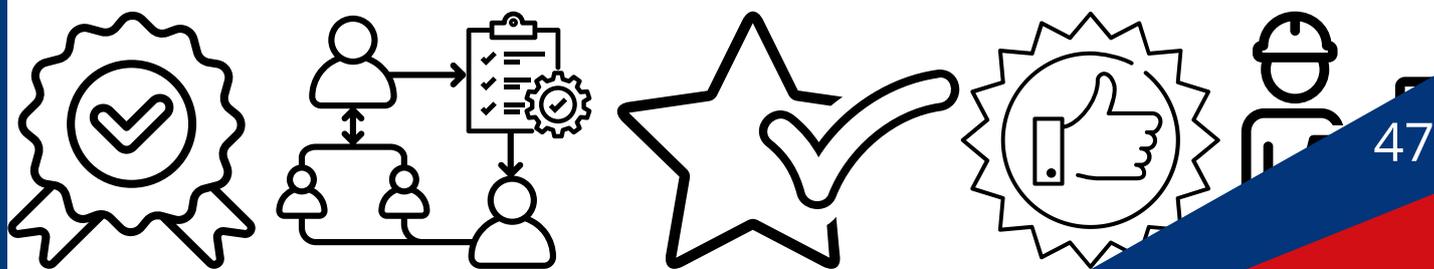
Nivel de Priorización

	Nivel de Priorización	Tiempo de Actualización
Alto	Peligros identificados con controles existentes que no son pertinentes ni suficientes, con una exposición frecuente, se ha materializado el riesgo en el último año.	Se debe realizar verificación y actualización en un tiempo no mayor a 8 meses.
Medio	Peligros identificados con controles existentes que son pertinentes, pero no suficientes, con exposición esporádica, no se ha materializado el riesgo en el último año.	Se debe realizar verificación y actualización en un tiempo no mayor a 10 meses.
Bajo	Peligros identificados con controles existentes que son pertinentes y suficientes, con exposición ocasional o esporádica, no se ha materializado el riesgo en el último año.	Se debe realizar verificación y actualización en un tiempo no mayor a 12 meses.

Servisión de Colombia mantiene actualizada su matriz de peligros ante cambios en procesos, infraestructura o normativas. La gestión de riesgos se basa en una jerarquía de controles que prioriza la eliminación del peligro, seguido por sustituciones, controles de ingeniería, administrativos y el uso de elementos de protección personal. Las acciones se planifican según el nivel de riesgo y se acompañan de seguimiento trimestral. Entre las medidas implementadas se destacan la capacitación continua, mejoras ergonómicas, mantenimiento preventivo y la promoción de una cultura de seguridad, garantizando así la identificación y control efectivo de los peligros en las actividades diarias.

Promoción Y Prevención Seguridad Y Salud En El Trabajo

En 2024, Servisión de Colombia desarrolló campañas y actividades enfocadas en la promoción del bienestar integral de sus colaboradores, con el fin de fortalecer la cultura de seguridad y salud en el trabajo. Se implementaron pausas activas bajo el enfoque “Sin prisa y con pausa”, dinámicas de gimnasia cerebral y ejercicios para el manejo del estrés, utilizando herramientas lúdicas e interactivas. Estas iniciativas mejoraron la concentración, redujeron tensiones físicas y mentales, y promovieron un entorno laboral más saludable, equilibrado y productivo.



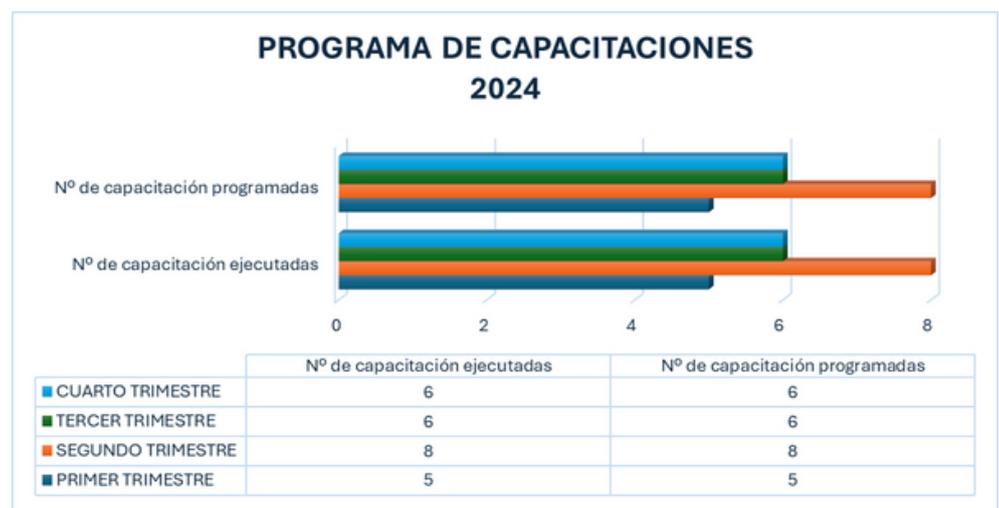
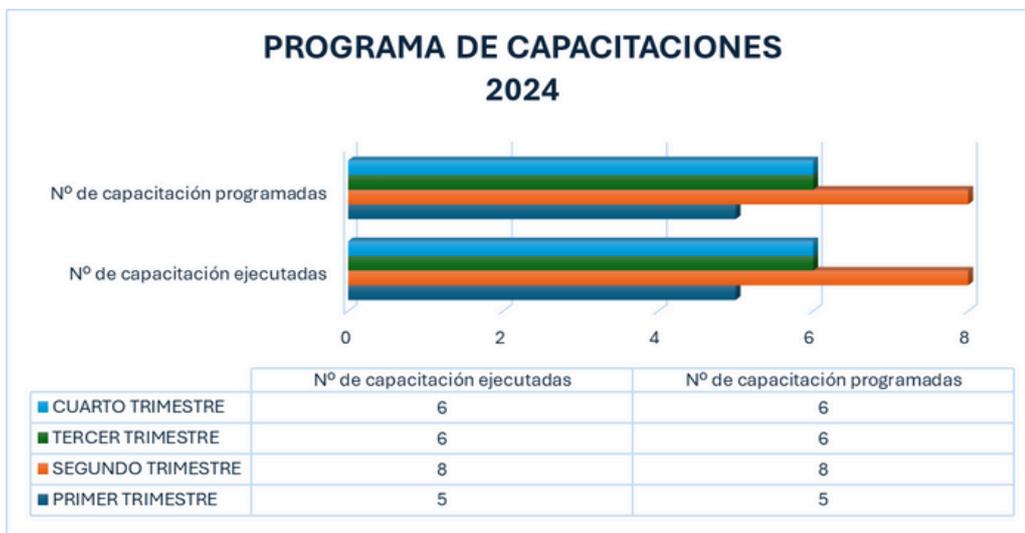
Participación De Los Trabajadores, Consultas Y Comunicación Sobre Salud Y Seguridad En El Trabajo

Se han desarrollado, implementado procesos efectivos que fomentan la participación activa y la consulta de todos sus colaboradores, a todos los niveles y en cada función relevante dentro de la organización. Estos procesos aseguran que las voces de los empleados sean escuchadas y consideradas en la toma de decisiones, promoviendo un ambiente colaborativo y un compromiso mutuo. Para ello, se han establecido diversos mecanismos estructurados, tales como:

PARTICIPACIÓN	CONSULTA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comité de convivencia Laboral (CCL) 2. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo 3. Brigada de Emergencia 4. Comité de Seguridad Vial 5. Trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Correo Electrónico convivencia@servisiondecolombia.co • Código QR Manual de conocimiento corporativo <div data-bbox="1034 1406 1216 1691" style="text-align: center;">  <p>MANUAL DE CONOCIMIENTO CORPORATIVO</p> </div> • Código QR _ Reporte Condiciones y actos Inseguros <div data-bbox="1034 1854 1225 2110" style="text-align: center;">  <p>Nuestro compromiso es contigo, por esta razón si identificas durante tu jornada laboral un acto o condición insegura por favor reportala!</p> <p>"La información que registres será manejada de manera confidencial"</p> <p>¡CÓDIGO QR!</p> <p>"Entre todos nos cuidamos"</p> <p>Servisión de Colombia</p> </div>

Formación Y Cobertura De Trabajadores Sobre Seguridad Y Salud En El Trabajo

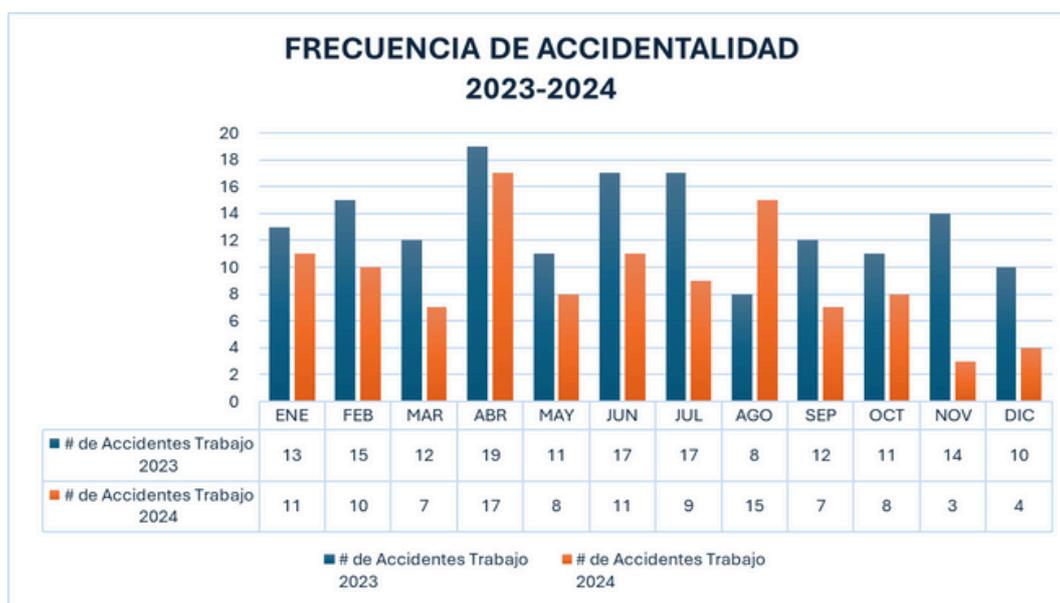
Para garantizar la formación, Servisión de Colombia ejecuta y garantiza las inducciones, reinducciones y formaciones necesarias para la promoción y prevención de los accidentes de trabajo (AT) y enfermedades laborales (EL). Estas acciones son fundamentales para asegurar un entorno laboral saludable y seguro. Además, se garantiza una cobertura mínima del 98% de los trabajadores, lo que asegura que casi toda la fuerza laboral participe activamente en los procesos de formación y prevención.



INDICIDENTES, ACCIDENTALIDAD O ENFERMEDAD LABORAL

En 2024, los accidentes laborales disminuyeron un 31% en comparación con 2023, pasando de 145 a 100 accidentes. Los meses con mayor reducción fueron noviembre (descenso del 78.57%) y marzo (del 41.67%). Sin embargo, agosto mostró un aumento pasando de 8 a 15 accidentes.

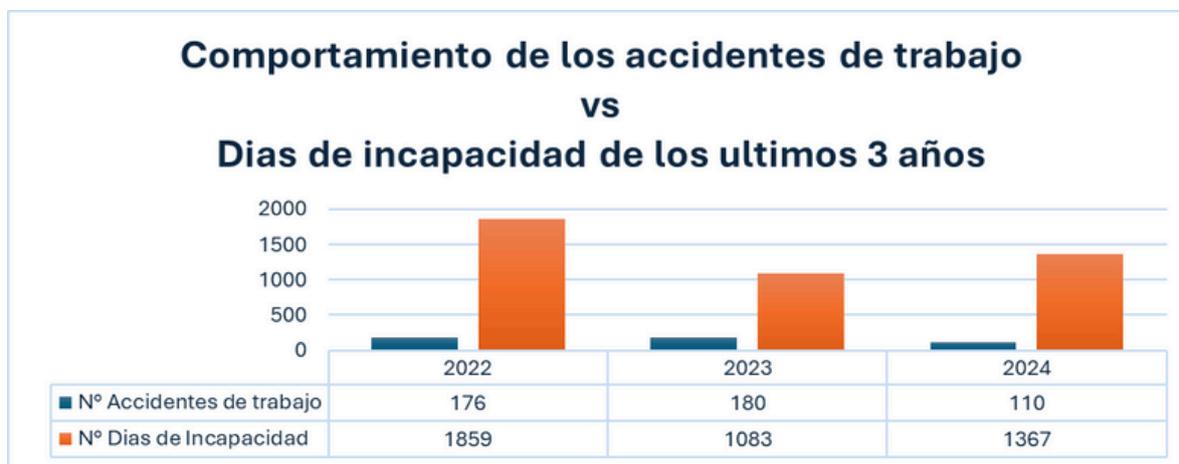
Aunque la tendencia general es positiva, con una mejora en los índices de seguridad, ciertos meses como agosto y abril siguen presentando picos que requieren atención. Es fundamental investigar las causas de estos aumentos y seguir reforzando las estrategias de seguridad y capacitación para mantener la mejora continua.



A continuación, se presenta un análisis estadístico de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales durante el año 2024 y se realiza el análisis con respecto a años anteriores.

Accidentalidad De Trabajo

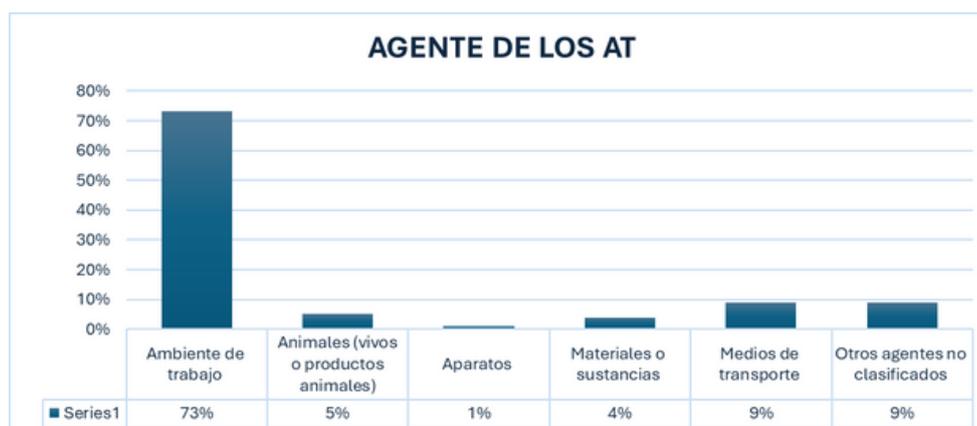
Se relaciona el comportamiento de la accidentalidad de los últimos 3 años.



Según el análisis del comportamiento de la accidentalidad en los últimos tres años, se observa una disminución en la frecuencia de los accidentes, mientras que el índice de incapacidad ha aumentado, en comparación a los resultados obtenidos en 2023.

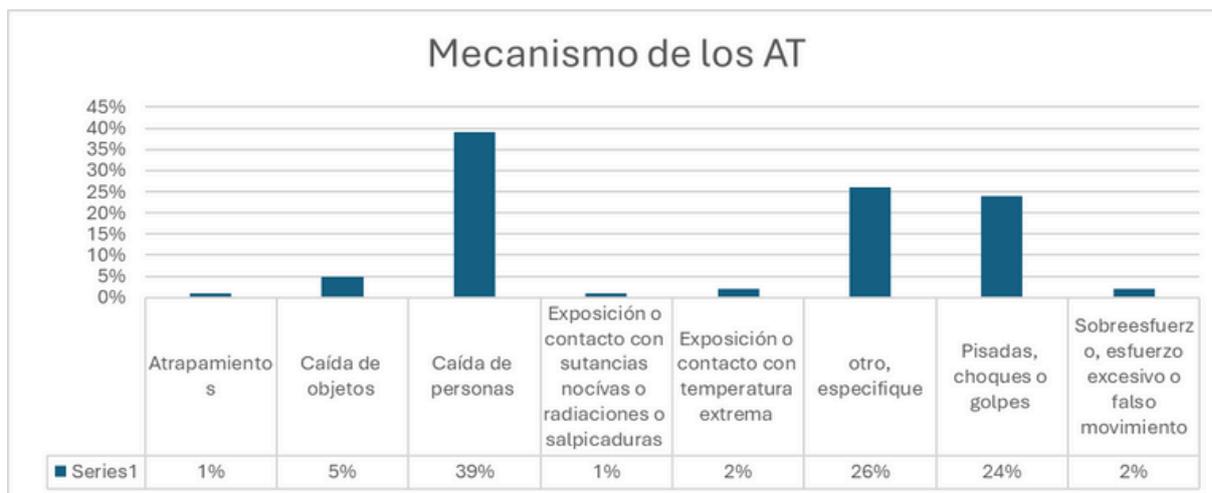
Agente Accidente de Trabajo

En 2024, se registró que el 73% de los accidentes estuvieron principalmente vinculados a las condiciones del entorno laboral (ambiente de trabajo). Esto resalta la necesidad de mejorar las condiciones laborales para prevenir accidentes y garantizar la seguridad de los trabajadores.



Mecanismo del Accidente

El análisis reveló que el 39% de los accidentes se debió principalmente a caídas de personas, lo que resalta la necesidad de mejorar la seguridad en entornos laborales y públicos. Las caídas suelen ocurrir por superficies resbaladizas, distracciones o condiciones peligrosas, y pueden causar lesiones graves.



En respuesta al aumento de accidentes laborales en 2024, Servisión de Colombia fortaleció su estrategia preventiva con más capacitaciones semanales en los contratos con mayores índices de riesgo, enfocándose en seguridad vial, factores psicosociales y ergonómicos. A través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), alineado con las normativas legales vigentes, se prioriza la salud tanto de colaboradores como de clientes. El sistema incluye identificación de peligros, evaluación continua de riesgos y medidas preventivas, logrando una cobertura del 98% del personal capacitado. Las campañas de bienestar y manejo del estrés, junto con la participación activa de los trabajadores en comités de seguridad, han permitido reducir los accidentes laborales y fortalecer una cultura preventiva que mejora la calidad del servicio prestado.

COPASST y Comité de Convivencia: Voces que Protegen y Unen

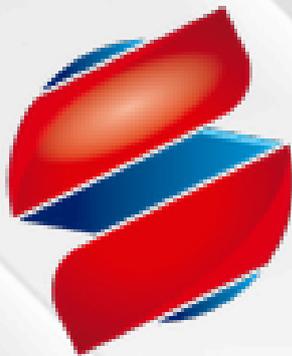
Durante el periodo, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) desempeñó un papel activo en el fortalecimiento de las condiciones laborales, participando en jornadas de inspección a los puestos de trabajo y liderando charlas especializadas en seguridad y salud. Estas acciones reflejan el compromiso del comité con la prevención de riesgos y la promoción de una cultura de autocuidado, facilitando el acompañamiento directo a los colaboradores y la divulgación de información clave para su bienestar y protección en el entorno laboral.



Convivencia Laboral: Base de un Clima Organizacional Saludable

Durante el 2024, el Comité de Convivencia Laboral de Servisión de Colombia desempeñó un rol fundamental en la promoción de ambientes laborales basados en el respeto, la empatía y la comunicación efectiva. A través de espacios de escucha activa, intervenciones oportunas y actividades de sensibilización, se abordaron situaciones que podrían afectar el bienestar emocional y relacional de los colaboradores. Estas acciones contribuyeron a fortalecer un clima organizacional saludable, prevenir conflictos y fomentar relaciones laborales armónicas, en cumplimiento con las disposiciones legales vigentes y los valores corporativos de la organización.





servisión

de Colombia

LA TRANQUILIDAD DE ESTAR SEGURO



Phone

(601) 514 0275



Email

comercial@servisiondecolombia.com



Website

www.servisiondecolombia.com

“En el viaje hacia el éxito, cuidar el bienestar de cada uno de nuestros colaboradores es el combustible que impulsa nuestro camino. Juntos, construimos un futuro donde el cuidado mutuo y el crecimiento personal son las piedras angulares de nuestro éxito compartido”. (Anónimo)