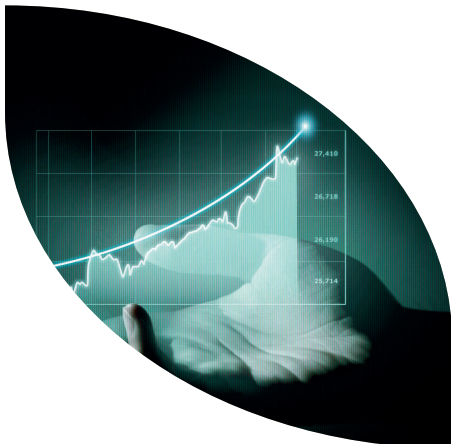


Informe

de Sostenibilidad 2024



**S&A SERVICIOS
Y ASESORÍAS**
Soluciones Temporales, relaciones duraderas

Contenido

1

Carta del Representante

2

Nuestra empresa

3

Nuestros colaboradores

4

Nuestro compromiso con el planeta

5

Nosotros en cifras

6

Sobre este informe

7

Tabla de contenido GRI



1. Carta del Representante



Stella Gil
Gerente General

Nuestro compromiso sigue firme: contribuir con un impacto positivo a través de la generación de empleo digno, incluyente y transformador. Porque cuando trabajamos juntos, los logros no solo se miden en resultados, sino en vidas que cambian y comunidades que progresan.

¡Gracias por acompañarnos en este camino!

Carta del Representante (GRI 2-22)

Sabemos que el éxito se logra con esfuerzo, determinación y la voluntad de las personas que hacen parte de este ecosistema, que entregan día a día su conocimiento empresarial, experiencia y su experticia. A lo largo de nuestra trayectoria, hemos demostrado que la resiliencia y la capacidad de adaptación son clave para enfrentar grandes desafíos. Durante estos 47 años, hemos trabajado incansablemente en la búsqueda de nuevas estrategias y la creación de sinergias que nos permitan consolidar nuestro crecimiento.

Nuestro enfoque está en generar empleo digno y decente, como lo determina la LEY y en fortalecer la rentabilidad, lo que nos abrirá las puertas a nuevos mercados y nos permitirá expandir nuevas líneas de servicio con mayor solidez y competitividad, entregando siempre bienestar y calidad de vida.

El 2025 se perfila como un año de grandes retos, pero también de oportunidades sin precedentes. Nuestra capacidad de adaptación, la conectividad y la sostenibilidad serán pilares fundamentales en nuestro camino. Estamos comprometidos con la implementación de tecnologías avanzadas, el uso eficiente de la inteligencia artificial y la innovación en cada uno de los procesos para garantizar que nuestro impacto en el entorno sea positivo y responsable.

Cada meta alcanzada ha sido posible gracias al compromiso, la confianza y el apoyo de quienes han creído en nuestro propósito. Hoy, reafirmamos que nuestra razón de ser es apoyar a las empresas en sus desafíos, generando valor y construyendo juntos un futuro más justo.



2. Nuestra Empresa

Detalles de la organización y entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad (GRI 2-1 y 2-2)

S&A SERVICIOS Y ASESORIAS SAS BIC La sede principal se encuentra ubicada en la calle 23AN #4N-11 barrio Versalles de la ciudad de Cali, nuestra red de oficinas cuenta con 9 sedes físicas y 13 sedes virtuales* a nivel nacional.

Sedes Físicas

Medellín

Carrera 69 # 46b -46
Tel: 260 7663
Cel: 318 535 7942

Manizales

Calle 65a # 23b -58
Cel: 315 575 9582

Pereira

Calle 2 # 12 -25
Tel: 321 2851
Cel: 315 575 9582

Cali

Sede Principal
Calle 23A Norte # 4N -11
Tel: 667 4488 - 5243666
5246080

Barranquilla

Calle 70 # 52 -54
CC Gran Centro - Local 204
Tel: 345 9110
Cel: 316 255 7748

Bucaramanga

Carrera 18 # 36 -50
Ed. Cincuentenario Of. 502
Tel: 680 4002
Cel: 316 535 7941

Tunja

Carrera 6 # 39 -09
Oficina 208
Tel: 310 883 0740
Sogamoso
Cel: 316 623 8170

Bogotá D.C

Carrera 6 # 46 -23
Tel: 323 0622

Ibagué

Carrera 5 # 63 -64
CC Arkacentro Local E1B29
Tel: 274 3142
Cel: 318 517 6367

Sedes Virtuales

- Santa Marta
- Cartagena
- Neiva
- Cúcuta
- Popayán
- Florencia
- Quibdó
- Valledupar
- Montería
- Sincelejo
- Villaviciencio
- Pasto
- Armenia

*SEDES VIRTUALES: Por definición en Colombia, también conocidas como oficinas virtuales, son un tipo de espacio de trabajo que permite a las empresas tener una presencia profesional sin necesidad de una oficina física.



2. Nuestra Empresa

(GRI2-6)

Nuestro Propósito Superior

Impulsamos
Productividad y Bienestar
Conectando Talento,
Conocimiento y Empresas.



Nuestra Historia

Durante 47 años, nos hemos dedicado a innovar y estructurar la gestión del talento humano, generando oportunidades laborales para miles de personas en Colombia.

En 1973, cuando aún no existía un sistema formal de seguridad social en el país, dimos nuestros primeros pasos con la firme convicción de contribuir al bienestar de los colaboradores. Desde entonces, se han abierto múltiples caminos para acceder a beneficios laborales y mejorar la calidad de vida de quienes hacen parte de esta historia.

Con el tiempo, hemos transformado y fortalecido las condiciones de trabajo, lo que ha permitido que esta iniciativa crezca, evolucione y se consolide.

Hoy, somos mucho más que una propuesta de valor; hemos construido relaciones interpersonales sólidas que han impulsado el desarrollo del negocio y reafirmado nuestro compromiso con el progreso humano y empresarial.



2. Nuestra Empresa

(GRI 2-6)

Iniciamos labores

"Trabajar con la gente" Era la idea que seguía este mercado.



1978

1990



Cobertura Nacional

Conexión para aperturar nuevas ciudades y pioneros en el bienestar de los colaboradores y su calidad de vida.

Certificaciones

Adquirimos certificación BVQI ISO 9001 - 14001 - 45001



2006



2013



Nueva Imagen

Rebranding de marca, evolución tecnológica y digital.

Aniversario 40

Cumplimos 40 años brindando soluciones temporales y relaciones duraderas.



2018

2019



innovación Tecnológica

Fortalecimiento en aplicativos y nuevos sistemas de información.

Logros Innovadores

Gestión de pedidos
S&A Business
S&A DASHBOARD
Plan de continuidad del negocio



2021



2024



Somos una empresa BIC

Estamos comprometidos con la reactivación económica sostenible del país.

NUESTRA HISTORIA



2. Nuestra Empresa

(GRI 2-6)

Nuestros Valores



Compromiso

Sentir como propios los objetivos de la organización, lograr las acciones propuestas, cumplir con los acuerdos tanto personales como profesionales.



Creer en lo Nuestro

Tener la convicción o certeza que lo que hacemos como organización está bien hecho.



Ética

Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales, las buenas costumbres y prácticas profesionales, y acuerdos de la sociedad en que vivimos.



Actitud de servicio

Deseo de ayudar o servir a otros, comprender y esforzarse por satisfacer sus necesidades.



Desarrollo profesional

Promover una iniciativa dinámica de aprendizaje y crecimiento profesional.



**S&A SERVICIOS
Y ASESORÍAS**

Soluciones Temporales, relaciones duraderas

Visión

En el 2025 SYA SERVICIOS Y ASESORIAS alcanzará un margen Ebitda del 2,23% con ingresos de \$ 146.854 millones, creciendo de manera rentable, sostenible e innovadora a través de un modelo que impulsa la productividad y el bienestar, conectando talento, conocimiento y empresas. Para el año 2025, será SYA SERVICIOS Y ASESORIAS reconocida por:

1. Generar al menos el 60,85% de las ventas totales del Grupo.
2. Contar con un ecosistema diferenciado de soluciones digitales para la gestión eficiente del talento humano, que incorpora las nuevas tecnologías de la información y soluciones de analítica e inteligencia de negocios.



2. Nuestra Empresa

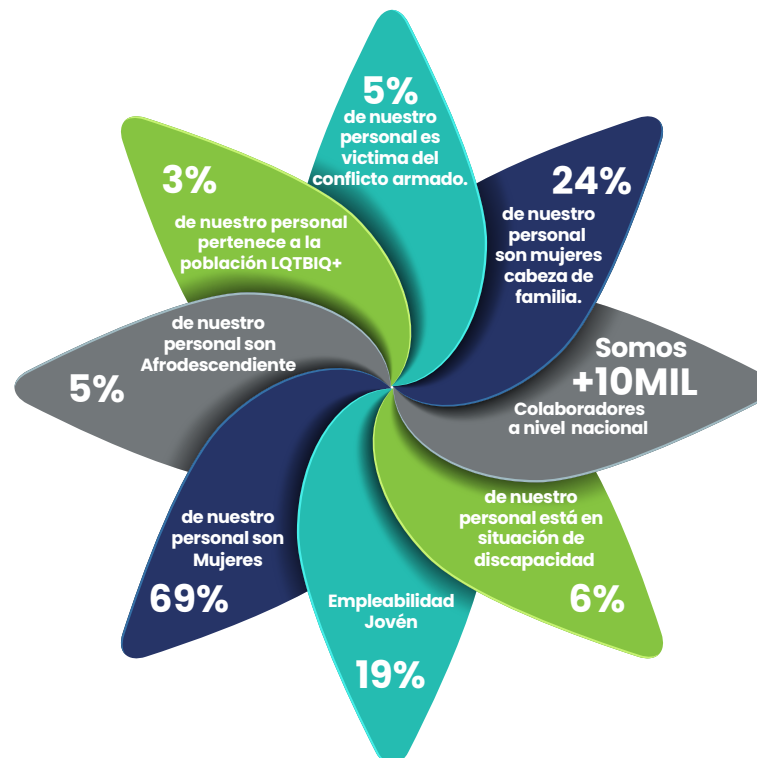
(GRI 2-6)

Nuestras iniciativas demuestran que estamos comprometidos con la reactivación económica del país.

Certificaciones:



Nuestros Datos Claves



2. Nuestra Empresa

(GRI 2-6)

Se gestionan todos los riesgos agrupados por temas bajo la misma estructura documental y metodológica, como se ve en la siguiente imagen.

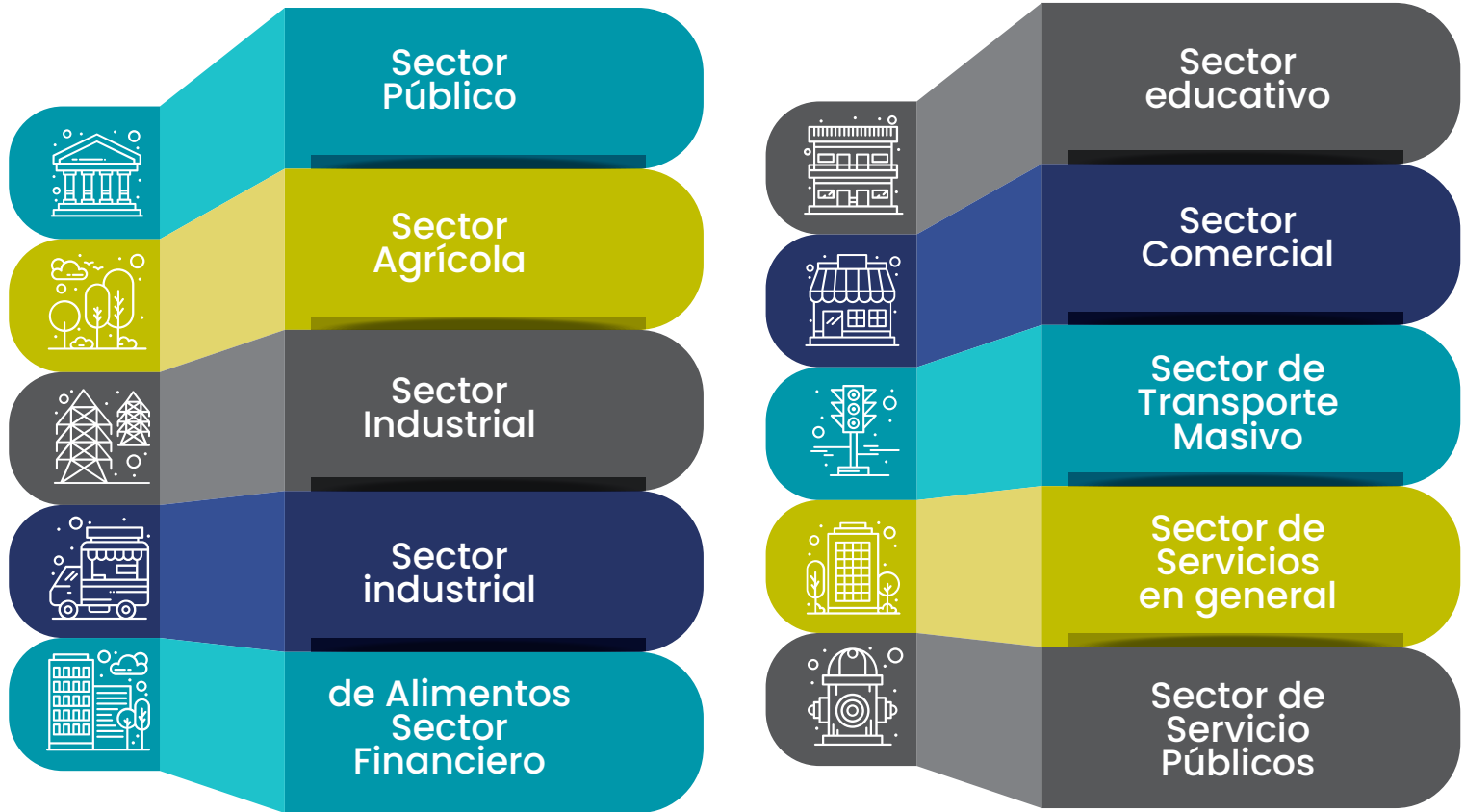


La experiencia tecnológica que brindamos a los grupos de interés se resume en la siguiente imagen (GRI 2-6)



2. Nuestra Empresa

Tenemos presencia en (GRI 2-6):

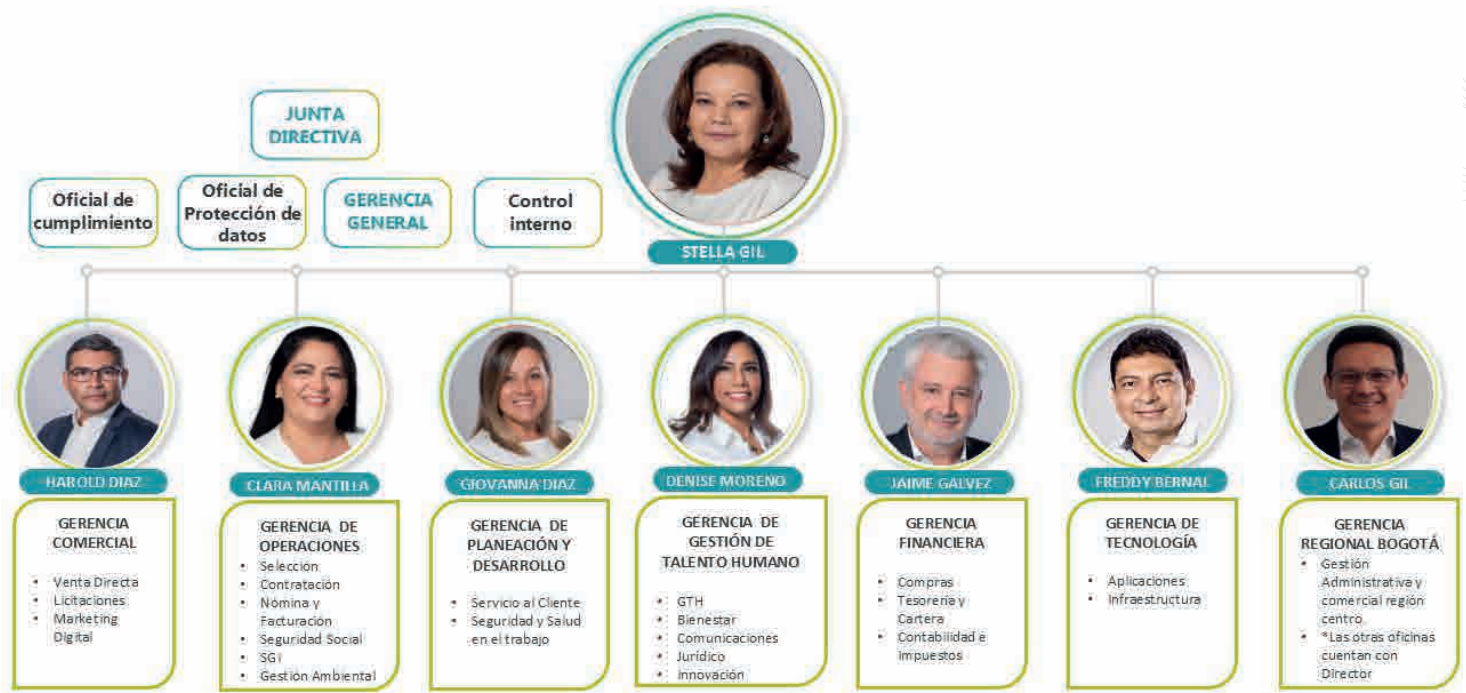


2. Nuestra Empresa

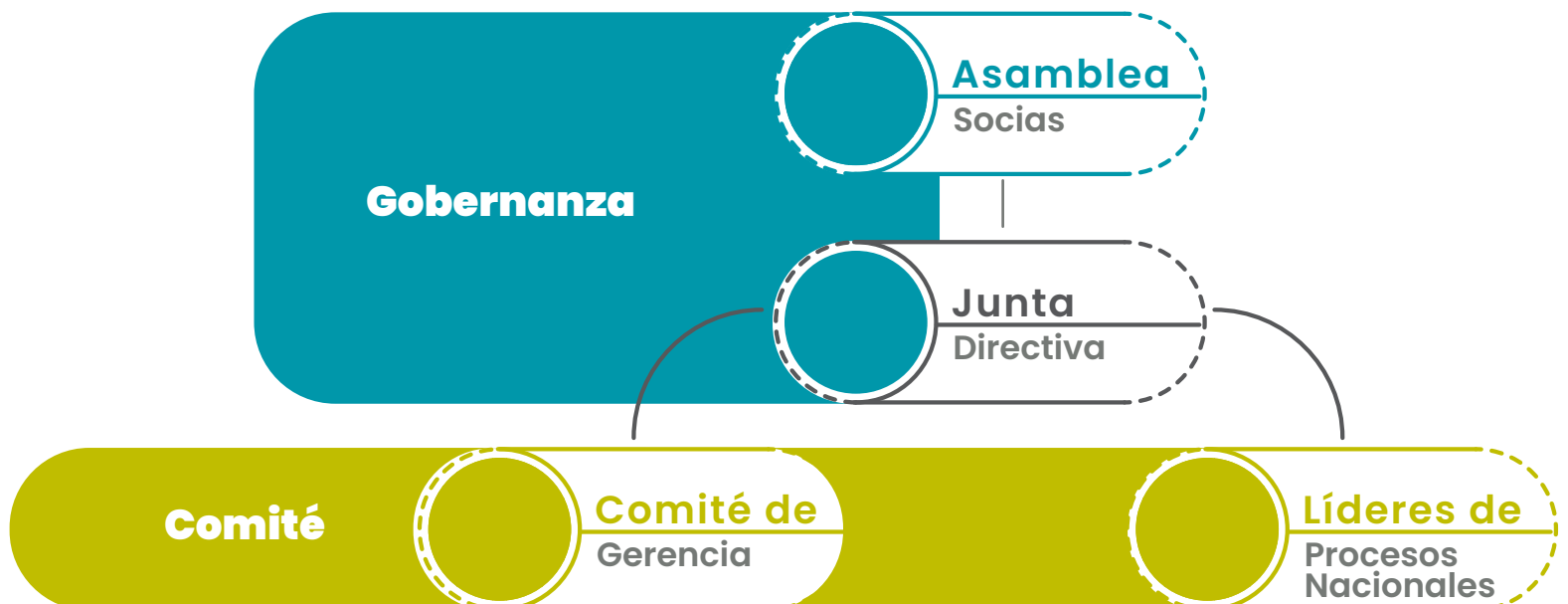
Estructura de gobernanza y composición (GRI 2-9) (GRI 2-10)

La estructura de gobernanza, incluidos los comités que gestionan para el máximo órgano de gobierno se ven reflejados en la siguiente estructura.

Estructura Organizacional



(*) Los dos miembros ejecutivos que pertenecen a la Junta de Socios son la Gerente General y la Gerente de Planeación y Desarrollo



2. Nuestra Empresa

El máximo órgano de gobierno se establece conforme a las políticas y directrices definidas en el Código de Ética y Buen Gobierno de la organización. Los Socios, son 100% autónomos en la toma de decisiones, y nombramiento de los integrantes de la Junta Directiva, el Comité de Gerencia y los Líderes de Proceso Nacionales.

El máximo órgano de gobierno está conformado por miembros ejecutivos (que ocupan cargos dentro de la organización) y no ejecutivos. Se mantiene una clara distinción entre ambos roles, preservando la autonomía e independencia en la toma de decisiones estratégicas. La antigüedad en el cargo de los miembros varía, reflejando tanto continuidad institucional como renovación progresiva del liderazgo.

Por tratarse de una empresa familiar, la asamblea está conformada por las socias fundadoras, quienes han nombrado una junta asesora conformada por 3 personas, quienes han informado pertenecer a otras juntas de la siguiente manera:

El número de otros cargos y compromisos significativos de cada miembro y la naturaleza de los compromisos se resume a continuación:

Carlos Arango y Oscar Caicedo: Pertenece a otras juntas directivas, lo que se tiene claramente identificado para evitar cualquier conflicto de intereses.

El presidente de la asamblea de accionistas se elige en el momento de la Asamblea, para el año 2024 fue **Giovanna Díaz Gil**, a su vez el presidente de la Junta fue **Carlos Alberto Arango Tovar**.

Los integrantes de la Asamblea de Socios, el comité de gerencia y el grupo de líderes nacionales, tienen asignados otros roles de acuerdo con lo que está definido en los estatutos, el código de ética y buen gobierno, la documentación del sistema de gestión y los perfiles de cargo y de funciones en la compañía.

Designación y selección del máximo órgano de gobierno (GRI 2-10)

Asamblea accionistas: Es la instancia de mayor autoridad de la empresa y tiene la competencia para adoptar toda clase de acuerdos referentes a su gobierno y al interés común de los accionistas. La asamblea está constituida por las dueñas de la compañía quien eligen su junta directiva a criterio propio y están documentados en el código de ética y buen gobierno.



Giovanna Díaz
Presidente Asamblea de Accionistas y Gerente Planeación y Desarrollo

2. Nuestra Empresa

Junta directiva: Es la máxima autoridad de la empresa y toma decisiones relacionadas con su gobierno y el interés común de los accionistas. Quienes eligen libremente a la Junta Directiva.

La Asamblea General de Accionistas: Es el órgano responsable de aprobar decisiones estratégicas. Está compuesta por tres miembros elegidos por la Asamblea, de los cuales dos son independientes y uno representa a los accionistas y preside la Junta. Se elige por periodos de un año, con posibilidad de reelección indefinida. A sus reuniones asiste el Gerente General y otros invitados según lo determine la Junta.

Comites: son aprobados por los accionistas, son de carácter temporal, y rendirán informes periódicos a la Junta Directiva sobre el desarrollo de sus actividades.

Comité de gerencia: lo integran los colaboradores que sean designados para los cargos de Gerentes Planeación y Desarrollo, Operaciones, Comercial, Tecnología, Financiero, Gestión Talento Humano y General y se seleccionan de acuerdo las políticas y procedimientos de la gerencia de talento humano, basados en el modelo de gestión por competencias y las practicas estandarizadas en el sistema de gestión integrado. Igual procedimiento aplica para LIDERES DE PROCESOS NACIONALES

Presidente del máximo órgano de gobierno (GRI 2-11)

- La presidente de la Asamblea de accionistas fue durante el año 2024 la señora Giovanna Díaz / Diana Díaz, quien es también un alto ejecutivo de la compañía, como Gerente de Planeación y Desarrollo, gerencia que direcciona la gestión de los procesos servicio al cliente y seguridad y salud en el trabajo, además trabaja activamente en la planeación, ejecución y seguimiento a la Planeación estratégica de la compañía, así mismo ha sido designado como líder de responsabilidad social y sostenibilidad. La forma de evitar el conflicto de interés se define y detalla en el código de ética y buen gobierno de la compañía.

Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos (GRI 2-12)

Desde la asamblea se dan las directrices generales, La Junta por ser asesora compuesta por miembros externos, su función es asesorar y recomendar frente a las decisiones del comité del cual hacen parte dos miembros ejecutivos de la asamblea, todos se incluyen en el alcance del sistema de gestión integrado y de acuerdo a lo documentado en el Código de ética y Buen gobierno de la compañía. Se definen así:



Harold Díaz
Gerente Comercial



2. Nuestra Empresa

- Como aporte al Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), las funciones de la Junta están detalladas en el documento **GERSYA-REG-001** ítem **1.6** roles y responsabilidades literal I. Junta Directiva, ubicado en el módulo de documentos del **software DARUMA**

Para el caso de los compromisos como empresa BIC, el presente informe ha sido revisado en la reunión del mes de abril antes de ser publicado.

Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos (GRI 2-13)

El máximo órgano de gobierno delega la responsabilidad de gestionar los impactos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas así:

En la Gerente de Planeación y Desarrollo quien es la líder de responsabilidad social y sostenibilidad y se delega el asegurar la gestión social y el seguimiento al plan y los programas de sostenibilidad.

El Gerente Financiero es responsable de la gestión económica a través de los procesos a su cargo.

La Gerente de Operaciones contribuye

asegurando que el proceso de gestión ambiental logre el manejo e intervención sobre los impactos ambientales identificados y vinculados a la prestación del servicio.

Se realizan reuniones de la Junta Directiva por lo menos 6 veces en el año y el comité de gerencia de forma mensual donde se realiza seguimiento a los indicadores y el manejo a las situaciones especiales que se presenten y deban ser de manejo de dicho comité

Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad (GRI 2-14)

La Asamblea de Accionistas contribuye indirectamente a la revisión de este Informe de Sostenibilidad mediante dos de sus integrantes, quienes forman parte del Comité de Gerencia. En 2024, este Comité lideró la actualización del análisis de materialidad y la consolidación del modelo de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y de Sostenibilidad Operativa y Social (SOS). La Junta Directiva, en ejercicio de sus funciones de supervisión y gobierno corporativo, realiza la revisión y aprueba el contenido del Informe de Sostenibilidad previo a su publicación.



Gisela Arias Asistente BSO y CMU, Katherine Zagal Coordinador Nal Atracción, Ronald Hurtado Dir. Nal. Gestión Talento Humano, Ximena Monsalve Dir. Nal. Tesorería y Cartera,



2. Nuestra Empresa

Conflictos de interés (GRI 2-15)

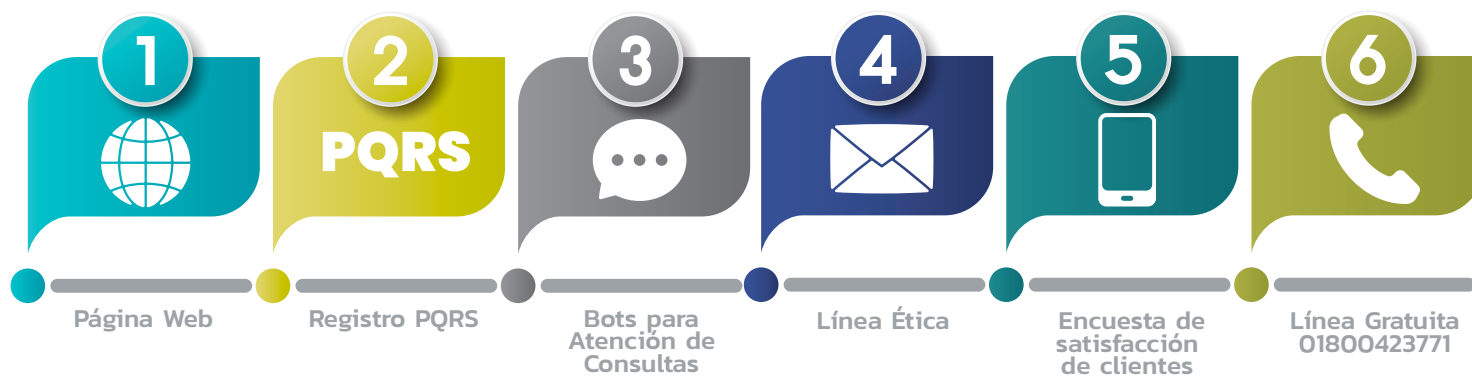
Se han identificado y gestionado los conflictos de interés, los cuales se encuentran debidamente documentados y regulados en el Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo, el Manual SAGRILAFT, el Programa PTEE, y otros documentos normativos relacionados. Estos instrumentos han sido estandarizados y divulgados entre las partes interesadas, garantizando así el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y de las directrices internas definidas por las compañías.

Actualmente, se han establecido mecanismos específicos de manejo de conflictos de interés en los siguientes cinco temas clave:



Comunicación de inquietudes críticas (GRI 2-16)

Para garantizar la comunicación de inquietudes por parte de las diferentes partes interesadas, se tienen establecidas medios de comunicación con el cliente, los colaboradores y otros grupos de intereses focalizados por ser identificados en el análisis de materialidad, estos son:



Sobre las consultas o solicitudes en estos medios se hace una revisión periódica se da respuesta oportuna, se generan/registran indicadores que muestran además de la frecuencia, los tipos de solicitudes, las causas, los procesos a cargo de solucionarlas, la oportunidad con que se contestan entre otras, información que se presenta mensualmente al comité de gerencia y llegan a la asamblea de accionistas a través de las dos gerentes que hacen parte de ella.

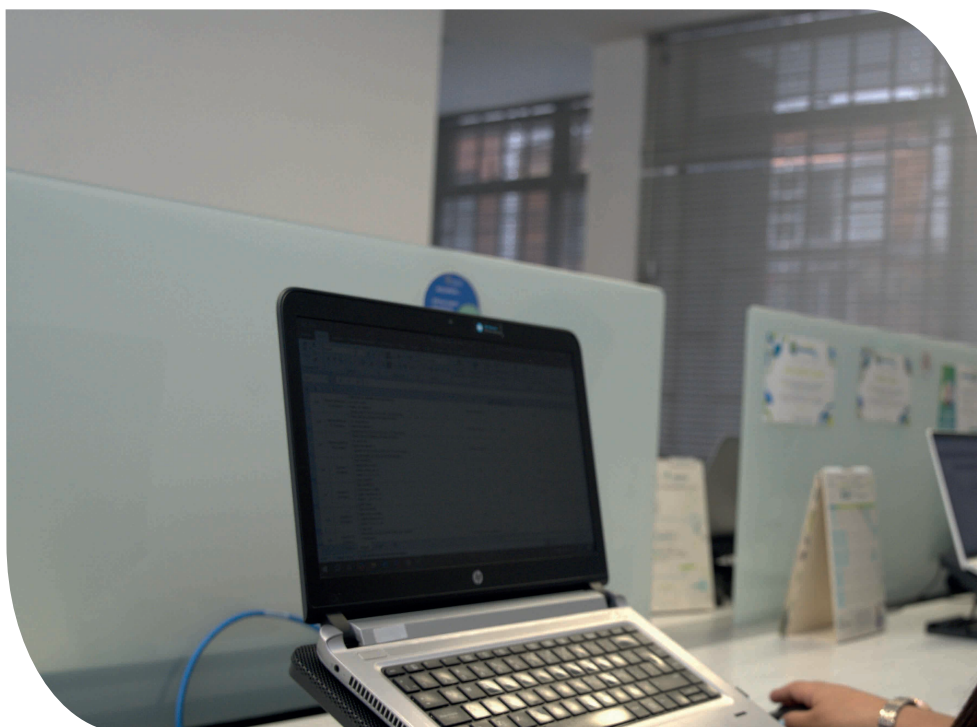
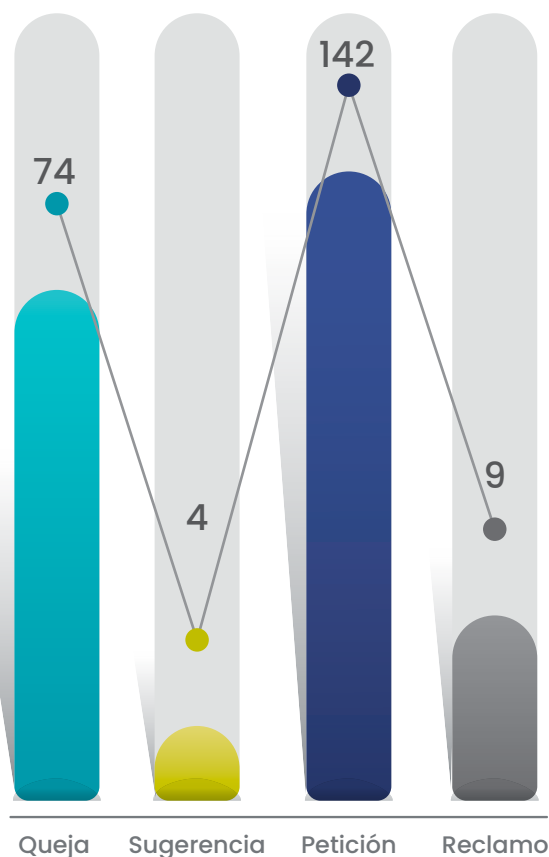
2. Nuestra Empresa

Las consultas o solicitudes recibidas a través de estos medios son objeto de revisión periódica y de atención oportuna. Asimismo, se generan y registran indicadores que permiten monitorear, además de la frecuencia, los tipos de solicitudes, sus causas, los procesos responsables de su gestión y la oportunidad en las respuestas, entre otros aspectos relevantes. Esta información es presentada mensualmente al Comité de Gerencia y, posteriormente, es comunicada a la Asamblea de Accionistas a través de las dos gerentes que forman parte de dicho órgano.

Las principales causas de peticiones están derivadas del personal interno, solicitando certificación laboral con funciones y aclaraciones sobre el pago de nominas.

Las principales quejas están relacionadas con aclaraciones sobre liquidación de prestaciones sociales y Problemas con relacionados con la afiliación/atención de entidades seguridad social en SYA y en SE demora en liquidación de prestaciones sociales

PQRS 2024 - Total S&A



2. Nuestra Empresa

Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno (GRI 2-17)

Los comités de la Junta durante el año 2024 recibieron formación a través de charlas y capacitación sobre los siguientes temas:

- Refuerzo anual de modelo responsabilidad social y sostenibilidad, el cual tiene como objetivo mantener el conocimiento acerca de la norma ISO 26000.
- Como contribuimos a los ODS
- Principios del pacto global
- Que son las sociedades BIC entre otras,

Esta información fue entregada a colaboradores a nivel nacional, entre ellos están incluidos los integrantes del comité de gerencia y líderes de procesos nacionales.

Para este año 2024 se recibió capacitación de la Corporación Fenalco Solidario, sobre la elaboración de informes de sostenibilidad para estándares GRI, con el fin de que tanto equipo de gerentes como de líderes de proceso reciban el conocimiento necesario para participar activamente en la elaboración de este informe.

Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno (GRI 2-18)

La evaluación de la Junta Directiva se realiza al finalizar cada año, conforme al procedimiento establecido. En este proceso,

los accionistas avalúan el desempeño individual de cada miembro de la Junta Directiva, considerando su conocimiento, experiencia, habilidades y cumplimiento de sus obligaciones en relación con el plan de trabajo e indicadores presentados.

Políticas de remuneración (GRI 2-19)

La remuneración de los órganos de gobierno: Asamblea y Junta Directiva, es definida así: En la Asamblea de Accionistas, los socios no tienen remuneración por su participación y en la junta directiva está establecido en estatutos en SMMLV.

Nuestra organización remunera a todos sus colaboradores y directivos acorde a la normativa vigente, adicional dentro de su política de talento humano, se tiene estipulado una bonificación de fin de año a mera liberalidad conforme al cumplimiento de los resultados globales.

Proceso para determinar la remuneración (GRI 2-20)

Las políticas de remuneración que se establecen para garantizar que los acuerdos de remuneración ayudan a contratar, motivar y retener a miembros del máximo órgano de gobierno, altos ejecutivos y otros empleados, están documentadas en los estatutos para los órganos de gobierno y para los integrantes de sus comités en los documentos estandarizados del proceso de gestión de talento humano.



2. Nuestra Empresa

Compromisos y políticas (GRI 2-23)(GRI 2-24)

El modelo de responsabilidad social empresarial y sostenibilidad que se promueve en la empresa se detalla en la siguiente imagen.



Asuntos materiales (GRI 3)

Proceso para determinar asuntos materiales y lista de temas materiales (GRI 3-1) (GRI 3-2)

- Afectación de la salud de los colaboradores, GRI 403 (1 al 10) – 405 (1 al 2) – 406-1
- Bienestar social laboral, Tema NO GRI
- Empleabilidad e igualdad en oportunidades laborales, GRI 401 (1 al 3) – 405 (1 al 2) – 406 - 1
- Consumo de energía, GRI 302 (1 al 5)



- Seguridad, respaldo y confianza, Tema NO GRI
- Rentabilidad, GRI 201 (1 al 4)
- Riesgo reputacional, GRI 205 (2 al 3)

2. Nuestra Empresa

Este informe se publica en la página web de la compañía y hace parte del reporte 67 Sociedades BIC.

Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes (GRI 2-25) (GRI 2-26)

Las directrices para que las personas que en nombre propio o en nombre de un tercero, ya sea colaborador o cliente activo, soliciten asesoramiento sobre la aplicación de las políticas y prácticas de la organización para una conducta empresarial responsable y planteen sus inquietudes sobre la conducta empresarial de la organización cuentan con los siguientes medios.



Enfoque para la participación de los grupos de interés (GRI 2-29)

Para contar con la participación de los grupos de interés con el fin de escuchar sus necesidades y en lo posible solucionarlas oportunamente, realizamos actividades de difusión para promover el uso de los siguientes medios o herramientas de comunicación:

Atención personalizada a través de los representantes SAC en la página web, línea ética, registro de PQRS, entre otras.



2. Nuestra Empresa

Anticorrupción (GRI 3-3) (GRI 205)

Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción (GRI 205-1)

Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas (GRI 205-3)

Desde la implementación del Programa de Transparencia y Ética Empresarial PTEE en el año 2021, la compañía ha cumplido con las buenas implementadas en el 100% de las operaciones comerciales y relaciones laborales establecidas.

Esta gestión está enfocada no solo en los riesgos de corrupción y soborno transnacional, sino también en prevenir el involucramiento directo o indirecto en actividades ilícitas relacionadas con los riesgos LAFT y promoviendo en los colaboradores tanto de planta como en misión / en servicio, una conducta ética y transparente, reflejada en el desempeño de sus funciones.

Tanto el programa PTEE como el sistema SAGRILAFT se encuentran incluidos en la gestión del riesgo que se promueve desde el sistema de gestión integrado de la compañía, es así como se realizó un análisis del mercado, los

procesos, nuestras partes interesadas y se gestionaron los riesgos identificados, a través de metodología estandarizada que nos permite controlarlos y evaluarlos periódicamente, dando como resultado que durante el 2024 ni en los años anteriores se hayan presentado incidentes ni casos confirmados de corrupción, soborno transnacional, lavado de activos, financiación del terrorismo o financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masivas en el desarrollo de la relación con nuestros grupos de interés, lo cual fue reportado oportunamente a la super sociedades en el Reporte de Ausencia de Reporte de Operaciones Sospechosas "AROS".



2. Nuestra Empresa

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción (GRI 205-2):

En todos los colaboradores a nivel nacional, tanto de Planta como en Misión se les divulga y facilita el acceso al Código de Ética y Buen Gobierno de la compañía, así como al Programa de Transparencia y Ética Empresarial y el Manual SAGRILAFT, a través del software Daruma, en el cual se administra el sistema de gestión integrado.

También todos los colaboradores nuevos y activos tienen acceso a la plataforma E-learning VIUKA, en donde se realizan de forma virtual, inducción al ingreso, reinducción cuando lleven más de 6 meses, refuerzos y capacitaciones anuales, que son programadas por parte del proceso de gestión de talento humano, aquí pueden acceder a diferentes cursos, entre ellos el de PTEE y SAGRILAFT y los

demás del total de sistemas implementados, los cursos deben ser terminados en su totalidad con un porcentaje de aprobación superior al 80%.

De acuerdo a su vinculación con la operación las diferentes contrapartes, reciben información y conocimiento relacionado con las políticas, manuales, procedimientos, formatos, matrices de riesgos, entre otros que facilitan el conocimiento de las mismas, la gestión de los riesgos, la prevención, la mejora, seguimiento, el cumplimiento de requisitos para su vinculación, entre otras, enfocados en las buenas prácticas de transparencia y ética empresarial. Esta información u conocimiento se comunica al:



Así mismo se cuenta con la línea ética la cual permite el reporte de incidentes y eventos, confirmados o sospechosos, relacionados con estos riesgos, bajo estrictas condiciones de preservación del anonimato.

2. Nuestra Empresa

Cumplimiento de la legislación y las normativas (GRI 2-27)

La empresa dispone un módulo de requisitos legales en el Software DARUMA, a través del cual se gestionan y administran dichos requisitos. Así mismo cuenta con un procedimiento establecido para gestionar la actualización de disposiciones emitidas por los entes reguladores, de inspección vigilancia y control.

No se presentaron casos de incumplimiento de la normativa, que ocasionaran sanciones o multas de ninguna índole durante el periodo objeto del informe.

Prácticas de abastecimiento (GRI 3-3) (GRI 204)

Proporción de gasto en proveedores locales (GRI 204-1)

Red de proveedores

Conformada por



28%
Locales

72%
Nacionales

167 EMPRESAS

Colaboramos con proveedores estratégicos que desempeñan un rol esencial en el funcionamiento de la empresa y en la satisfacción de nuestros clientes. Buscamos fortalecer la administración del servicio de personal temporal, asegurando el cumplimiento de altos estándares de calidad y sostenibilidad en áreas clave como exámenes médicos, estudios de seguridad y dotación.



2. Nuestra Empresa

Seguridad, respaldo y confianza para los clientes (GRI 3.3)

Seguridad, respaldo y confianza son tres condiciones que para empresas del sector en el que se encuentra S&A SERVICIOS Y ASESORIAS SAS BIC, representan el buen nombre y reputación que les debe preceder al momento de ofrecer los servicios.

Algo que caracteriza al sector servicios, es la necesidad de cumplir a cabalidad con las propuestas comerciales que describen toda la oferta comercial y bajo la cual se realizan las negociaciones con sus clientes. Este componente del modelo representa la base sobre la cual se forma la reputación con la que se ofrece seguridad y confianza.

Una buena reputación corporativa ayuda a destacarse de la competencia y generar lealtad en los clientes, empleados, inversores y otros grupos de interés. La reputación de una organización de servicios es la imagen que la empresa proyecta al público y la percepción que tienen de ella. Se basa en las acciones y buen comportamiento que realiza en el día a día, y que abarca tanto las acciones internas como externas.

Contamos con un capital humano organizado y actualizado, capaz de hacer un seguimiento efectivo de las ANS y de las necesidades específicas de cada cliente, cuenta con una estructura interna definida, brindando asesoría eficiente respaldada por un equipo capacitado que sigue procedimientos establecidos, garantizando una gestión óptima y un servicio al cliente de alta calidad.



Como empresa certificada, garantizamos que nuestro proceso interno cumpla con el ciclo PHVA, asegurando una gestión eficiente, organizada y alineada con los demás procesos. Esto permite que nuestros clientes confíen en nosotros y reciban lo mejor en cada etapa del proceso de servicio al cliente, brindando atención constante y de alta calidad, siempre alineada con sus expectativas y necesidades.

2. Nuestra Empresa

Como empresa certificada, garantizamos que nuestro proceso interno cumpla con el ciclo PHVA, asegurando una gestión eficiente, organizada y alineada con los demás procesos. Esto permite que nuestros clientes confíen en nosotros y reciban lo mejor en cada etapa del proceso de servicio al cliente, brindando atención constante y de alta calidad, siempre alineada con sus expectativas y necesidades.

Como empresa certificada, garantizamos que nuestro proceso interno cumpla con el ciclo PHVA, asegurando una gestión eficiente, organizada y alineada con los demás procesos. Esto permite que nuestros clientes confíen en nosotros y reciban lo mejor en cada etapa del proceso de servicio al cliente, brindando atención constante y de alta calidad, siempre alineada con sus expectativas y necesidades.

Nuestra experiencia es resultado de muchos años, durante los cuales hemos trabajado con diversos sectores y empresas, enfrentando y superando desafíos. Esto nos ha permitido afinar nuestro proceso, aprender de cada interacción con nuestros clientes y colaboradores y ofrecer soluciones más precisas a las necesidades específicas de los clientes internos y externos (cliente/colaborador).

El Modelo de atención a clientes a través del cual se garantiza el cumplimiento de los Acuerdos de servicio, de las directrices de nuestros sistemas de gestión, de los

requisitos legales aplicables y condiciones del servicio, se logra a través de la ejecución y control al plan de seguimiento al contrato, garantizando que el proceso SAC y los procesos de la operación se mantengan alineados con los compromisos adquiridos, optimizando calidad y servicio, mejorando la eficiencia operativa y fortaleciendo la relación con los clientes y colaboradores.

En S&A SERVICIOS Y ASESORIAS SAS BIC, el tratamiento de los datos personales de nuestros colaboradores se realiza conforme a lo establecido en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, garantizando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

Desde el proceso de tecnología, nos integramos con proveedores certificados para la administración de nuestro datacenter, quienes operan bajo altos estándares de seguridad informática.

Además, implementamos buenas prácticas de seguridad, recuperación de desastres y políticas estrictas de control de acceso. Mantenemos un monitoreo y control permanente para prevenir accesos no autorizados, fugas de información o cualquier tipo de amenaza que pueda comprometer la privacidad de nuestros usuarios.



2. Nuestra Empresa

Logros que benefician a nuestros clientes durante el año 2024



Cero no conformidades

Podemos destacar entre otros, el mantenimiento, mejoramiento y resultado exitoso en nuestras auditorias, a las certificaciones del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001, Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001, Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001, desde el año 2006.



86% Puntaje total

Logro y mejoramiento del Certificado de Responsabilidad Social y Sostenibilidad por tercer año consecutivo que cuantifica nuestras acciones orientadas al aporte del cumplimiento de los ODS expedido por la Corporación Fenalco Solidario.



Registro de practicas en las 5 dimensiones

Registro como Sociedades BIC ante SuperSociedades avalado por los compromisos detallados en nuestro certificado de cámara de comercio por el cual emitiremos nuestro primer Informe de sostenibilidad.

Proyectos estratégicos de cara al cliente

Durante el 2024 continuamos trabajando para contribuir a la experiencia con nuestros clientes, a través del desarrollo de proyectos, tales como:



2. Nuestra Empresa

Con el objetivo de mantener la cercanía deseada con nuestros clientes, se han implementado mejoras tecnológicas y de procesos que facilitan la comunicación y atención. Entre ellas se encuentran herramientas como la página web, Bot para atención de consultas "Sofía", registro de PQRS, la línea ética, la participación activa en redes sociales, y una gestión fortalecida del equipo de Servicio al Cliente, capacitado para atender las necesidades tanto de los clientes como de los colaboradores en misión.

Medición satisfacción del cliente

La medición de satisfacción se realiza de manera trimestral y tiene como objetivo evaluar la percepción de los clientes activos frente a los servicios ofrecidos. Para garantizar la representatividad de los resultados, se debe alcanzar al menos el 60% de los clientes activos durante el periodo evaluado.

El proceso incluye la aplicación de encuestas a través de un link, los resultados obtenidos se analizan para identificar fortalezas, oportunidades de mejora y tendencias, con el fin de implementar acciones que contribuyan al mejoramiento continuo del servicio.

Cumplimiento Plan
de Seguimiento al
Contrato:

100%

Durante el Año

Medición de la
Satisfacción del
Cliente:

Cumplimiento promedio del

86%

*Superando la meta
establecida para el
2024*



3. Nuestros Colaboradores

Empleados (GRI 2-7)

Los colaboradores fijos de la empresa son denominados de Planta y desarrollan principalmente actividades administrativas para la prestación de los servicios, contamos con otro tipo de colaboradores que son denominados Colaboradores en Misión de acuerdo a lo estipulado en la Ley 50 del 90, cuya supervisión la realiza la empresa usuaria.



S&A SERVICIOS Y ASESORIAS SAS BIC

Cuenta con



120 EMPLEADOS

a Nivel Nacional en su Planta Administrativa

Todos bajo contrato laboral en modalidad tiempo completo, cumpliendo todos los requisitos de la legislación laboral en Colombia; en nuestro grupo de colaboradores se destaca la inclusión e igualdad de oportunidades, en donde la mujer tiene un papel protagonista, representando el 68% de nuestro equipo de trabajo.



Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación (GRI 201-3)

Aportes a fondos de pensión obligatoria

Durante el 2024, la compañía pagó

\$509,2 millones

por concepto de

Aportes obligatorios de pensión a los fondos

lo que equivale al

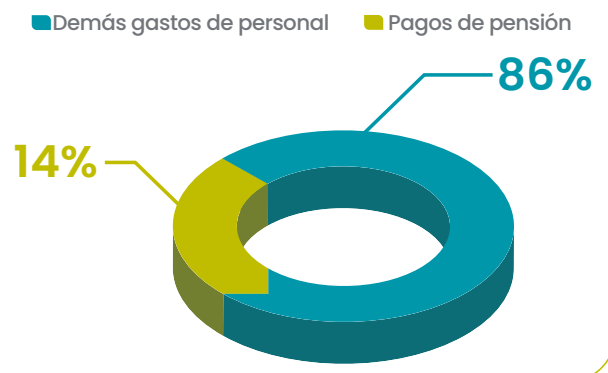
14% de los gastos de personal

de este dinero corresponde el

75% Aportes a cargo del empleador | **25%** Aportes a cargo de los colaboradores

Conforme la normatividad vigente en materia de pensión.

APORTES A LOS FONDOS DE PENSIÓN 2024

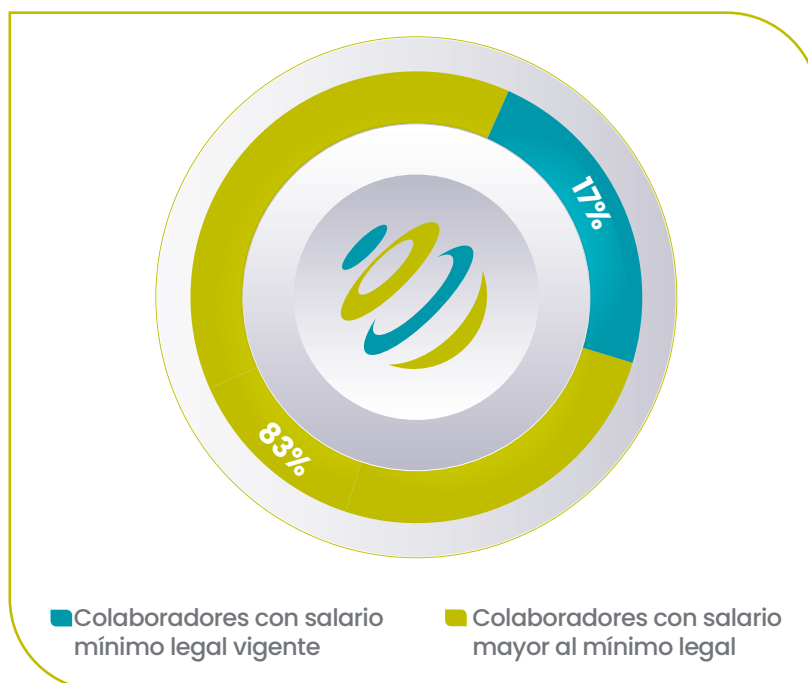


3. Nuestros Colaboradores

Presencia en el mercado (GRI 202)

Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local (GRI 202-1) (GRI 2-21)

En **S&A SERVICIOS Y ASESORIAS SAS BIC**, el **17%** de la población de planta percibe el salario mínimo legal vigente (SMLV), mientras que el **83%** restante tienen ingresos superiores al mínimo de ley; la diferencia de ingresos promedio (ratio) entre las personas que devengan el salario mínimo y los que no, es de **\$ 1.126.046 pesos COP**, es decir que las personas con mayores ingresos reciben una media de **0,9 SMLV** más que el grupo que esta con el salario mínimo.



3. Nuestros Colaboradores

Empleo (GRI 3-3) (GRI 401)

Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal (GRI 401-1)

Nuevos empleos generados en planta



15 Cargos/empleos nuevos en la compañía.



23 Personas adicionales empleadas en la planta en los cargos nuevos.



El 65% de los nuevos colaboradores fueron mujeres.



El 35% hombres, todos de diferentes grupos etarios.

Rotación de personal

Durante el 2024, la planta administrativa presentó una rotación mensual en promedio del **2,7%** sobre el total del personal activo, evidenciándose estabilidad del personal donde apostamos a la retención con planes de bienestar, clima laboral y formación y desarrollo.

Permiso parental (GRI 401-3)

Licencias de maternidad y paternidad

3 colaboradoras disfrutaron de su derecho a licencia de maternidad conforme la normativa vigente, con un reconocimiento especial que genera nuestro proceso de bienestar para estas ocasiones y el acompañamiento a la salud de nuestras colaboradoras en proceso de maternidad.

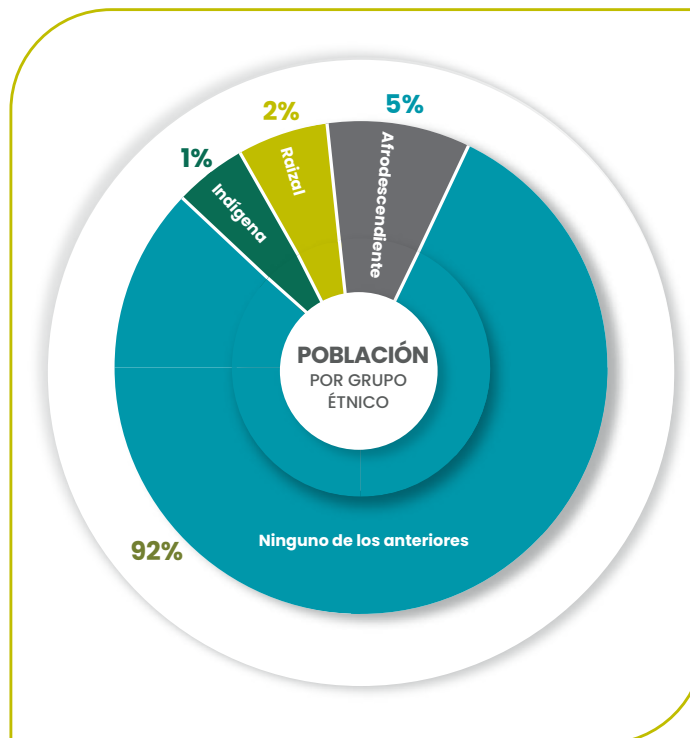
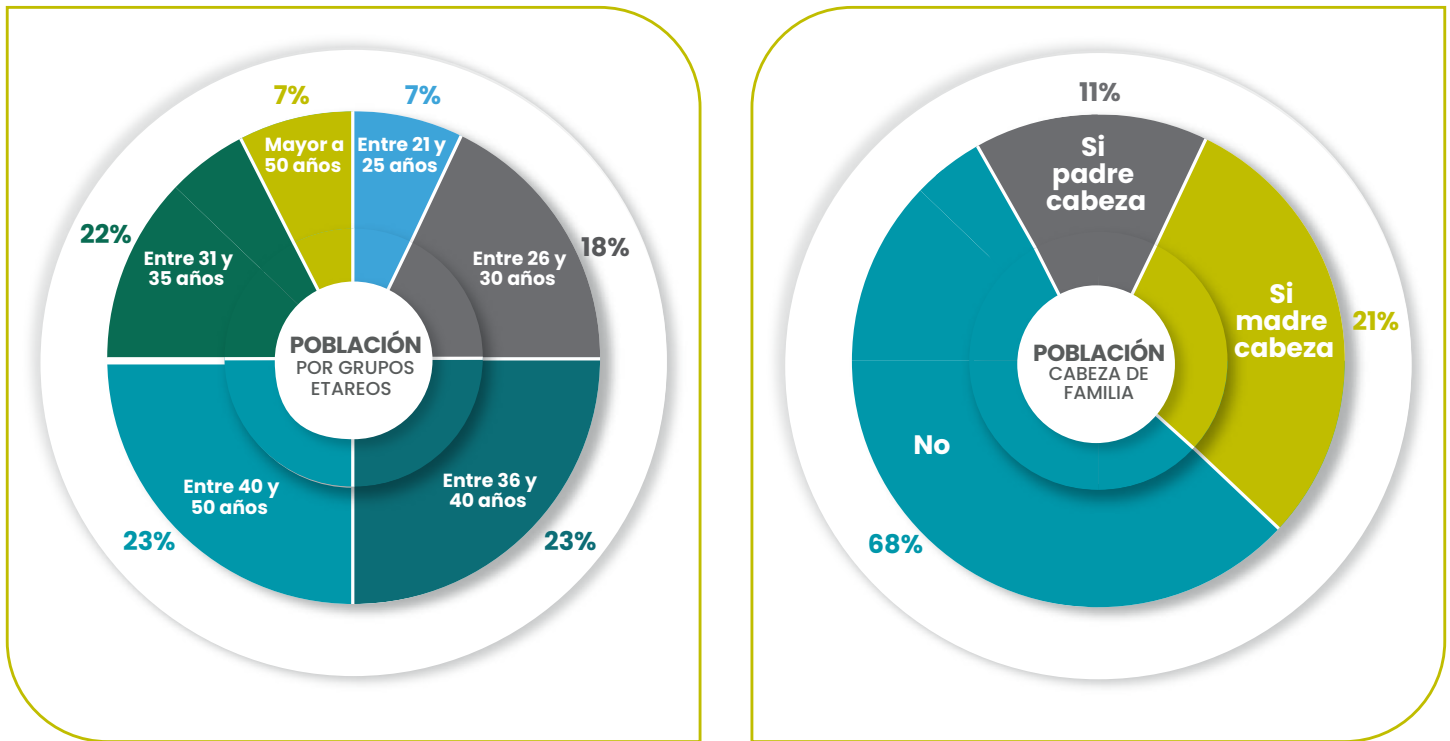


3. Nuestros Colaboradores

Diversidad e igualdad de Oportunidades (GRI 3-3) (GRI 405)

Diversidad empleados (GRI 405-1)

A continuación, se presenta la **caracterización demográfica de la población de planta administrativa para el año 2024**, en **S&A SERVICIOS Y ASESORIAS SAS BIC** donde se evidencia las buenas prácticas de diversidad e inclusión en la población de planta, vinculada laboralmente a la organización.



3. Nuestros Colaboradores

Población perteneciente a la Comunidad LGTBIQ+

3%



Población Desplazada o Víctima del Conflicto

6%



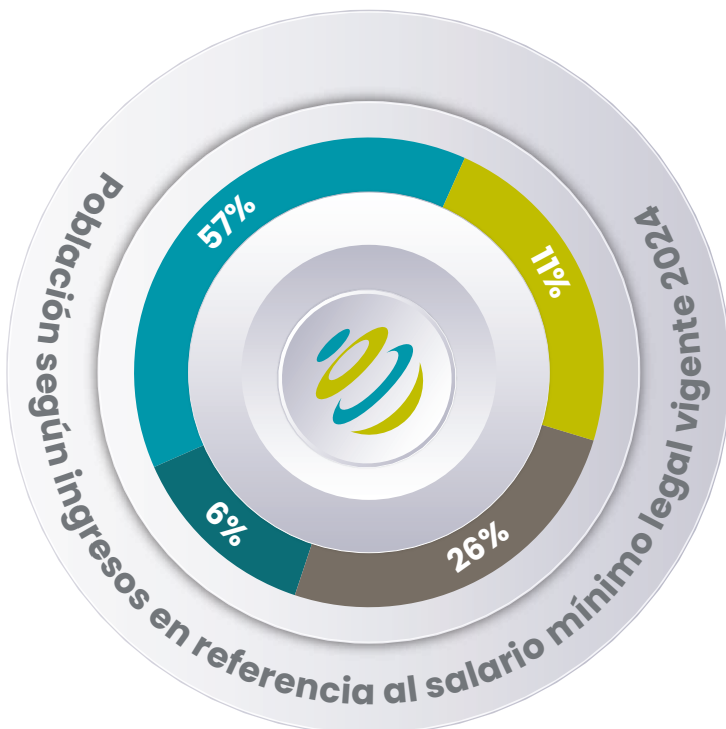
Población en situación de Discapacidad

3%



Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres (GRI 405-2)

En **S&A SERVICIOS Y ASESORIAS SAS BIC** el **68%** de sus colaboradores son **mujeres** y el **32%** **hombres**; dentro de la población femenina se encuentra que el **16%** devenga el salario mínimo y el **84%** restante percibe ingresos superiores al mínimo de ley, por su parte en la población masculina, el **18%** de los hombres devenga el salario mínimo y el **82%** restante presenta ingresos mayores al mínimo de ley.



- Mujeres con salario mínimo
- Mujeres con salario superior al mínimo
- Hombres con salario mínimo
- Hombres con salario superior al mínimo



3. Nuestros Colaboradores

No discriminación (GRI 3-3)(GRI 406)

Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas (GRI 406-1)

La compañía **adopta y promueve la inclusión y no discriminación de personas** a través desde su política corporativa de talento humano, la cual incorpora en la práctica principios de igualdad de oportunidades y abolición de prácticas discriminatorias en la selección y contratación de personal de planta, lo cual se puede evidenciar en las estadísticas demográficas de la población vinculada. A continuación, **se cita el Numeral 2 de la política de talento humano** donde se detalla lo expuesto anteriormente.

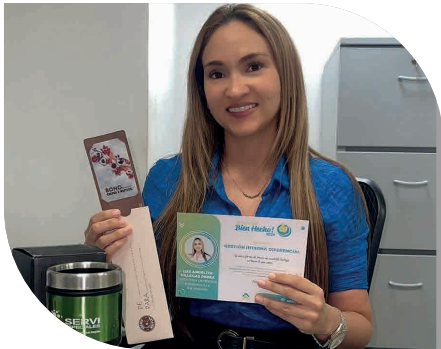
“En esta etapa del proceso se busca identificar y seleccionar personas con las competencias establecidas para cada cargo, de acuerdo con el modelo de gestión por competencias implementado en la organización, realizando la selección con base a los perfiles establecidos. En nuestros procesos de atracción, selección y contratación se aplica el principio laboral de la Política de Gobernabilidad incorporada en el Código de Buen Gobierno, el cual menciona la abolición de toda practica de discriminación en el empleo, garantizando la igualdad de oportunidades para la vinculación del personal de diferentes sectores de la sociedad, grupos vulnerables, entre otros, sin importar identidad de género, orientación sexual, religión, grupo étnico, ni ninguna otra variable socio-demográfica para hacer distinciones en particular al momento de la saelección del personal”.

Por otra parte, la compañía dispone de mecanismos para la denuncia y reporte de quejas sobre discriminación laboral tales como **línea ética empresarial** y **el comité de convivencia**, sin embargo, durante el 2024, por estos canales no se recibieron quejas referentes a situaciones de discriminación laboral.



3. Nuestros Colaboradores

Nuestro Bienestar Social (GRI 401-2)



Contexto

El bienestar es nuestra prioridad. Creemos que un equipo motivado, saludable y reconocido es fundamental para alcanzar nuestras metas, por eso estamos comprometidos a ofrecerles un bienestar integral que impulse su crecimiento personal y profesional.

Cada año, diseñamos un plan de BSO, acorde a las necesidades de los colaboradores. Nuestro programa de bienestar incluye diferentes acompañamientos en fechas especiales, reconocimiento de logros y actividades lúdicas, de entretenimiento y deportivas para que puedan disfrutar de un equilibrio en su vida.

Objetivo

Fortalecer el entorno laboral por medio de programas y actividades que **incentiven** a nuestros colaboradores, mediante espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, así como el reconocimiento de sus logros dentro de la organización, para generar la apropiación de la **cultura y fidelización**, proporcionando un equilibrio entre el trabajo y la vida.

Nuestra Inversión

+1.300 millones

Se invirtieron en el año 2024 para el bienestar de nuestros colaboradores.



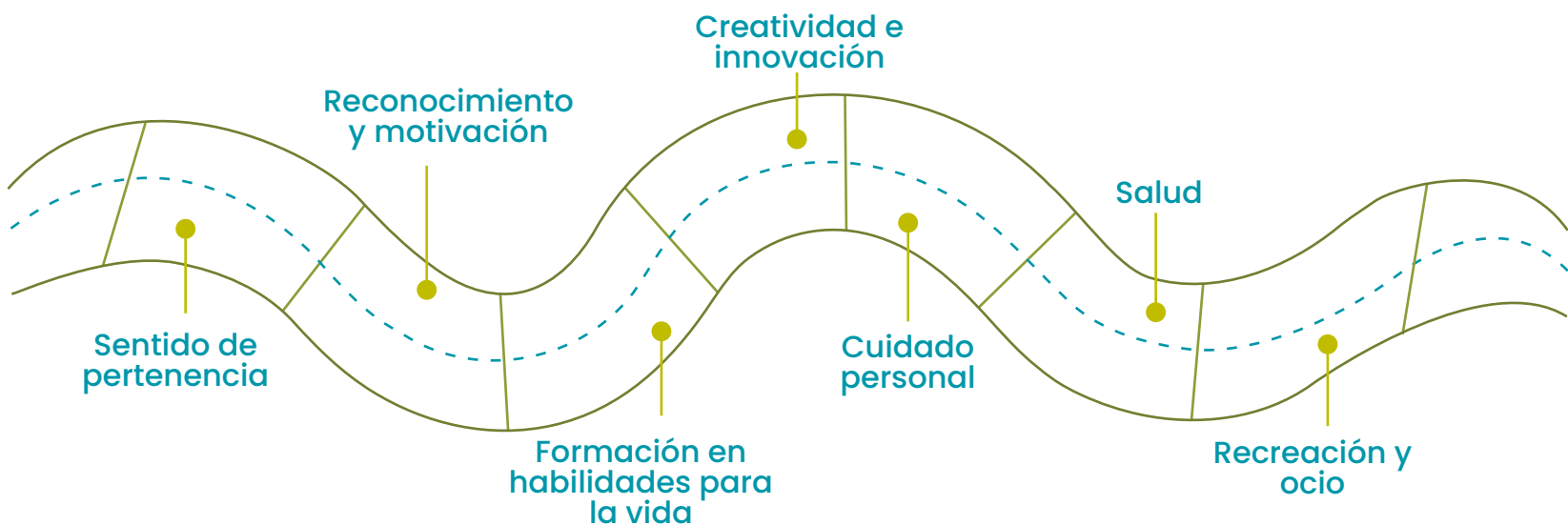
3. Nuestros Colaboradores

Nuestros Impactos

En el año 2024 se impactó al **100%** de nuestros colaboradores.



Nuestra Ruta Integral de Bienestar



3. Nuestros Colaboradores

Salud y seguridad en el trabajo (GRI 3-3)(GRI 403)

Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (GRI 403-1):

La organización ha implementado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de proteger la salud y la seguridad de todos los trabajadores.

Este sistema se ha puesto en marcha en cumplimiento de los siguientes requerimientos legales vigentes en Colombia:

Decreto 1072 de 2015: Reglamento Único del Sector Trabajo.

Resolución 0312 de 2019: Establece estándares mínimos del SG-SST.

Ley 1562 de 2012 – Modifica el sistema general de riesgos laborales.

Otras normativas aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Además, el sistema está alineado con estándares internacionales de gestión de riesgos laborales, en particular con la

norma ISO 45001:2018, garantizando un enfoque estructurado en la identificación, evaluación y control de peligros.

El SG-SST cubre a todos los empleados directos de la organización, en misión, trabajadores indirectos (contratistas y subcontratistas) cuyo trabajo o lugar de trabajo está bajo el control de la empresa.

Este sistema de gestión aplica a todas las actividades operativas y administrativas dentro de la organización y en todos los lugares donde la empresa tenga control sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Actualmente, no se identifican trabajadores, actividades o lugares de trabajo excluidos del SG-SST, ya que la organización garantiza cobertura total bajo su marco de gestión.

En relación con proveedores externos de servicios la empresa verifica que cumplan con los estándares mínimos exigidos antes de su contratación por medio de los procesos asociados.



3. Nuestros Colaboradores

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes (GRI 403-2):

SYA SERVICIOS Y ASESORIAS SAS BIC aplica una metodología estructurada con base en guías para identificar peligros y evaluar riesgos en el entorno laboral, considerando actividades rutinarias y no rutinarias, condiciones internas y externas, factores humanos, diseño de procesos, infraestructura y aspectos organizacionales.

Este proceso se realiza mediante inspecciones de seguridad, el diligenciamiento del formato estandarizados y la actualización periódica de la Matriz de Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles.

La participación de los trabajadores se garantiza mediante canales de notificación accesibles que permiten reportar condiciones peligrosas o actos inseguros, los cuales son valorados por el área de SST para su inclusión en la matriz. Para asegurar la calidad del proceso, el personal cuenta con formación certificada, se realizan validaciones periódicas y se mantiene trazabilidad documental. Los resultados de estas evaluaciones permiten aplicar la jerarquía de controles y se utilizan para ajustar programas de formación, definir acciones correctivas y mejorar de forma continua el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, reforzando así el compromiso de la organización con la sostenibilidad y la protección integral de sus colaboradores.

La forma más oportuna de notificar e identificar esas condiciones que los pueden poner en riesgo es por un mecanismo de tarjeta que tiene las

siglas "PARE" (PREVENCION, AUTOCUIDADO Y RESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO), en este formato pueden describir la condición o acto y así mismo conocer cuál es el proceso que se va a vincular y será responsable de su solución.

En la notificación y reporte de accidentes la empresa ha establecido un procedimiento para la investigación de estos con o sin lesión estandarizando un documento en el que se describe el paso a paso teniendo en cuenta desde la notificación del accidente si es grave o leve.

Un equipo de investigación conformado por representantes de la empresa y, en algunos casos de la empresa cliente, analiza el incidente. Este equipo puede incluir personal de seguridad y salud en el trabajo (SST), el supervisor del área y testigos del evento.



3. Nuestros Colaboradores

En las investigaciones se identifican los peligros asociados al incidente, considerando factores como condiciones inseguras, actos inseguros, fallos en los procedimientos o en el uso de equipos. Se realiza una evaluación de riesgos para determinar su nivel de gravedad y probabilidad.

Se emplean herramientas como el diagrama de Ishikawa y/o los 5 Por Qué para identificar las causas inmediatas, subyacentes y de raíz del incidente. Luego, se establecen acciones correctivas y preventivas con base en la Jerarquía de Controles:

- **Eliminación:** Retiro definitivo del peligro si es posible.
- **Sustitución:** Reemplazo de equipos o materiales peligrosos por alternativas más seguras.
- **Controles de ingeniería:** Implementación de barreras físicas o automatización de procesos.
- **Controles administrativos:** Capacitación, procedimientos de trabajo seguros y señalización.
- **Elementos de Protección Personal (EPP):** Uso de protección adecuada como última medida de control.

Se realiza seguimiento para verificar su cumplimiento y efectividad en la reducción de riesgos.

Con base en los hallazgos de la investigación, se realizan ajustes en el SG-SST de la empresa, incluyendo:

Revisión de procedimientos y protocolos de seguridad.

Refuerzo en la capacitación y concienciación de los trabajadores.

Ajustes en las evaluaciones de riesgos en futuras asignaciones.

Coordinación más efectiva con las empresas clientes para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados en misión.

Con base en los hallazgos de la investigación, se realizan ajustes en el SG-SST de la empresa, incluyendo:

- **Revisión** de procedimientos y protocolos de seguridad.
- **Refuerzo** en la capacitación y concienciación de los trabajadores.
- **Ajustes** en las evaluaciones de riesgos en futuras asignaciones.
- **Coordinación** más efectiva con las empresas clientes para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados en misión.

Servicios de salud en el trabajo (GRI 403-3):

La organización cuenta con una red de aliados estratégicos que cuentan con sedes propias y se encuentran ubicados a nivel nacional los cuales nos ayudan a evaluar el estado de salud de nuestros colaboradores en las diferentes etapas del proceso, con la realización de las diferentes evaluaciones médicas; pre-Ingreso, periódicas, egreso, post incapacidad, medicina laboral y los diferentes exámenes paraclínicos y diagnósticos que sean necesarios para preservar la salud de nuestro personal.

Los centros médicos aliados cuentan con las certificaciones y habilitaciones necesarias para la prestación de los servicios, manejo de las Historias Clínicas

3. Nuestros Colaboradores

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo (GRI 403-4):

Las principales estrategias de participación incluyen:

formularios y consultas periódicas sobre condiciones de trabajo y riesgos identificados en programas como "Toma Datos".

Reuniones y capacitaciones para informar sobre cambios en las políticas de seguridad y salud en el trabajo.

Reporte de condiciones inseguras, permitiendo la comunicación directa de riesgos en formatos como las "Tarjetas PARE" (Prevención, autocuidado y Responsabilidad en el trabajo)

Programas de formación y sensibilización para fortalecer la cultura de prevención en todos los niveles de la organización.

A continuación, se relaciona como están distribuidos los comités en la organización

Comité	Cantidad	Responsabilidades	Frecuencia de reuniones	Elección de representantes	Cobertura
Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)	8	Vigilar y promover el cumplimiento de las normas de SST, identificar riesgos y proponer mejoras.	Mensual	Mitad de los integrantes elegidos por los trabajadores y la otra mitad designada por la empresa.	Representa a todos los trabajadores.
Comité de Convivencia Laboral	8	Gestionar la prevención y solución de conflictos laborales que afecten el bienestar de los trabajadores.	Trimestral	Mitad elegidos por los trabajadores y mitad designados por la empresa.	Representa a todos los trabajadores.
Brigadas de Emergencia	30+	Coordinar la atención de emergencias internas, simulacros y promover la cultura de autoprotección.	Según plan de emergencias	Voluntariado entre trabajadores capacitados.	Aplica en todas las instalaciones de la empresa.

3. Nuestros Colaboradores

Todos los trabajadores de la organización tienen representación en estos comités, se promueve su inclusión en las actividades de formación y prevención desarrolladas internamente.

Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo (GRI 403-5):

Se ha desarrollado un programa de formación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) dirigido a todos los empleados y a los trabajadores directos y misionales.

Los programas de formación se dividen en dos categorías:

1. Formación General en Seguridad y Salud en el Trabajo

Estos cursos tienen como objetivo sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de la prevención de riesgos y el cumplimiento de normativas de seguridad. Incluyen:

- Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo (Obligatoria para todos los trabajadores al ingresar a la empresa).
- Normatividad en SST (Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019, entre otras).
- Prevención de riesgos musculoesqueléticos
- Uso adecuado de equipos de protección personal (EPP).
- Identificación y reporte de condiciones inseguras.
- Bienestar y salud mental en el entorno laboral.
- Prevención de riesgos locativos
- Plan de prevención preparación y atención ante emergencias
- Prevención de accidentes con químicos
- Prevención de riesgo mecánico
- Prevención de riesgo físico por radiaciones ionizantes (rayos x)
- Prevención de riesgo público



3. Nuestros Colaboradores

2. Formación Específica según Riesgos Laborales

Además de la formación general, la empresa ofrece capacitaciones especializadas según los riesgos asociados a cada actividad:

Curso de Formación	Manejo seguro de sustancias químicas	Brigadas de emergencia y primeros auxilios	Manipulación segura de maquinaria y herramientas
Público Objetivo	Cargos con exposición a agentes químicos	Miembros de brigadas y personal designado	Personal de producción y mantenimiento
Frecuencia	Anual	Semestral	Anual
Objetivo	Capacitar sobre identificación, almacenamiento y manipulación segura de sustancias peligrosas.	Entrenar en respuesta ante incendios, evacuación y primeros auxilios.	Reducir riesgos asociados al uso de equipos industriales.

Accesibilidad y Evaluación de la Formación

Todas las capacitaciones son de acceso obligatorio para los trabajadores y se imparten a través de:



3. Nuestros Colaboradores

La efectividad de las capacitaciones se mide a través de encuestas de retroalimentación, evaluaciones de conocimiento y análisis de indicadores de seguridad.

Con este enfoque, la empresa reafirma su compromiso con la prevención de riesgos laborales y el fortalecimiento de la cultura de seguridad, asegurando que todos los trabajadores cuenten con el conocimiento necesario para desempeñar sus funciones de manera segura y saludable.

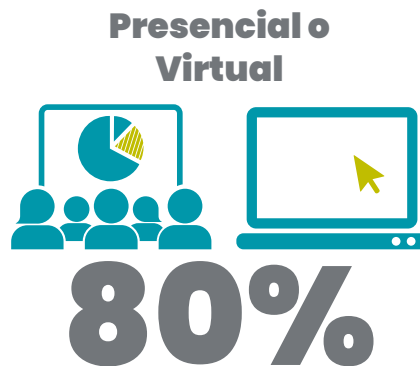
Promoción de la salud de los trabajadores (GRI 403-6)

La compañía adelanto actividades como la Semana de la salud durante el año 2024, en las cuales se desarrollaron:

- 12 talleres para la prevención del Cáncer de Mama, 10 talleres de Próstata con una participación de **80%** de la población (Aprox 4.720 trabajadores), el **20%** (2680 trabajadores.) restante se impacta con envíos masivos a los diferentes medios de comunicación establecidos por la compañía. 10 charlas a nivel nacional de Prevención de lesiones musculo esqueléticas en la aplicación de pausas Activas
- 12 talleres de Alimentación saludable con participación de **4401** colaboradores a nivel país

Impacto a nivel nacional

De 10 talleres de mama y 12 de próstata



Otros medios de comunicación



En conjunto con las empresas Cliente también se realizan programas de prevención de la salud, con el fin de garantizar el alcance de estas actividades a nuestro personal en misión y en servicio.



10
Actividades de Rumba Terapias



04
Actividades de Riso Terapias



05
Capacitaciones en Prevención de enfermedades gastrointestinales.

3. Nuestros Colaboradores

Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales (GRI 403-7):

Reconocemos la responsabilidad de gestionar los impactos en la salud y seguridad en el trabajo no solo dentro de nuestra organización, las operaciones de nuestros clientes, sino que se involucran las evaluaciones a los proveedores

Ante esto para mitigar y prevenir los impactos negativos, tenemos las siguientes estrategias:

Evaluación de riesgos laborales:

Identificamos los peligros en cada puesto de trabajo en misión y verificamos que los clientes implementen medidas de control adecuadas.

Capacitación y sensibilización:

Trabajamos en conjunto con nuestros clientes para fortalecer la cultura de seguridad mediante entrenamientos y campañas preventivas.



Acompañamiento y auditoría:

Realizamos visitas e inspecciones periódicas a los centros de trabajo donde operan nuestros colaboradores, asegurando el cumplimiento de las condiciones de seguridad.

Planes de acción y mejora continua:

Desarrollamos estrategias de intervención y mitigación en aquellos entornos laborales donde se identifiquen condiciones de riesgo para nuestros trabajadores.

Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (GRI 403-8):

Nuestra organización cuenta con un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual tiene una cobertura a Nivel Nacional para todos nuestros colaboradores.

Le damos cumplimiento a todas las normativas que en materia de SST se encuentran establecidas por el gobierno colombiano.

Resolución 0312 del 2029

Decreto 1072 de 2015 y todas las normas aplicables.

Nuestra organización se encuentra certificada en la Norma ISO 45001 de 2015 por el ente certificador BVQI.

3. Nuestros Colaboradores

El 100% de nuestros colaboradores hacen parte del SG-SST así mismo son objeto de auditorías internas y/o externas en el momento que sean requeridos.

100%

de nuestros colaboradores hacen parte del SG-SST

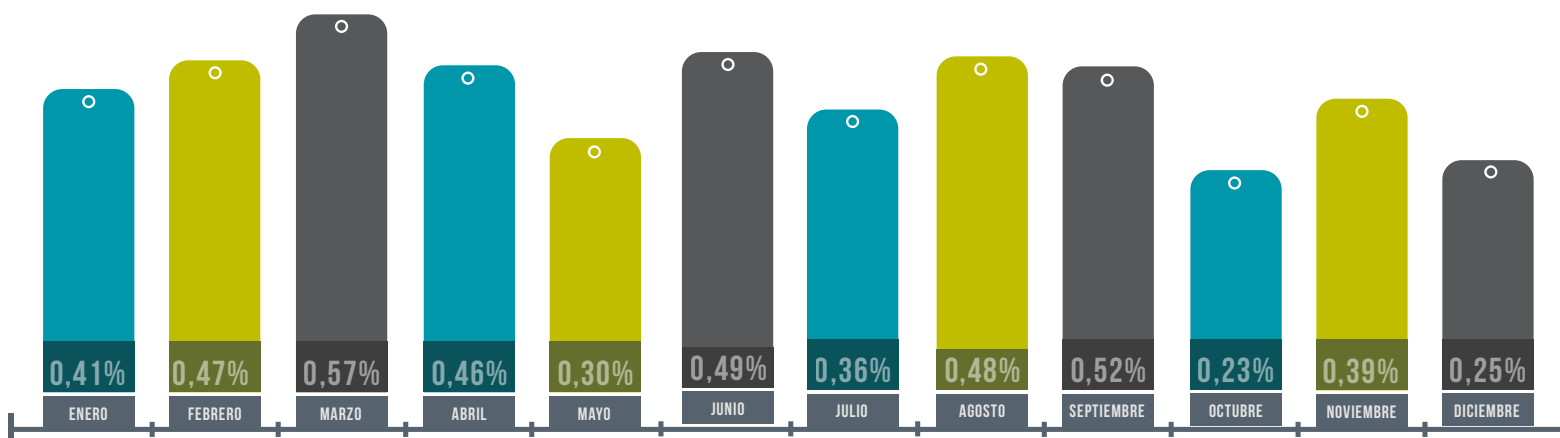


Todos nuestros procedimientos, formatos, instructivos y toda la documentación necesaria se encuentran estandarizados por el Sistema de Gestión de Calidad.

Lesiones por accidente laboral (GRI 403-9):

En la empresa **SYA SERVICIOS Y ASESORIAS SAS BIC** no se ha presentado fallecimientos por lesiones resultantes de accidentes de trabajo o enfermedades laborales

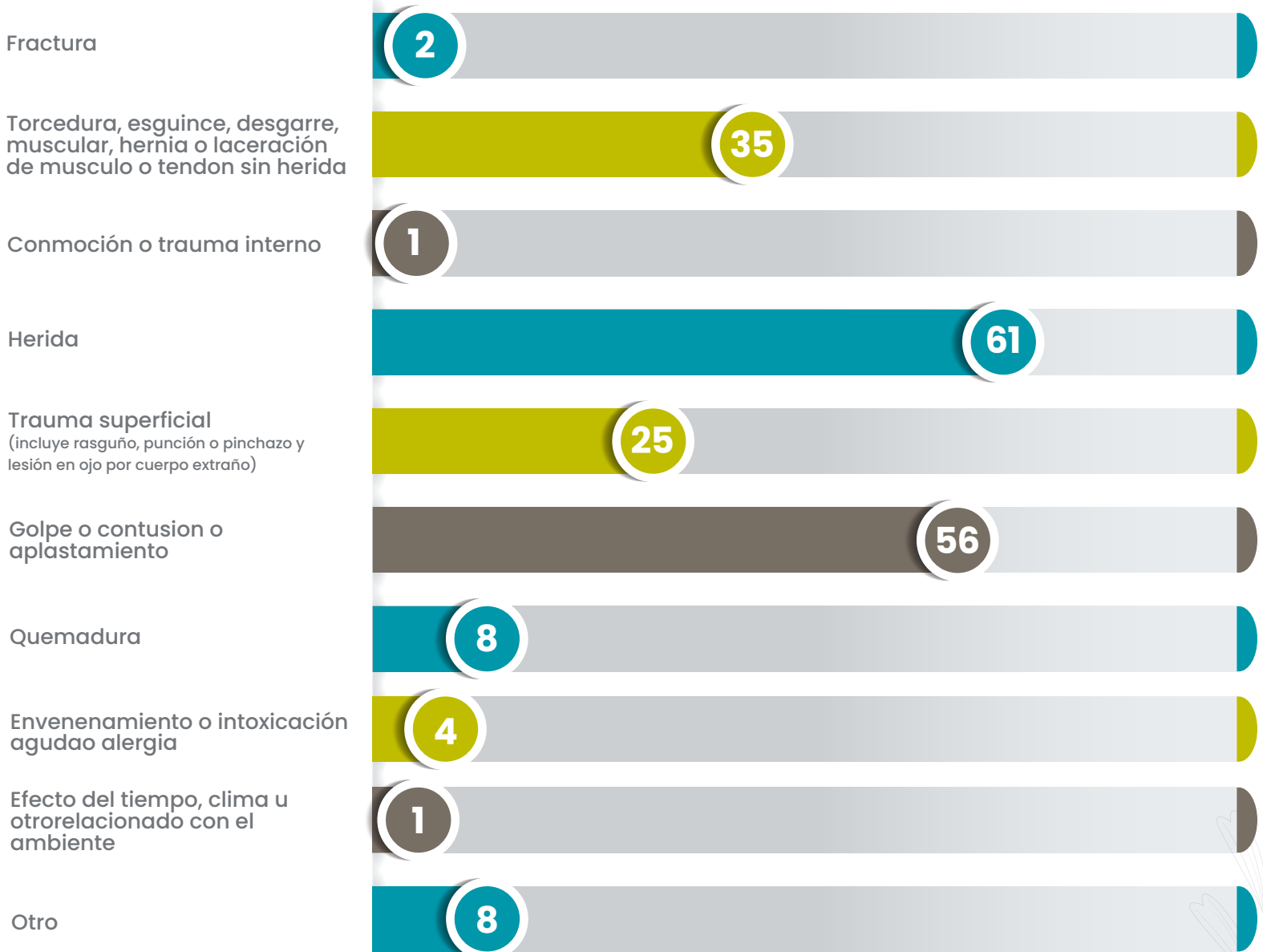
En **2024**, la tasa de accidentalidad en Servicios y Asesorías mostró una disminución durante el segundo semestre del año. Aunque marzo fue el mes con la tasa más alta (**0.57%**), esto no se debe a que ocurrieran más accidentes, sino a que había menos trabajadores activos ese mes, lo que hizo que los pocos casos reportados representaran un porcentaje mayor



3. Nuestros Colaboradores

En la siguiente Grafica, Según el análisis, se puede determinar que durante el año 2024 la tipología de lesión más frecuente fue la herida en diversas partes del cuerpo, seguida por los traumatismos (golpes), también localizados en diferentes zonas corporales.

Tipo de lesión



Las horas hombre trabajadas en el 2024 en total fueron 8.842.944

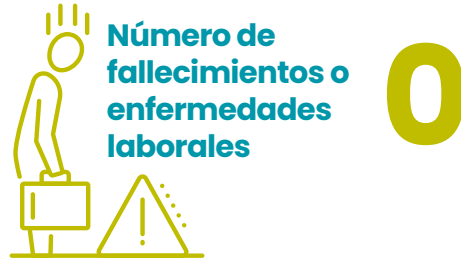
8.842.944
Horas hombre trabajadas



3. Nuestros Colaboradores

Las dolencias y enfermedades laborales (GRI 403-10):

Durante el año 2024, no se registraron fallecimientos derivados de dolencias o enfermedades laborales en nuestra organización.



En este mismo periodo, se presentaron **180** casos de accidentes laborales en total y no se presentaron enfermedades laborales, reflejando nuestro esfuerzo continuo en la reducción de incidentes y el fortalecimiento de medidas preventivas abarcando el total de la población



Peligros laborales y su impacto:

La empresa ha determinado mediante el involucramiento del personal diferentes medios de comunicación tanto virtuales como presenciales para tomar los datos de cada uno buscando la participación en la identificación de peligros y riesgos que puedan estar presentes en sus áreas de trabajo

Como parte de nuestra evaluación de riesgos, se han identificado los siguientes peligros laborales como los más recurrentes en 2024:

Peligro locativo
(relacionado con el entorno físico del trabajo).

Peligro mecánico
(interacción con herramientas y maquinaria).

Peligro biomecánico
(movimientos repetitivos y posturas inadecuadas).

Peligro químico, aunque en menor proporción.



3. Nuestros Colaboradores

Estos riesgos han sido determinados mediante el análisis de los reportes de accidentalidad, las evaluaciones de condiciones de trabajo y los informes de inspección de seguridad. **Durante el 2024**, los peligros biomecánicos, locativos y mecánicos han sido los principales factores de riesgo asociados a los incidentes reportados.

La información presentada en este informe se basa en registros internos, reportes de eventos ante la Administradora de Riesgos Laborales, seguimiento de incidentes laborales y análisis de comités internos. Su recopilación y evaluación se han realizado bajo estándares nacionales e internacionales de seguridad y salud en el trabajo, asegurando precisión y confiabilidad en los datos.

Con estas acciones, en **SYA SERVICIOS Y ASESORIAS SAS BIC** reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad y el bienestar laboral, asegurando un entorno seguro y saludable para todos nuestros colaboradores.



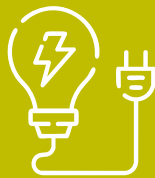
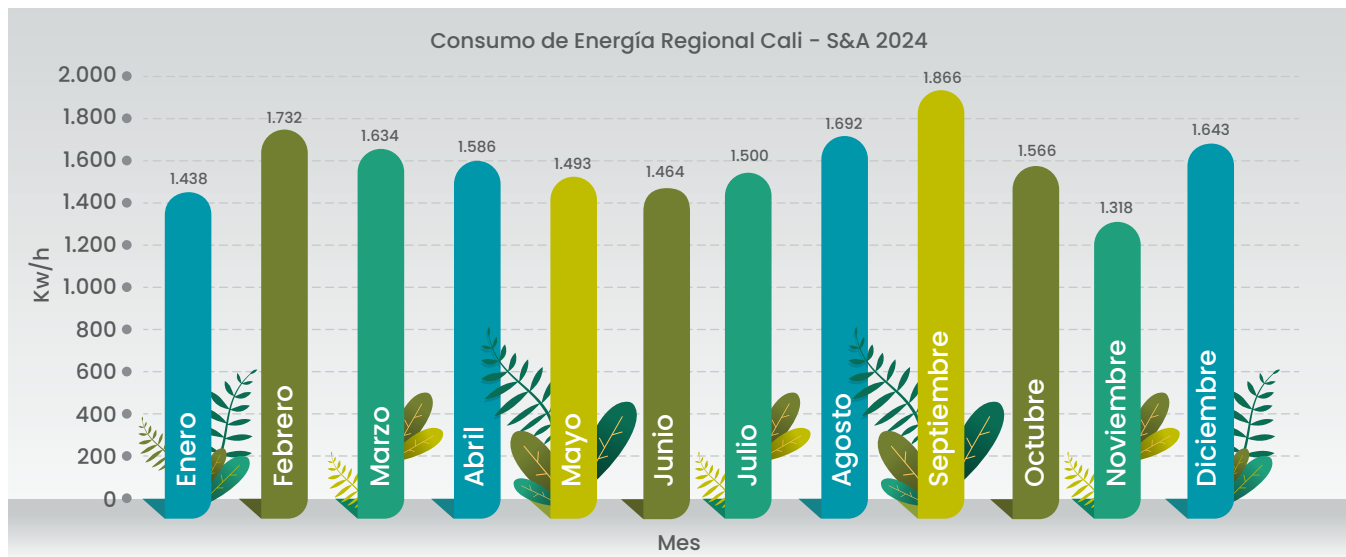
4. Nuestro Compromiso con el Planeta

Energía (GRI 302)

Consumo de energía dentro de la organización (GRI 302-1)

La energía es suministrada por las empresas municipales de Cali EMCALI y es usada en actividades administrativas para el uso de equipos de cómputo, impresoras, aires acondicionados, microondas, televisores, neveras, entre otros.

A continuación, se presenta el consumo total mensual de energía para la regional Cali:



Se registra un Consumo total de

18.932 Kw/h

Regional Cali

En general, el consumo de energía en la regional Cali presenta un consumo estable apropiado a las actividades realizadas al interior de la organización.

Para mantener y minimizar el consumo de energía en la regional y en el marco de nuestros programas ambientales, se realizan sensibilizaciones, capacitaciones y diversas actividades dirigidas a colaboradores enfocadas en el uso sostenible de los recursos. Así como también, y de acuerdo con la política de compras sostenibles, se adquieren equipos, luminarias y demás, ahorradores.

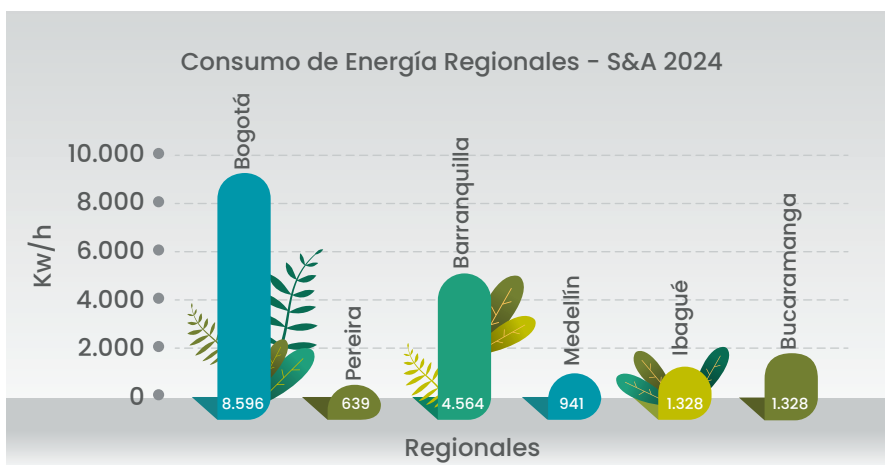


4. Nuestro Compromiso con el Planeta

Consumo de energía fuera de la organización (GRI 302-2)

En general, en las regionales a nivel nacional, la energía es utilizada en actividades administrativas para el uso de equipos de cómputo, impresoras, aires acondicionados, microondas, televisores, neveras, entre otros. La energía es suministrada por las siguientes empresas: En Bogotá, ENEL Colombia S.A ESP; en Pereira, Energía de Pereira; en Barranquilla, Vatia S.A.S ESP; en Medellín, EPM ESP; en Ibagué, Celsia Colombia S.A ESP; y en Bucaramanga, ESSA S.A ESP.

A continuación, se presenta el consumo total de energía en las regionales:



Se registra un Consumo total de **18.056 Kw/h** Regionales

En general, el consumo de energía en las diferentes regionales a nivel nacional presentan un consumo estable y apropiado a las actividades realizadas al interior de la organización. Como se observa en la gráfica, la regional que más consume es la de Bogotá. Esto se debe principalmente a la cantidad de colaboradores en dicha sede que es mayor con respecto a las demás sedes. En el caso de estas regionales, y sobre todo en las sedes de clima caliente, el consumo energético principalmente está dado por el uso de aires acondicionados.

Para mantener y minimizar el consumo de energía en la regional y en el marco de nuestros programas ambientales, se realizan sensibilizaciones, capacitaciones y diversas actividades dirigidas a colaboradores enfocadas en el uso sostenible de los recursos. Así como también, y de acuerdo con la política de compras sostenibles, se adquieren equipos, luminarias y demás, ahorradores.

4. Nuestro Compromiso con el Planeta

Agua y efluentes (GRI 3-3) (GRI 303)

Interacción con el agua como recurso compartido (GRI 303-1)

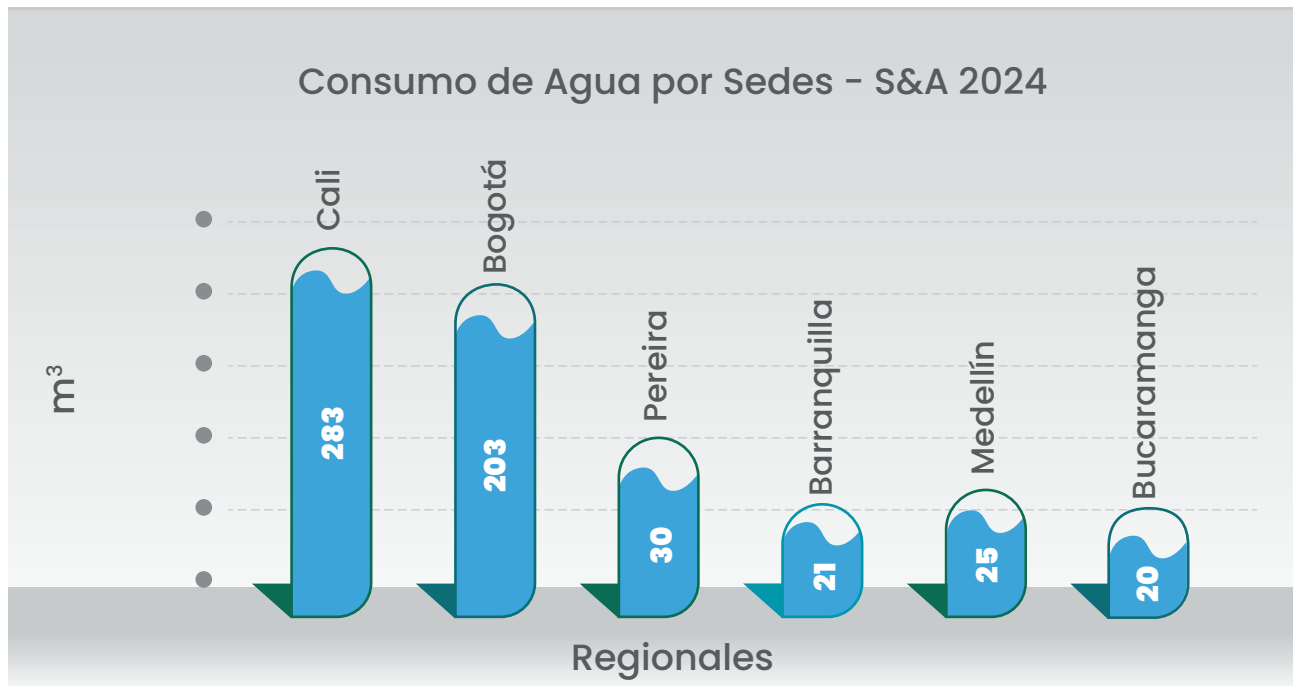
Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua (GRI 303-2)

El agua de la organización, en todas sus sedes, proviene de los acueductos municipales. Esta, es usada principalmente para los servicios sanitarios de los colaboradores y para los procesos de aseo y desinfección de las diferentes áreas de la organización. Por esta razón, no se tienen requerimientos especiales en temas de vertimientos, los cuales se clasifican como domésticos y se vierten al sistema de alcantarillado municipal en cada una de las regionales.

Para darle buen manejo al recurso, en la organización se ha implementado el programa de uso sostenible del agua, dentro del que se han desarrollado procesos de formación al personal como sensibilizaciones, capacitaciones y campañas, se realizan inspecciones a las áreas, y se lleva el control de los consumos del recurso a través de indicadores. Esto facilita su seguimiento y permite tomar acciones preventivas y/o correctivas, según aplique.

4. Nuestro Compromiso con el Planeta

Consumo de agua (GRI 303-5)



Se registra un Consumo total de **581 m³** Sedes S&A

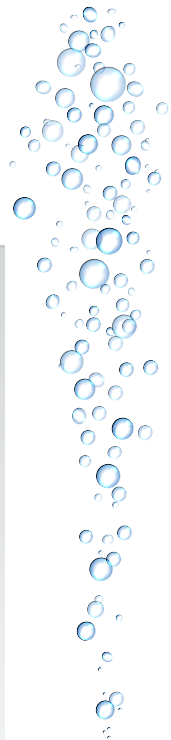


En general el consumo de agua en las regionales a nivel nacional fue el esperado. Se presentaron desviaciones puntualmente en algunas regionales como Cali y Pereira, debido a fugas identificadas en las instalaciones y a las cuales se le realizó la debida gestión.



Como se observa en la gráfica, las regionales Cali y Bogotá son las que presentan los mayores consumos, debido a que son las sedes más grandes y con mayor cantidad de colaboradores.

La única regional de la que no se cuenta con información de consumo de agua, es Ibagué. Esto debido a que, está ubicada en centro comercial por lo que el consumo se presenta unificado con el resto de locales que lo componen.



4. Nuestro Compromiso con el Planeta

Residuos (GRI 3-3) (GRI 306)

Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos (GRI 306-1)

Gestión de impactos significativos con los residuos (GRI 306-2)

Los residuos que se generan en la organización son producto de las actividades administrativas. Se generan principalmente residuos reciclables y no reciclables. Además, se generan en una proporción menor, residuos peligrosos y posconsumo. Estos residuos son gestionados con los diferentes gestores a nivel nacional dependiendo del tipo de residuo.



Los **residuos aprovechables** por su parte son entregados en calidad de donación a diferentes instituciones tales como:



Quienes certifican el adecuado manejo y aprovechamiento de los mismos.



4. Nuestro Compromiso con el Planeta

Por otro lado, **residuos peligrosos y posconsumo** son manejados y dispuestos principalmente por **Ecosoluciones y Lito**.

Sumado a lo anterior, en la organización se cuenta con el programa de:

Gestión integral de residuos

Donde se garantiza el adecuado aprovechamiento y/o disposición final, se sensibiliza y capacita constantemente al personal en separación y correcta clasificación de los residuos, al tiempo que se realizan inspecciones ambientales.



También, se cuentan con diversas campañas cuyo fin es la toma de conciencia por parte de los colaboradores en donde se invita a llevar a la oficina, los diferentes residuos objeto de las mismas (pilas, tapas, ecobotellas), pese a que no son generados propiamente en la organización.



Pilas



Ecobotellas



Tapas Plásticas



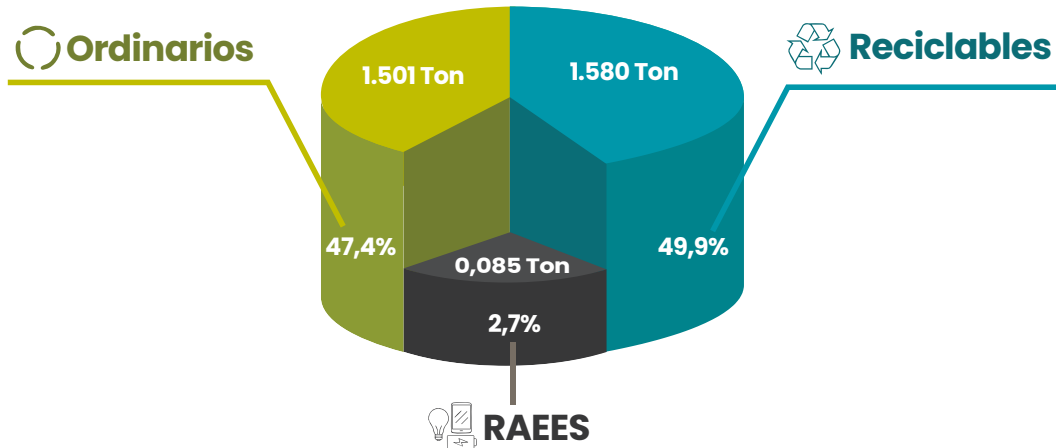
4. Nuestro Compromiso con el Planeta

Residuos generados (GRI 306-3)



Para el 2024
Se generó un total de
3.166 Ton
de Residuos

Los residuos son pesados internamente en cada una de las regionales, así como pesados y certificados por cada gestor.



Residuos no destinados a eliminación (GRI 306-4)



Total de Residuos
Reciclables año 2024
1.580 Ton*



Representa el
49,9% del total de los
residuos generados*

Los residuos reciclables son donados a los gestores con quienes se tiene convenio (Cali, Bogotá, Pereira). En aquellas regionales donde se genera menor cantidad de residuos de este tipo, son entregados a las administraciones de los edificios donde se encuentran ubicadas las instalaciones para su aprovechamiento y correcto manejo (Barranquilla, Ibagué, Bucaramanga, Medellín).

Residuos destinados a eliminación (GRI 306-5)



Total de Residuos
destinados a eliminación
en el año 2024
1.586 Ton



Total de Residuos No
Peligrosos (Ordinarios)
1.501 Ton
enviados a relleno
sanitario año 2024



Total de Residuos
Peligrosos (RAEE)
0,085 Ton
destinados a
eliminación* año 2024

*Una parte de **los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAES)**, son recuperados y reutilizados.



4. Nuestro Compromiso con el Planeta

Evaluación ambiental de proveedores (GRI 3-3)(GRI 308)

Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales (GRI 308-1)

De acuerdo a lo establecido en la organización para la adquisición de bienes y servicios se realiza evaluación de proveedores anual y reevaluación cada 2 años. Estas, se aplican a todos los proveedores independiente del servicio o producto e incluyen aspectos de tipo contractual y no propiamente de ambiental. La última reevaluación se realizó para el periodo 2023-2024.

Para la vinculación de proveedores se cuenta con criterios de sostenibilidad ambiental, en concordancia con la Política de Compras Sostenibles. Estos criterios se encuentran documentados y disponibles para consulta en la matriz de criterios de sostenibilidad.



5. Nosotros en Cifras

Desempeño económico (GRI 3-3)(GRI 201)

Valor económico directo generado y distribuido (GRI 201-1)



Ingresos*

\$222.739.013.140



Costos operacionales

92,98% del total de los ingresos*



Salarios y beneficios de los empleados

1,60% del total de los ingresos*



Pagos a proveedores de capital

0,71% del total de los ingresos*



Pagos al gobierno

1,15% del total de los ingresos*



Valor económico retenido

1,36% del total de los ingresos*

Asistencia financiera recibida del gobierno (GRI 201-4)

El valor monetario total de la asistencia financiera recibida en la organización por parte del gobierno nacional durante el 2024, está representado en un subsidio denominado "Subsidio a la creación y permanencia de nuevos empleos formales del programa Empleos para la Vida", incentivo recibido por la generación de nuevos empleos.



Valor del subsidio

\$147.853.875



Representa el

0,66% del total de los ingresos*

Se aclara que ningún gobierno está presente en la estructura accionarial de la compañía.



5. Nosotros en Cifras

Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático (GRI 201-2):

Para el año 2024, se contrató la asesoría para la implementación de las enmiendas de las normas ISO sobre el cambio climático, ante lo cual se desarrolló plan de trabajo que permitió definir los riesgos y oportunidades ambientales y para la salud de los colaboradores en las matrices correspondientes, donde se definieron también los controles y acciones de intervención que están encaminadas a la recolección de datos. Sin embargo, desde el año 2021, se viene monitoreando la huella de carbono como una medida preventiva que permita generar una alerta.

Paralelo a esto se han realizado siembras voluntarias, que en el año 2024 fueron por un valor de **\$1,140,000.00** en el páramo de Sumapaz.



Jaime Galvez
Gerente Financiero

6. Sobre este informe

Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto (GRI 2-3)

Corresponde al periodo comprendido entre el **1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2024**, se presenta en la primera semana del mes de Mayo, que fue presentada a la Junta en su reunión del mes de abril.

La persona designada por la gerencia para ser el punto de contacto en cuestiones relacionadas con el informe o la información presentada es **Yazmin Londoño Montoya**, en el email: [ylondono@serviasesorias.com.co](mailto:yondono@serviasesorias.com.co).

Actualización de la información (GRI 2-4)

No se presentan actualizaciones ya que esta información es el primer informe de sostenibilidad de la compañía.

Verificación externa (GRI 2-5)

El informe no ha sido revisado por un externo, ha sido elaborado con el acompañamiento de Corporación Fenalco Solidario, la información ha sido revisada y aprobada por el comité de gerencia y presentado para su validación y aprobación a la Junta, toda la información se ha obtenido de los subsistemas de información con los que cuenta la organización.

Comité de Diseño y Diagramación:

Stephanie Soto y Stephany Duque
Diseñadoras Gráficas

Andrea Lezama
Directora Nacional de Comunicaciones y Bienestar

Comité de Revisión:

Yazmin Londoño
Directora Nacional del SGI

Integrantes Comité de Gerencia

Luz Oriola Gaviria
Asesora Corporación Fenalco Solidario

7. Tabla de contenido GRI

Índice de contenido GRI

Declaración de uso	S&A SERVICIOS Y ASESORIAS SAS BIC ha informado de acuerdo con los Estándares GRI para el período Enero 1 a Diciembre 31 de 2024.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándar(es) sectorial(es) GRI aplicable(s)	No aplica

GRI Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No..
			Requisito(S) Omitido	Razón	Explicación	
Contenidos generales						
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1 Detalles organizativos	Pág. 4				Una celda gris indica que no se permiten razones de omisión para la divulgación o que no se dispone de un número de referencia de los estándares sectoriales GRI.
	2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	Pág. 4				
	2-3 Período de notificación, frecuencia y punto de contacto	Pág. 59				
	2-4 Reexpresiones de información	Pág. 59				
	2-5 Verificación externa	Pág. 59				
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Pág. 5, 6, 7, 8, 9 y 10				
	2-7 Empleados	Pág. 27				
	2-8 Trabajadores que no son empleados			x	No Aplica	



7. Tabla de contenido GRI

			Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No..
			Requisito(S) Omitido	Razón	Explicación	
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-9 Estructura y composición de la gobernanza	Pág. 11				
	2-10 Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	Pág. 11				
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Pág. 13				
	2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	Pág. 13				
	2-13 Delegación de responsabilidad en la gestión de impactos	Pág. 14				
	2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Pág. 14				
	2-15 Conflictos de intereses	Pág. 15				
	2-16 Comunicación de preocupaciones críticas	Pág. 15 y 16				
	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	Pág. 17				

7. Tabla de contenido GRI

Gri Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No..
			Requisito(S) Omitido	Razón	Explicación	
Contenidos generales						
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Pág. 17				
	2-19 Políticas de remuneración	Pág. 17				
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Pág. 17				
	2-21 Ratio de compensación total anual	Pág. 28				
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pág. 3				
	2-23 Compromisos políticos	Pág. 18				
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Pág. 18				
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Pág. 18				
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Pág. 18				
	2-27 Cumplimiento de las leyes y reglamentos	Pág. 22				
	2-28 Afiliación a asociaciones			x	No Aplica	No pertenecemos a ninguna asociación

7. Tabla de contenido GRI

Gri Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No..
			Requisito(S) Omitido	Razón	Explicación	
Contenidos generales						
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Pág. 19				
	2-30 Convenios de negociación colectiva		x	No Aplica	La compañía no tiene ningún convenio de negociación colectiva	
Temas materiales Pag. 18						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso para determinar temas materiales	Pág. 18	Una celda gris indica que no se permiten razones de omisión para la divulgación o que no se dispone de un número de referencia de los estándares sectoriales GRI.			
	3-2 Lista de temas materiales	Pág. 18				
Resultados económicos						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 55				
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Pág. 55				N/A
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades debidos al cambio climático	Pág. 56				N/A
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Pág. 27				N/A
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	Pág. 55				N/A

7. Tabla de contenido GRI

Gri Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No..
			Requisito(S) Omitido	Razón	Explicación	
Temas materiales						
Presencia en el mercado						
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Proporciones del salario estándar de nivel de entrada por género en comparación con el salario mínimo local	Pág. 28				N/A
Impactos económicos						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 55				N/A
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados		x	No Aplica	No se han realizado inversiones en asuntos de la comunidad	N/A
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos		x	No Aplica	No se han realizado inversiones en asuntos de la comunidad	N/A
Prácticas de adquisición						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 22				
GRI 204: Practicas de Abastecimiento 2016	204-1 Proporción del gasto en proveedores locales	Pág. 22				N/A
Anticorrupción						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 20				
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas por riesgos relacionados con la corrupción	Pág. 20				N/A

7. Tabla de contenido GRI

Gri Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No..
			Requisito(S) Omitido	Razón	Explicación	
Temas materiales						
Anticorrupción						
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	205-2 Comunicación y capacitación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Pág. 21				N/A
	205-3 Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	Pág. 20				N/A
Comportamiento anticompetitivo						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales					
GRI 206: Comportamiento anticompetitivo 2016	206-1 Acciones legales por comportamiento anticompetitivo, antimonopolio y prácticas monopólicas		x	No Aplica	No se presentaron casos	N/A
Impuesto						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales					
GRI 207: Impuesto 2019	207-1 Enfoque tributario		x	Información no disponible/ Incompleta	No se cuenta con un enfoque fiscal definido	N/A
	207-2 Gobernanza, control y gestión de riesgos fiscales		x	Información no disponible/ Incompleta	No se cuenta con un enfoque fiscal definido	N/A
	207-3 Participación de las partes interesadas y gestión de las preocupaciones relacionadas con los impuestos		x	Información no disponible/ Incompleta	No se cuenta con un enfoque fiscal definido	N/A

7. Tabla de contenido GRI

Gri Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No..
			Requisito(S) Omitido	Razón	Explicación	
Temas materiales						
Impuesto						
GRI 207: Impuesto 2019	207-4 Presentación de informes país por país		x	Información no disponible/ Incompleta	Solo operamos en Colombia	N/A
Materiales						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales					
GRI 301: Materiales 2016	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen		x	No Aplica	Somos una empresa de servicios	N/A
	301-2 Materiales de entrada reciclados utilizados		x	No Aplica	Somos una empresa de servicios	N/A
	301-3 Productos recuperados y sus materiales de embalaje		x	No Aplica	Somos una empresa de servicios	N/A
Energía						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 47				N/A
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Pág. 47				N/A
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización	Pág. 48				N/A
	302-3 Intensidad energética		x	No Aplica		N/A
	302-4 Reducción del consumo de energía		x	No Aplica		N/A

7. Tabla de contenido GRI

Gri Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No..
			Requisito(S) Omitido	Razón	Explicación	
Temas materiales						
Energía						
GRI 302: Energía 2016	302-5 Reducción de las necesidades energéticas de productos y servicios		x	No Aplica		N/A
Agua y efluentes						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 49				N/A
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-1 Interacciones con el agua como recurso compartido	Pág. 49				N/A
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con las descargas de agua	Pág. 49				N/A
	303-3 Extracción de agua		x	No Aplica	El agua que se usa es de acueductos oficiales	N/A
	303-4 Descarga de agua		x	No Aplica	Solo vertimientos de tipo domestico	N/A
	303-5 Consumo de agua	Pág. 50				N/A
Biodiversidad						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales					
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1 Sitios operacionales de propiedad, arrendados, administrados en, o adyacentes a, áreas protegidas y áreas de alto valor de biodiversidad fuera de las áreas protegidas		x	No Aplica	Nuestra operación se desarrolla en zonas urbanas	N/A

7. Tabla de contenido GRI

Gri Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No..
			Requisito(S) Omitido	Razón	Explicación	
Temas materiales						
Biodiversidad						
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la diversidad biológica		x	No Aplica	Nuestra operación se desarrolla en zonas urbanas	N/A
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados		x	No Aplica	Nuestra operación se desarrolla en zonas urbanas	N/A
	304-4 Especies de la Lista Roja de la UICN y especies de la Lista Nacional de Conservación con hábitats en áreas afectadas por operaciones		x	No Aplica	Nuestra operación se desarrolla en zonas urbanas	N/A
Emisiones						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales					
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas (alcance 1) de GE		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A
	305-2 Energía indirecta (Alcance 2) Emisiones de GEI		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A
	305-3 Otras emisiones indirectas (alcance 3) de GEI		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A
	305-4 Intensidad de emisiones de GEI		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A

7. Tabla de contenido GRI

Gri Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No..
			Requisito(S) Omitido	Razón	Explicación	
Temas materiales						
Emisiones						
GRI 305: Emisiones 2016	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones atmosféricas significativas		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A
Residuos						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 51				
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Pág. 51 y 52				N/A
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Pág. 51 y 52				N/A
	306-3 Residuos generados	Pág. 53				N/A
	306-4 Residuos desviados de la eliminación	Pág. 53				N/A
	306-5 Residuos destinados a la eliminación	Pág. 53				N/A

7. Tabla de contenido GRI

Gri Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No..
			Requisito(s) Omitido	Razón	Explicación	
Temas materiales						
Evaluación ambiental del proveedor						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 54				
GRI 308: Evaluación Ambiental de Proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que fueron evaluados utilizando criterios ambientales	Pág. 54				N/A
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y acciones tomadas	Pág. 54				N/A
Empleo						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 29				
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de empleados	Pág. 29				N/A
	401-2 Beneficios proporcionados a empleados de tiempo completo que no se proporcionan a empleados temporales o de medio tiempo	Pág. 33 y 34				N/A
	401-3 Licencia parental	Pág. 29				N/A
Relaciones obrero-patronales						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales					



7. Tabla de contenido GRI

Gri Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No..
			Requisito(s) Omitido	Razón	Explicación	
Temas materiales						
Relaciones obrero-patronales						
GRI 402: Relaciones Obrero-Patronales 2016	402-1 Períodos mínimos de notificación con respecto a los cambios operativos		x	No Aplica	La compañía no tiene ningún convenio de negociación colectiva	N/A
Salud y seguridad en el trabajo						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 35				
GRI 403: Seguridad y Salud en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Pág. 35 a 46				N/A
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Pág. 35 a 46				N/A
	403-3 Servicios de salud ocupacional	Pág. 35 a 46				N/A
	403-4 Participación, consulta y comunicación de los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 35 a 46				N/A
	403-5 Formación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo	Pág. 35 a 46				N/A
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Pág. 35 a 46				N/A



7. Tabla de contenido GRI

Gri Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No..
			Requisito(s) Omitido	Razón	Explicación	
Temas materiales						
Salud y seguridad en el trabajo						
GRI 403: Seguridad y Salud en el trabajo 2018	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados por las relaciones comerciales	Pág. 35 a 46				N/A
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Pág. 35 a 46				N/A
	403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo	Pág. 35 a 46				N/A
	403-10 Enfermedades relacionadas con el trabajo	Pág. 35 a 46				N/A
Formación y educación						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales					
GRI 404: Formación y Educación 2016	404-1 Promedio de horas de capacitación por año por empleado		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A
	404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y programas de asistencia para la transición		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A



7. Tabla de contenido GRI

Gri Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No..
			Requisito(s) Omitido	Razón	Explicación	
Temas materiales						
Formación y educación						
GRI 404: Formación y Educación 2016	404-3 Porcentaje de empleados que reciben revisiones periódicas de desempeño y desarrollo profesional		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A
Diversidad e igualdad de oportunidades						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 30				
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Pág. 30 y 31				N/A
	405-2 Relación entre el sueldo base y la remuneración de las mujeres y los hombres	Pág. 30 y 31				N/A
No discriminación						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 32				
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas	Pág. 32				N/A
Libertad sindical y negociación colectiva						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales					



7. Tabla de contenido GRI

Gri Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No..
			Requisito(s) Omitido	Razón	Explicación	
Temas materiales						
Libertad sindical y negociación						
GRI 407: Libertad sindical y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva puede estar en peligro		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A
Trabajo infantil						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales					
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores en riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A
Trabajo forzoso u obligatorio						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales					
GRI 406: No discriminación 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de incidentes de trabajo forzoso u obligatorio		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A
Prácticas de seguridad						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales					
GRI 410: Prácticas de Seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A



7. Tabla de contenido GRI

Gri Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No..
			Requisito(s) Omitido	Razón	Explicación	
Temas materiales						
Derechos de los pueblos						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales					
GRI 411: Derechos de los Pueblos Indígenas 2016	411-1 Incidentes de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A
Comunidades locales						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales					
GRI 413: Comunidades Locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos reales y potenciales en las comunidades locales		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A
Evaluación social de proveedores						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales					
GRI 414: Evaluación Social de Proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que fueron evaluados utilizando criterios sociales		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A



7. Tabla de contenido GRI

Gri Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No..
			Requisito(s) Omitido	Razón	Explicación	
Temas materiales						
Evaluación social de proveedores						
GRI 414: Evaluación Social de Proveedores 2016	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y acciones tomadas		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A
Política pública						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales					
GRI 415: Políticas Públicas 2016	415-1 Contribucion es políticas		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A
Salud y seguridad del cliente						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales					
GRI 416: Salud y seguridad del cliente 2016	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y la seguridad de las categorías de productos y servicios		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A
	416-2 Incidentes de incumplimiento relacionados con los impactos en la salud y la seguridad de los productos y servicios		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A
Comercialización y etiquetado						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales					
GRI 417: Marketing y Etiquetado 2016	417-1 Requisitos para la información y etiquetado de productos y servicios		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A



7. Tabla de contenido GRI

Gri Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No..
			Requisito(s) Omitido	Razón	Explicación	
Temas materiales						
Comercialización y etiquetado						
GRI 417: Marketing y Etiquetado 2016	417-2 Incidentes de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A
	417-3 Incidentes de incumplimiento relacionados con las comunicaciones de marketing		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A
Privacidad del cliente						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales					
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Quejas fundamentadas sobre violaciones de la privacidad del cliente y pérdidas de datos del cliente		x	No Aplica	No es un asunto material	N/A
Temas en los Estándares Sectoriales GRI aplicables determinados como no materiales						
Tema			Explicación			
[Título de la Norma Sectorial GRI]						
No Aplica			No Aplica			
No Aplica			No Aplica			