



IN FOR ME

de
Sostenibilidad
2025



1	2	3
Carta del Representante	Nuestra empresa	Nuestros colaboradores
4	5	6
Nuestro compromiso con el planeta	Nosotros en cifras	Sobre este informe
7	Tabla de contenido GRI	

Carta del Representante

GRI 2 - 22

En **Serviespeciales S.A.S. BIC** entendemos la sostenibilidad como una forma de hacer empresa, de relacionarnos y de generar impacto real en las personas, las organizaciones y los territorios donde operamos. Este informe refleja nuestra convicción de que crecer solo tiene sentido cuando ese crecimiento se traduce en **bienestar, oportunidades y valor compartido**.

Como empresa de outsourcing, nuestro propósito se materializa a través de dos unidades de negocio que, aunque distintas en su operación, comparten un mismo enfoque humano y responsable. Desde los **servicios de facilities** —aseo, cafetería y mantenimiento— hasta los **servicios especializados de talento humano**, trabajamos cada día para dignificar el trabajo, fortalecer la productividad y aportar al desarrollo sostenible de nuestros clientes y de la sociedad.

Nuestra filosofía **BIC** nos invita a mirar más allá de los resultados financieros y a asumir un compromiso genuino con el impacto social y ambiental. Esto implica garantizar condiciones de trabajo decente, seguras y formales para miles de personas, promover relaciones laborales basadas en el respeto y la equidad, y construir entornos de servicio que cuiden tanto a quienes ejecutan las labores como a quienes reciben nuestros servicios.

En este camino, reconocemos que **no avanzamos solos**. Nuestros proveedores, contratistas y aliados estratégicos son una extensión de nuestra operación y de nuestros valores. Con ellos construimos relaciones basadas en la confianza, la transparencia y la corresponsabilidad, entendiendo que una cadena de valor sostenible es clave para amplificar nuestro impacto positivo y asegurar la coherencia con nuestro propósito empresarial.



Giovanna Díaz
Gerente de Planeación y Desarrollo

Durante 2025 fortalecimos nuestra gestión desde una visión integral de sostenibilidad, combinando eficiencia operativa, innovación y responsabilidad. Apostamos por la mejora continua, la transformación de procesos, el uso responsable de la tecnología y la consolidación de una gobernanza sólida que nos permita tomar decisiones éticas y de largo plazo, alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Este informe es, ante todo, un reconocimiento al esfuerzo colectivo de nuestros colaboradores, clientes, proveedores y aliados, quienes hacen posible que Serviespeciales siga creciendo con sentido y compromiso. A todos ellos, gracias por creer en una forma distinta de hacer empresa.

Seguiremos trabajando con convicción para **impactar con sostenibilidad**, demostrando que el outsourcing puede ser un motor de empleo digno, productividad y bienestar, y que nuestra condición de empresa BIC no es solo una denominación, sino una responsabilidad que asumimos con orgullo y coherencia, hoy y hacia el futuro.

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

SERVIESPECIALES 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 Virtuales

- | | | | | |
|---------------|--------------|-------------|-----------------|-----------|
| ● Santa Marta | ● Valledupar | ● Cartagena | ● Montería | ● Popayán |
| ● Neiva | ● Sincelejo | ● Cúcuta | ● Villavicencio | ● Quibdó |
| ● Pasto | ● Florencia | ● 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.

Nuestro Propósito Superior (GRI 2-6)

Impulsamos Productividad y Bienestar, Conectando Talento, Conocimiento y Empresas.



Nuestra Historia

Desde 1986, Serviespeciales S.A.S. BIC ha liderado una evolución empresarial basada en la innovación, el servicio y la sostenibilidad. Con más de 39 años de experiencia, se ha consolidado como un aliado estratégico en la transformación de organizaciones, integrando personas, procesos y tecnología.

La compañía ha desarrollado tres unidades de negocio clave: Gestión de Talento Humano, Gestión de Espacios y Gestión Especializada, lo que ha fortalecido su propuesta de valor. Entre sus hitos más destacados se encuentra la implementación

de plataformas tecnológicas para la evaluación del desempeño y clima laboral, beneficiando a cientos de colaboradores.

En el ámbito ambiental, ha adoptado prácticas responsables como la digitalización documental y el uso de insumos amigables con el medio ambiente. Su crecimiento económico ha sido constante, promoviendo soluciones que mejoran la productividad y el bienestar organizacional.

Hoy, Serviespeciales S.A.S. BIC reafirma su compromiso con una sostenibilidad que guía e impulsa cada una de sus acciones.

Nuestra Historia

(GRI 2-6)

Cobertura Nacional

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

Nueva Imagen

Rebranding de marca, evolución tecnológica y digital.



Aniversario 30

Cumplimos 30 años brindando soluciones en la Gestión de Talento Humano formando relaciones duraderas. Lanzamiento de Expresa y Evalúate.

Somos una empresa BIC

Estamos comprometidos con la reactivación económica sostenible del país.



1986



Iniciamos labores

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

1990



2006



Certificaciones

Adquirimos certificación BVQI ISO 9001 - 14001 - 45001



2013



2015



Línea Selección Premium

Creación de nuestra línea selección premium enfocada asesorar, atraer y seleccionar los ejecutivos más competitivos.

2018



2021



Logros Innovadores

Gestión de pedidos Serviespeciales Business Plan de continuidad del negocio. Lanzamiento de SYADOC 1ª medición de Huella de Carbono.

2024



2025



28 proyectos estratégicos

Cierre a planeación estratégica 2020-2025

Nuestros Valores

(GRI 2-6)

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.

Visión

Ser la mejor opción a nivel nacional para nuestros clientes, por los aportes que generamos a sus resultados.

Misión

Ofrecer a los clientes servicios flexibles de tercerización de procesos para el logro de sus objetivos.

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

Certificaciones: (GRI 2-6)



(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)

Experiencia de valor

para usuarios con Aplicativos Propios

Portal Web

EMPLEASOFT

Soluciones de talento humano

1 SARO

- Definición de controles para mitigar o prevenir riesgos operacionales.
- Identificación de oportunidades de mejora en procesos.

2 SG-CN

Sistema de Gestión de Continuidad del servicio ante eventos disruptivos que interrumpan la prestación del servicio

3 Seguridad de la información

- Servidores en la Nube
- Oficial de Habeas data

4 SAGRILAFT - PTEE

- Consulta de antecedentes a clientes / colaboradores
- Oficial de cumplimiento

GESTIÓN PEDIDOS

Atracción, selección y contratación.

SYADOC

Digitalización de Historias laborales.

PROG. OPERACIONES

Atracción, selección y contratación.

NÓMINA Y FACTURACIÓN

Liquidación y facturación de nómina.

SERVIPAYMENT

Pagos oportunos de nómina.

GESTIÓN JURIDICA

Módulo de acompañamiento jurídico.



Sector
Público



Sector
Agrícola

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.



Sector
Industrial



Sector
Industrial de
Alimentos



Asamblea

Junta
Directiva

Stella Gil
Gerente General



Sector
Financiero



Sector
Educativo



Jaime Gálvez
Gerencia Financiera



Clara Mantilla
Gerencia de
Operaciones



Harold Díaz
Gerencia Comercial



Giovanna Díaz
Gerencia de
Planeación y
Desarrollo



Sector
Comercial



Sector
Transporte
Masivo



Sector
Servicios
en general



Sector
Servicios
Públicos



Freddy Bernal
Gerencia de
Tecnología



Denise Moreno
Gerencia de Talento
Humano

Direcciones
de Oficinas
Regionales

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

Gobernanza

Asamblea de accionistas	Junta Directiva
Presidente	Presidente
Giovanna Díaz Gil	Carlos Alberto Arango Tovar

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, Adriana Cadavid Ruiz y Oscar Caicedo Pertenecen a otras juntas directivas, lo que se tiene claramente identificado para evitar cualquier conflicto de interés.

El **presidente de la asamblea de accionistas** se elige en el momento de la Asamblea, para el año 2025 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)

Comité

Comité de Gerencia	Líderes de Proceso Nacionales
---------------------------	--------------------------------------

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 quienes eligen su junta directiva a criterio propio y están documentados en el código de ética y buen gobierno.

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.

Comités: 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 prácticas 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 elegida desde el año 2025 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:

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, les compartimos el detalle de estas buenas prácticas a continuación. Se deja evidencia que el presente informe ha sido revisado en la reunión de Junta del mes de abril antes de ser publicado.



(GRI 2-12)

Desde el año 2024 SERVIESPECIALES SAS BIC decide convertirse en sociedad BIC, así redefine su modelo de negocio alineado a sus buenas prácticas en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial, dentro del marco de su triple propósito: **crear valor económico/ organizacional, social y ambiental. Esto según la Ley 1901 de 2018 y Resolución 20-004394 de 2020.**

Durante el 2025 dio cumplimiento a los compromisos registrados ante cámara de comercio en las cinco dimensiones así:



Gobierno Corporativo

Cuenta con políticas para sus empleados, con el fin de consignar los valores y expectativas de la sociedad, divulga ante sus trabajadores los estados financieros de la sociedad y expresan la misión de la sociedad en los diversos documentos de la empresa.

Prácticas Laborales

Brinda opciones de empleo que le permite a los trabajadores tener flexibilidad en la jornada laboral y crea opciones híbridas de teletrabajo suplementario sin afectar la remuneración de sus trabajadores.

Modelo de Negocio

Adquiere bienes o contratan servicios de empresas de origen local y da preferencia en la celebración de contratos a los proveedores de bienes y servicios que implementen normas.

Prácticas Ambientales

Efectúa anualmente auditorías ambientales sobre eficiencia en uso de energía, agua y desechos y divulgan los resultados al público en general y capacitan a sus empleados en la misión social y ambiental de la sociedad, implementa programas de reciclaje o de reutilización de desperdicios, utiliza sistemas de iluminación energéticamente eficientes

Prácticas con la Comunidad

Crea opciones de trabajo para la población estructuralmente desempleada.



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 como mínimo ocho veces al 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.

- Como aporte al Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), las funciones de la Junta están detalladas en el documento [GERSE-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 2025, 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.

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 SAGRILIFT, 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:



Conflicto intereses con la Actividad o Negocio

Conflicto intereses respecto a miembros Externos Junta Directiva

Conflicto de intereses en las Compras en General

Conflicto de intereses respecto del SAGRILIFT

Conflicto de intereses respecto del Programa PTEE

Sobre las consultas o solicitudes en estos medios se hace una revisión periódica se da respuesta oportuna, se generan/registrar 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.

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 2025 - Total SE



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

Políticas de remuneración (GRI 2-19)

Los comités de la Junta durante el año 2025 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 el 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.

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.

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)



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

Las directrices para que los 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.

Asesoramiento e Inquietudes



Registro de PQRS



Correo Electrónico



Línea Ética



Línea Gratuita Nacional



Atención personal



Chatbot Sergio en la Página Web

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.



Colaboradores



Asamblea Accionistas

Clientes



Proveedores



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 servicio, una conducta ética y transparente, reflejada en el desempeño de sus funciones.

Tanto el programa PTEE como el sistema SAGRILAF 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 2025 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 masiva 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”.



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

En todos los colaboradores a nivel nacional, tanto de Planta como en Servicio 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:

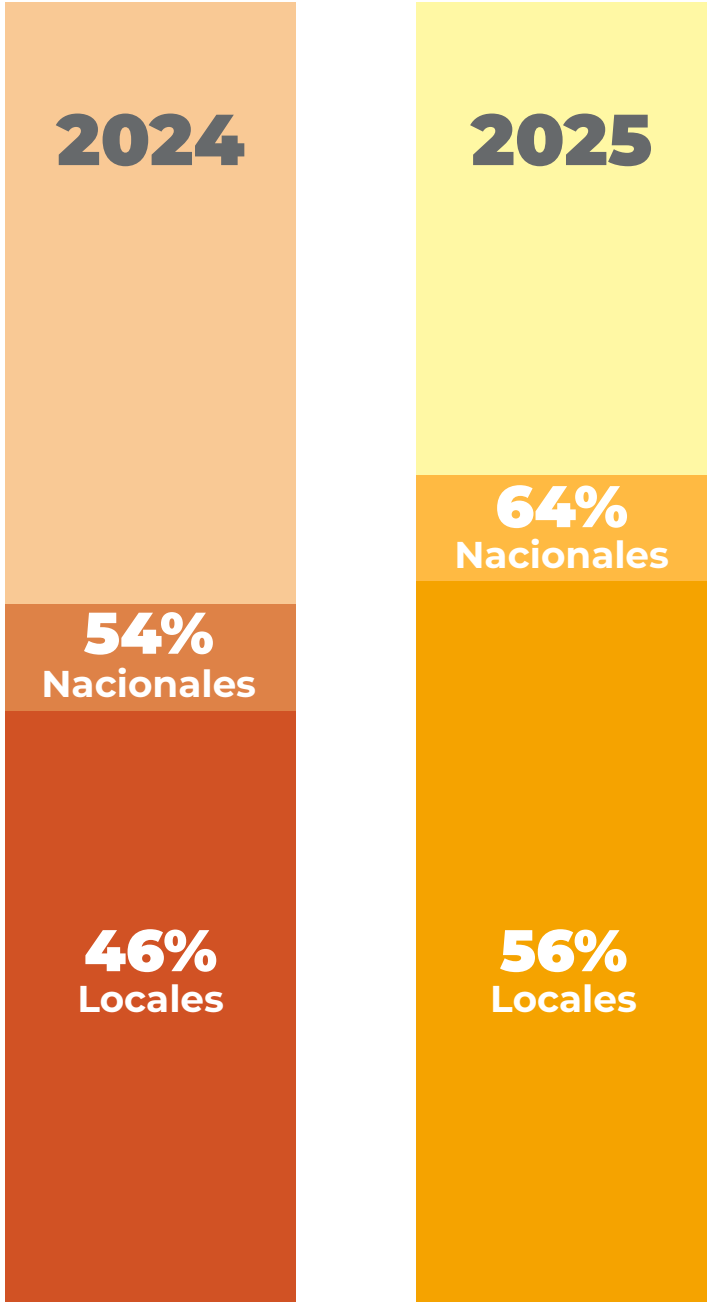
Cumplimiento de la legislación y las normativas (GRI 3.3) (GRI 2-27)

La organización ha consolidado un sistema de control y seguimiento del marco legal aplicable, apoyado en herramientas tecnológicas que permiten la identificación oportuna de obligaciones legales, su evaluación periódica y la trazabilidad de las acciones implementadas para asegurar su cumplimiento. Este sistema se complementa con lineamientos internos que garantizan la revisión continua de los cambios normativos y la adopción de medidas oportunas frente a las disposiciones emitidas por las autoridades competentes en materia de inspección, vigilancia y control.

Durante el periodo objeto de este informe, y **por segundo año consecutivo**, la empresa mantuvo un cumplimiento integral de la legislación y normativa aplicable, sin registrarse incumplimientos que derivaran en sanciones, multas o medidas administrativas de ninguna naturaleza.

Análisis comparativo
El crecimiento moderado en la base de Se observa un incremento en el número total de proveedores, así como un fortalecimiento de la participación de proveedores locales, en coherencia con la estrategia de abastecimiento responsable y el apoyo a las economías locales.

Distribución de proveedores locales y nacionales – SERVIESPECIALES (2024–2025)



Prácticas de abastecimiento (GRI 204)

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

Durante el año 2024, la red de proveedores de Serviespeciales estuvo compuesta por 146 empresas, de las cuales el 46% correspondieron a proveedores locales y el 54% a proveedores nacionales.

Para el año 2025, la red de proveedores aumentó a 153 empresas, lo que representa un crecimiento del 4,8% frente al año anterior. De este total, el 56% corresponde a proveedores locales y el 44% a proveedores nacionales.

Llegamos al 100%



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.

Impacto y generación de valor para los clientes (GRI 3.3)

SERVIESPECIALES S.A.S BIC reconoce que la relación con los clientes constituye un eje fundamental en la generación de valor económico y social. En este sentido, identifica impactos positivos asociados a la prestación de nuestros servicios.

Impactos positivos identificados:

- Mejora de la productividad y competitividad de los clientes mediante soluciones especializadas.
- Fortalecimiento de capacidades organizacionales y del talento humano.
- Optimización de procesos operativos y toma de decisiones basada en información.
- Contribución al desarrollo sostenible de las organizaciones clientes.

Para llevar a cabo y cumplir las promesas de servicio, **SERVIESPECIALES S.A.S BIC**, cuenta con lineamientos orientados a la gestión responsable del impacto hacia clientes, incluyendo:

- Política de calidad del servicio.
- Política de protección de datos y confidencialidad.
- Código de ética y conducta empresarial.
- Compromiso con la mejora continua y satisfacción del cliente.
- Enfoque de servicio centrado en la generación de valor sostenible.

Contamos con un modelo de gestión comercial donde desarrollamos de soluciones personalizadas a la necesidad de cada cliente, con un equipo Servicio al cliente que hace acompañamiento, seguimiento a cumplimiento de ANS y verificación de la satisfacción de servicio, todo en búsqueda de la fidelización de los mismos. Los resultados son analizados trimestralmente para evaluar tendencias, identificar oportunidades de mejora e incorporar aprendizajes en procesos organizacionales.

Un factor relevante ha sido la implementación de nuestro modelo de Innovación en metodologías de prestación del servicio y nuevos productos, lo que nos permite estar a la vanguardia de la generación de valor de nuestro portafolio.

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 **SERVIESPECIALES S.A.S 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.

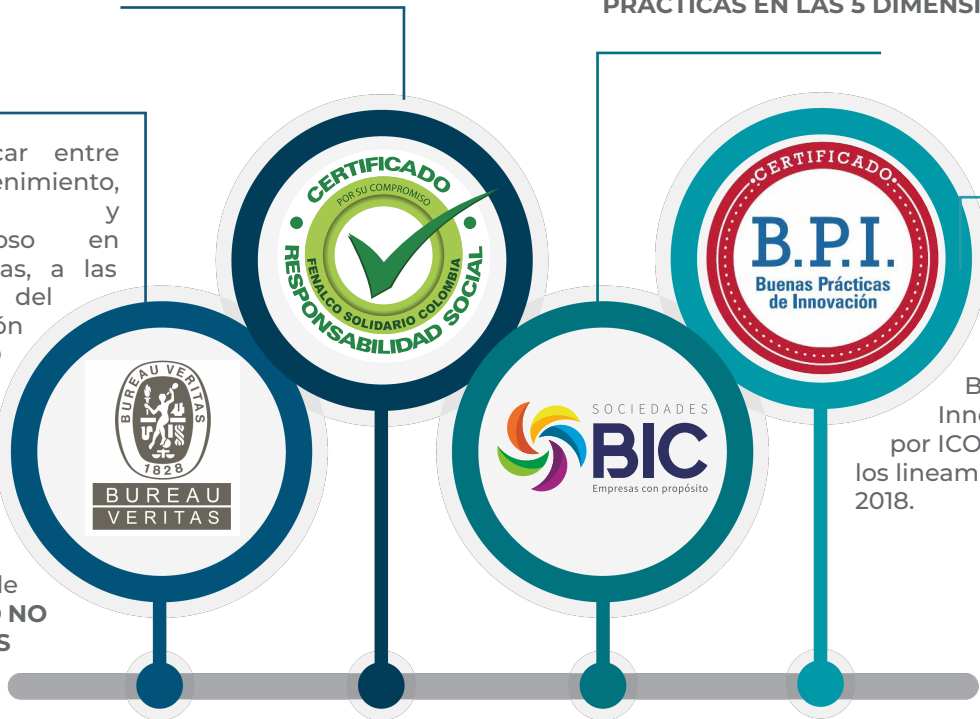
Logros que benefician a nuestros clientes durante el año 2025

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. **86% PUNTAJE TOTAL**

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. **CON REGISTRO DE PRACTICAS EN LAS 5 DIMENSIONES**

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. **CERO NO CONFORMIDADES**

ICONTEC/CCB. Al finalizar el año 2025 logramos la recertificación en el Sello de Buenas Prácticas de Innovación, otorgado por ICONTEC de acuerdo a los lineamientos de la NTC 5801: 2018.



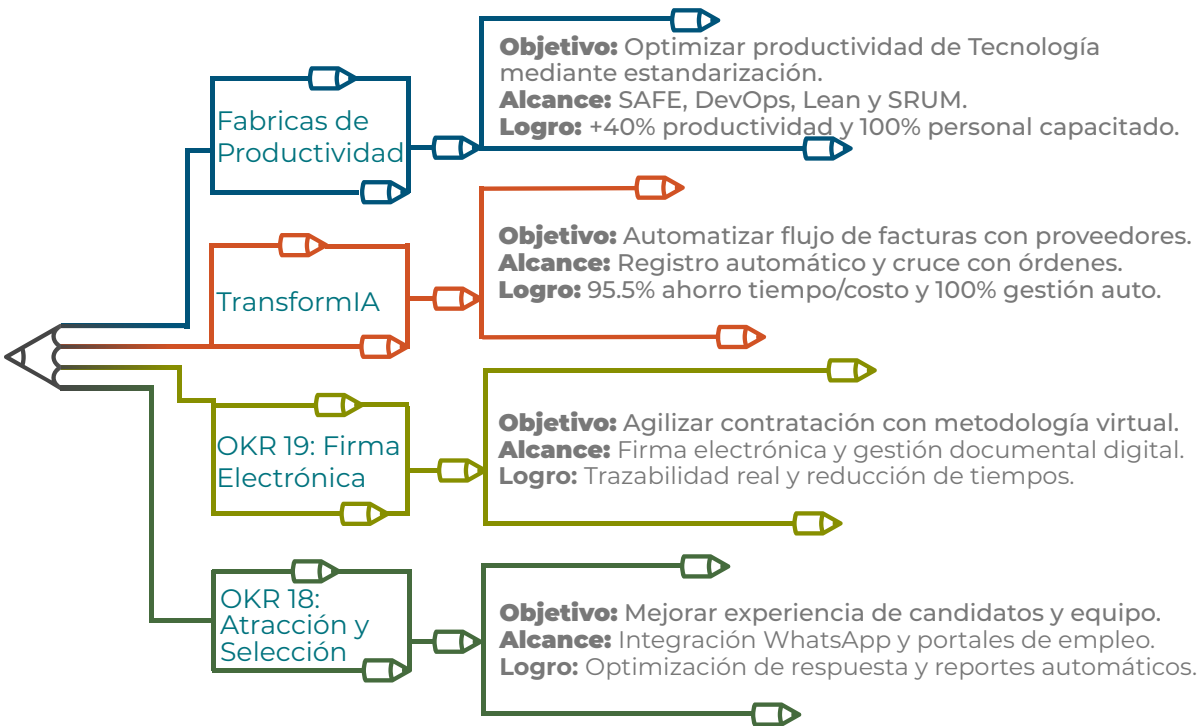
En SE, gestionamos la innovación de forma estructurada y alineada a la estrategia corporativa, fortaleciendo capacidades internas, articulando actores clave y transformando ideas en iniciativas que generan valor y sostenibilidad para la organización.

Somos gestión de Innovación

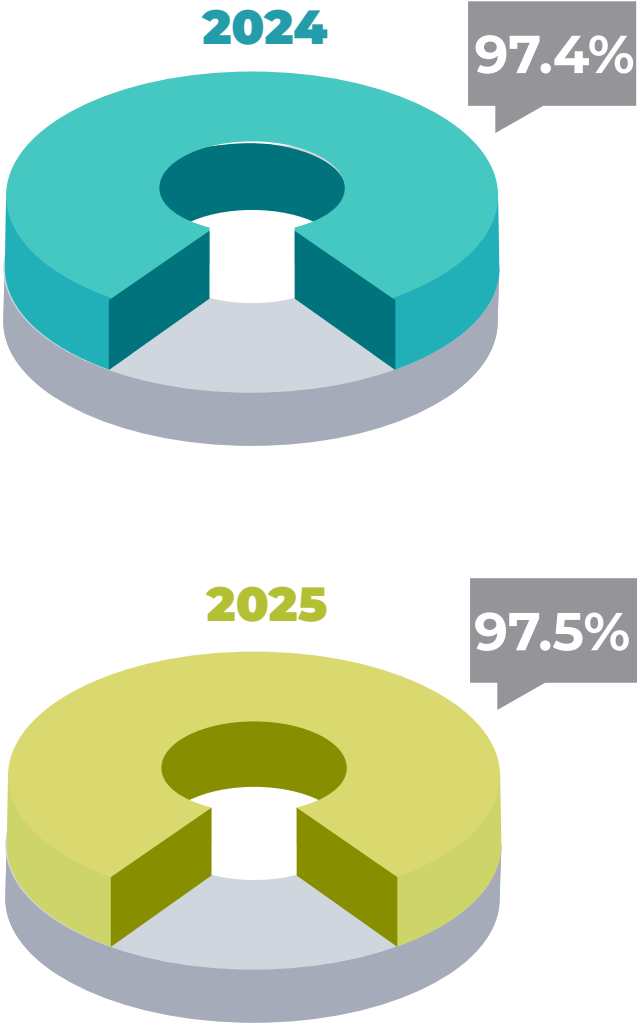


Durante el año 2025 en SE, se priorizó un portafolio de proyectos de innovación y tecnología orientado a fortalecer la transformación digital y la sostenibilidad del negocio, mediante iniciativas enfocadas en productividad, automatización y mejora de la experiencia, contribuyendo a la eficiencia operativa, la trazabilidad de los procesos y la generación de valor para la organización y sus grupos de interés.

Portafolio de proyectos innovación y tecnología año 2025



Calificación nivel avanzado del sistema de gestión de innovación



Este resultado ratifica la solidez de nuestro proceso de innovación y el cumplimiento riguroso de los estándares que guían su gestión.



Medición Satisfacción del Cliente:

La medición de la satisfacción del cliente se cumple de manera trimestral, alineadas con las expectativas de los clientes y las condiciones de prestaciones del servicio, garantizando una cobertura mínima del 60% de los clientes activos en cada periodo evaluado, lo que permitió contar con información representativa sobre la percepción del servicio.

En cuanto a los resultados, durante el año 2024 el Plan de Seguimiento al Contrato presentó un cumplimiento promedio anual del 95% y la Medición de la Satisfacción del Cliente un 94%. Para el año 2025, el Plan de Seguimiento al Contrato alcanzó un promedio del 100%, mientras que la Medición de la Satisfacción del Cliente registró un promedio del 97%, evidenciando una mejora frente al periodo anterior.

El comportamiento de los indicadores refleja una evolución positiva, asociada al fortalecimiento del seguimiento contractual, la mejora en la trazabilidad de la información, la estandarización de actividades y una gestión más oportuna de los requerimientos del cliente, contribuyendo a la consolidación de mayores niveles de satisfacción y a la sostenibilidad del servicio.

Cumplimiento Plan de Seguimiento al Contrato:

95% promedio anual 2024 y 100% 2025

Medición de la Satisfacción del Cliente:

Cumplimiento promedio del 94% 2024 y 97% 2025, superando la meta establecida para el 2025.

Empleados (GRI 2.7)

SERVIESPECIALES SAS BIC, cuenta con 223 empleados vinculados 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 importante, representando el 75% de nuestro equipo de trabajo.



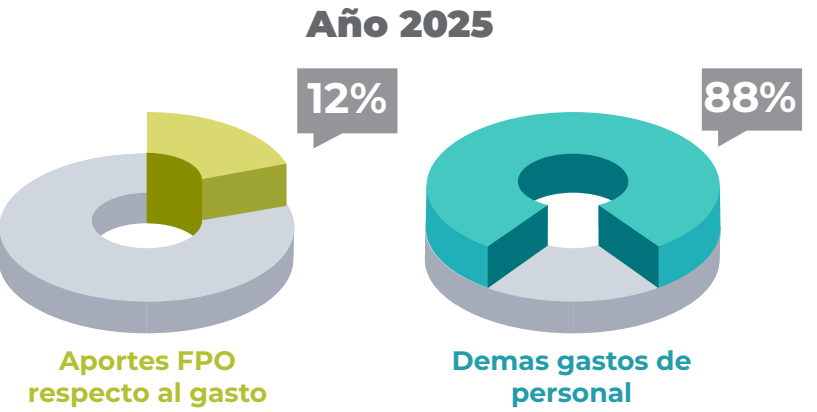
Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación (GRI 201.3)

Aportes a Fondos de Pensión Obligatoria

Durante el 2025, la compañía pagó



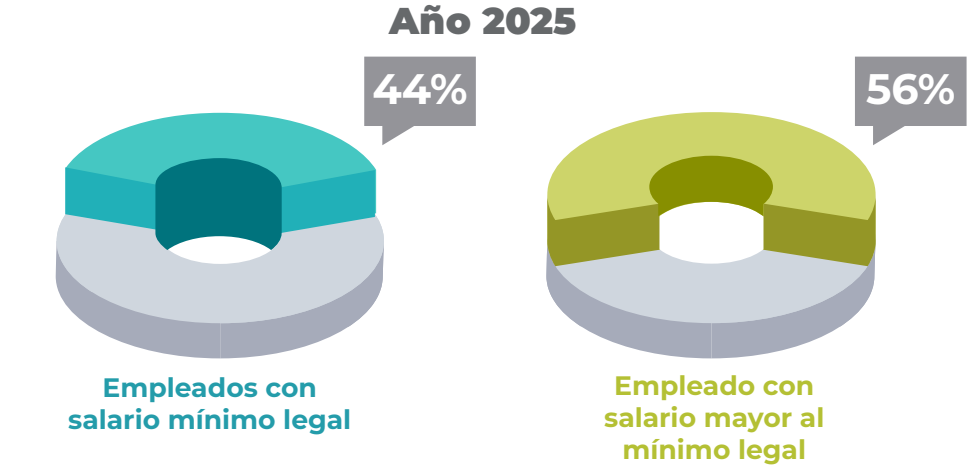
Equivalente al 12% de los gastos de personal; de este dinero el 74% correspondió a los aportes a cargo del empleador y el 26% restante a cargo de los colaboradores, cumpliendo plenamente la normatividad vigente en materia de pensión.



Presencia en el mercado (GRI 202)

Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local (GRI 202.1)

El 56% de la población de planta administrativa percibe el salario mínimo legal vigente (SMLV), mientras que el 44% restante tienen ingresos superiores al mínimo de ley, garantizando empleos formales con toda la seguridad social y prestaciones de Ley, sumado a otros beneficios como el plan de bienestar, programa de capacitación y salario emocional (trabajo híbrido) que contribuyen al bienestar de nuestros colaboradores

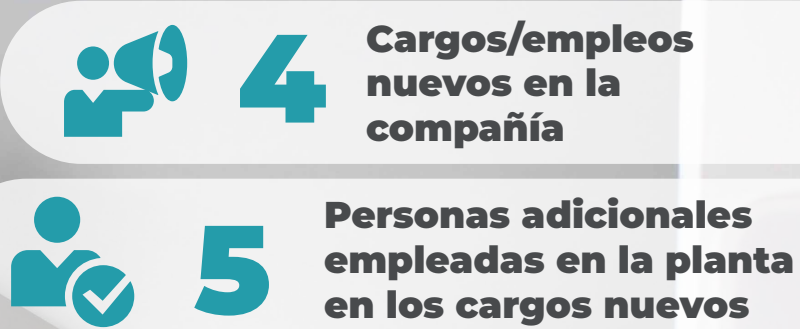


Nota: El salario mínimo de ley para el año 2025 fue de \$1.423.500 COP.

Empleo (GRI 3.3) (GRI 401)

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

Nuevos Empleos Generados en Planta



El 40% de los nuevos colaboradores fueron mujeres y el 60% hombres, en la cuota de nuevos empleos para la planta administrativa.

Rotación de Personal

Para el año 2025 se presentó una rotación mensual en promedio del 2.6% sobre el total del personal activo, evidenciándose estabilidad del personal respecto al año anterior, donde seguimos apostando a la retención con planes de bienestar, clima laboral, salario emocional, formación y desarrollo.

Permiso parental (GRI 401-3)

Licencias de Maternidad y Paternidad

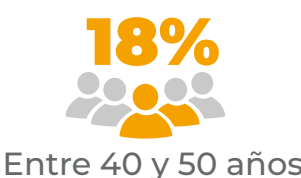
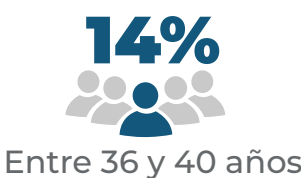
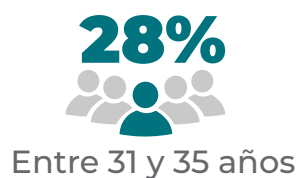
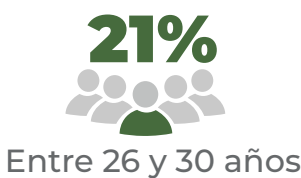
2 colaboradores disfrutaron de licencia de maternidad y paternidad respectivamente, conforme a la normativa vigente, acompañados con reconocimiento especial en el marco de nuestro plan de bienestar.

Diversidad e igualdad de Oportunidades 2025 (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 2025 Serviespeciales SAS BIC, donde se evidencia las buenas prácticas de diversidad e inclusión en la población de planta, vinculada laboralmente a la organización.

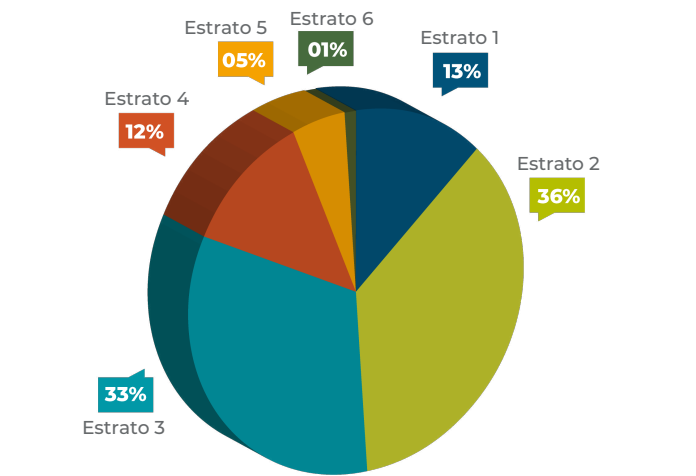
Población por grupos etarios



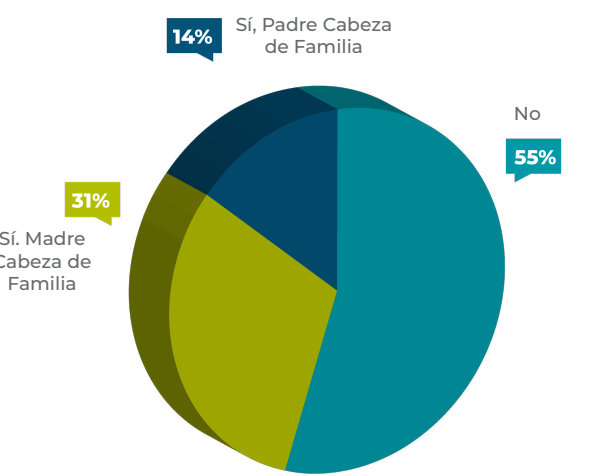
Nuestros colaboradores

Nuestros colaboradores

Población por estrato socioeconómico 2025



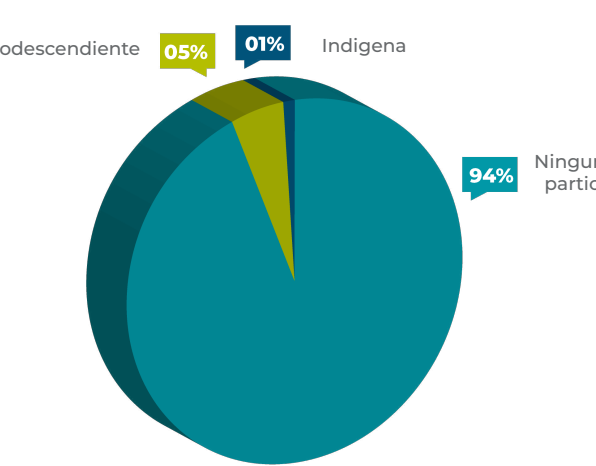
Población cabeza de familia Año 2025



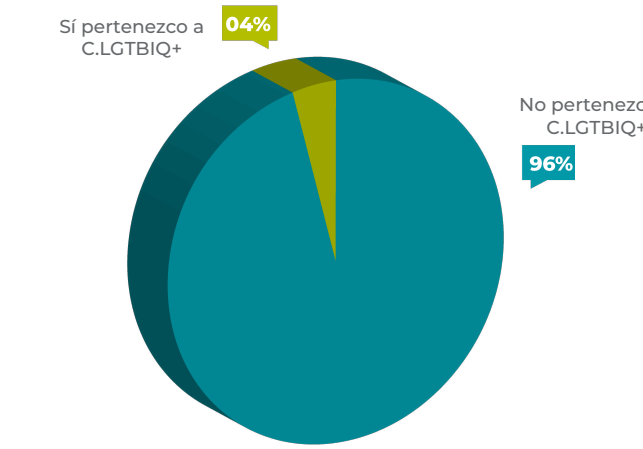
Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres (GRI 405-2)

En **Serviespeciales SAS BIC** vivimos la inclusión y la equidad de género, además de que las mujeres componen un porcentaje mayoritario de nuestra población en planta administrativa, esas proporciones también se mantienen en los rangos salarios donde las mujeres ocupan posiciones importantes de la organización en igualdad de condiciones que los hombres respecto a los ingresos.

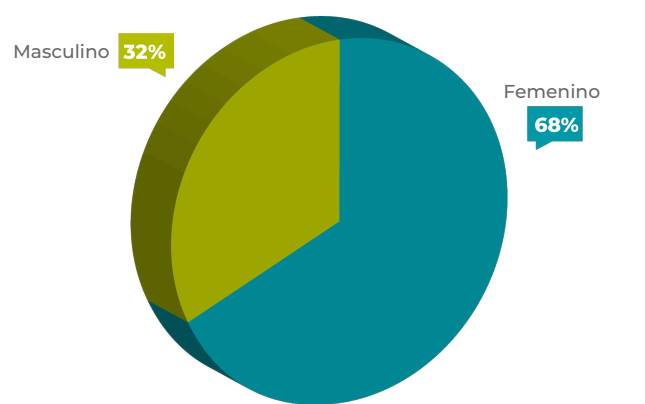
Población por grupo Étnico Año 2025



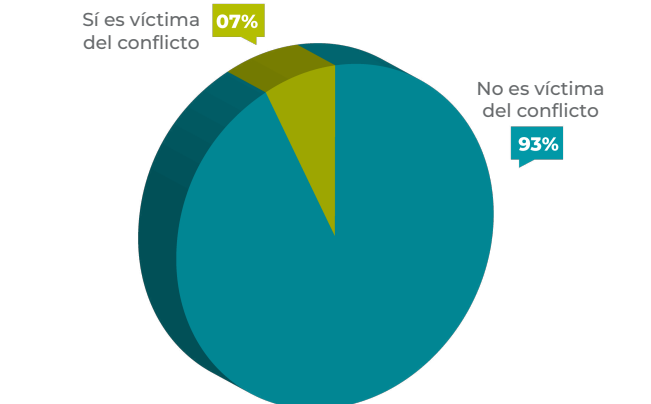
Población perteneciente a la comunidad LGTBIQ+ Año 2025



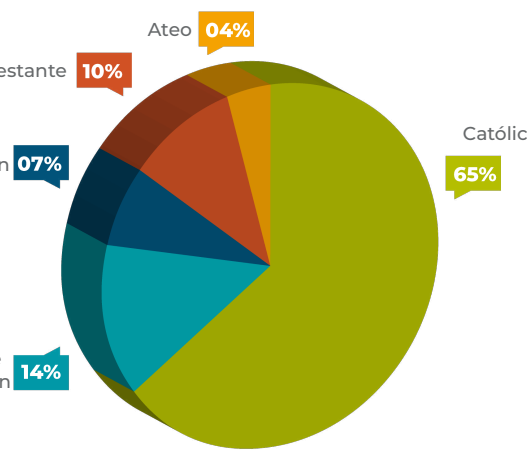
Población por identidad de genero 2025



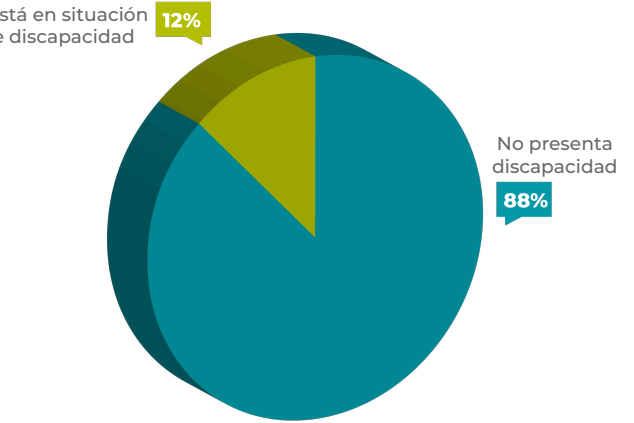
Población víctima del conflicto Año 2025



Población según credo Año 2025



Población en situación de discapacidad Año 2025



Salario Mujeres y Hombres

Nro. Mujeres con salario mínimo **48%**

Nro. Mujeres con salario mayor al mínimo **27%**

Nro. Hombres con salario mínimo **08%**

Nro. Hombres con salario mayor al mínimo **17%**



Nuestros colaboradores

Nuestros colaboradores

No discriminación

(GRI 3-3) (GRI 406)

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

Al igual que el año 2024, durante el 2025 no se presentaron quejas de discriminación por ninguno de nuestros canales de reporte como la línea ética y el comité de convivencia, evidenciando el respeto por la igualdad de oportunidades en el empleo de acuerdo con nuestras políticas corporativas.



Nuestro Bienestar Social (GRI 406-1)

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.

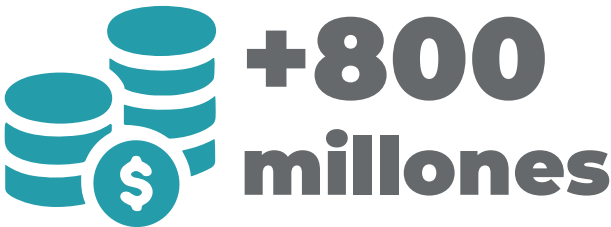
Cada año, diseñamos un plan de BSO, acorde a las necesidades de los colaboradores. Nuestro programa de bienestar incluye diferentes acompañamientos en fechas especiales, reconocimiento de logros y actividades lúdicas, de entretenimiento y deportivas para que puedan disfrutar de un equilibrio en su vida.

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.

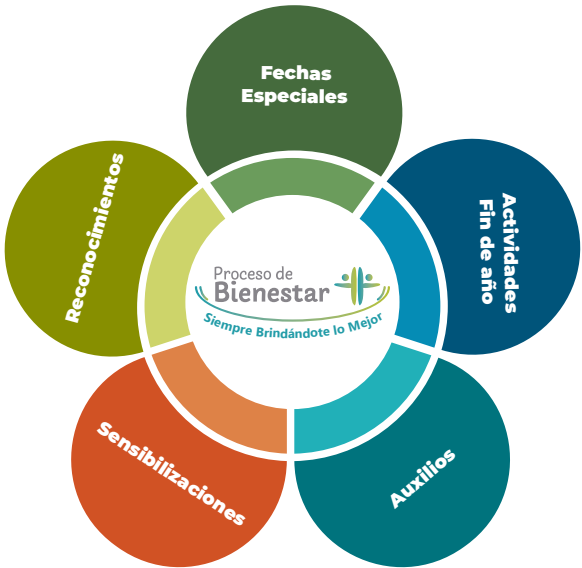
Nuestra Inversión

Se invirtieron en el año 2025 para el bienestar de nuestros colaboradores

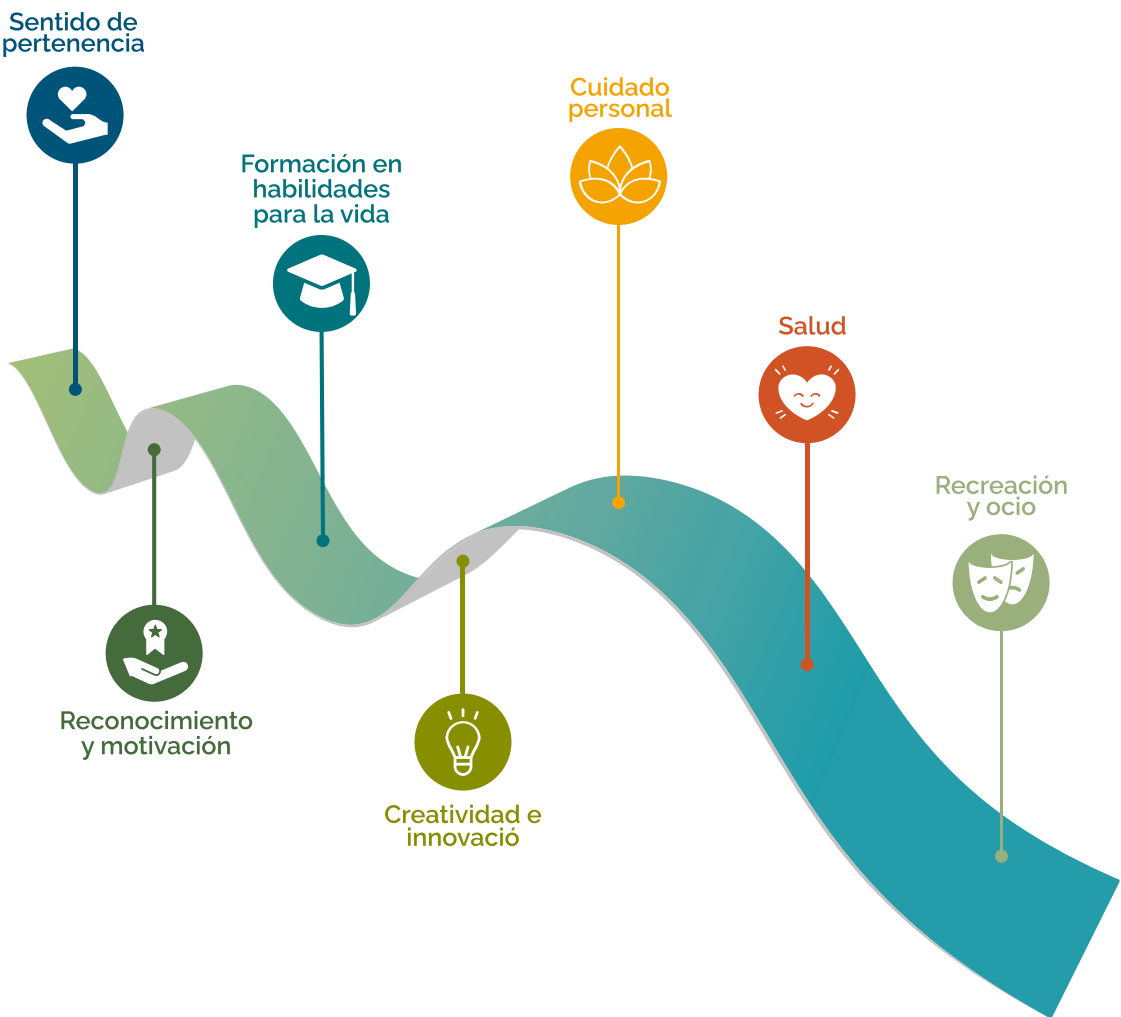


Nuestros Impactos

En el año 2025 se impactó al **100%** de nuestros colaboradores.



Nuestra Ruta Integral de Bienestar



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 Servicio, 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.

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

Serviespeciales S.A.S. BIC aplica una metodología estructurada, basada en guías técnicas, para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos en el entorno laboral. Este proceso contempla actividades rutinarias y no rutinarias, condiciones internas y externas, factores humanos, diseño de los procesos, infraestructura y aspectos organizacionales.

La identificación y valoración de riesgos se realiza mediante inspecciones de seguridad, el diligenciamiento de formatos estandarizados y la actualización periódica de la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos.

La participación de los trabajadores se garantiza a través de canales de notificación accesibles, que permiten reportar condiciones



peligrosas y actos inseguros. Estos reportes son evaluados por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para su análisis e inclusión en la matriz, cuando aplique. Para asegurar la calidad del proceso, el personal cuenta con formación certificada, se realizan validaciones periódicas y se mantiene la trazabilidad documental.

Como mecanismo principal de reporte, la empresa dispone de la tarjeta PARE (Prevención, Autocuidado y Responsabilidad en el Trabajo), mediante la cual los trabajadores pueden describir la condición o acto identificado, el proceso involucrado y el responsable de su gestión y cierre.

En cuanto a la notificación y reporte de accidentes e incidentes, la empresa cuenta con un procedimiento estandarizado para su investigación, con o sin lesión, que define el paso a paso desde la notificación inicial, diferenciando eventos leves y graves. La investigación es realizada por un equipo conformado por representantes de la empresa y, cuando aplica, de la empresa cliente, incluyendo personal de SST, el supervisor del área y testigos del evento.

Durante la investigación se identifican los peligros asociados al incidente, analizando condiciones y actos inseguros, fallas en los procedimientos y el uso de equipos. Se evalúa el nivel de riesgo considerando la probabilidad y la severidad, y se emplean herramientas como el diagrama de Ishikawa y/o los 5 Por Qué para determinar causas inmediatas, subyacentes y raíz.

Con base en los hallazgos, se definen acciones correctivas y preventivas siguiendo la Jerarquía de Controles:

- **Eliminación del peligro**, cuando sea posible.
- **Sustitución por alternativas** más seguras.
- **Controles** de ingeniería.
- **Controles** administrativos.
- **Uso de Elementos** de Protección Personal como última medida.

Finalmente, se realiza seguimiento a las acciones definidas para verificar su cumplimiento y efectividad. Los resultados de las investigaciones permiten ajustar y fortalecer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud

en el Trabajo, mediante la revisión de procedimientos, el refuerzo de la capacitación, la actualización de las evaluaciones de riesgos y una coordinación más efectiva con las empresas clientes, reafirmando el compromiso de la organización con la protección integral de sus colaboradores y la mejora continua.

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

La organización cuenta con una red de aliados estratégicos con sedes propias a nivel nacional, que apoyan la evaluación del estado de salud de los colaboradores en las diferentes etapas del proceso laboral. A través de estos aliados se realizan las evaluaciones médicas de preingreso, periódicas, de egreso, post incapacidad y de medicina laboral, así como los exámenes paraclínicos y

diagnósticos requeridos para la preservación de la salud del personal.

Los centros médicos aliados cuentan con las certificaciones y habilitaciones exigidas por la normatividad vigente para la prestación de los servicios de salud ocupacional, así como con los lineamientos para el adecuado manejo y custodia de las historias clínicas.



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

Las principales estrategias de participación de los trabajadores 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.todos los niveles de la organización.

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 en servicio.

Los programas de formación se dividen en dos categorías:

1. Formación General en Seguridad y Salud en el Trabajo

La organización desarrolla programas de formación en Seguridad y Salud en el Trabajo orientados a fortalecer la cultura de prevención, el autocuidado y el cumplimiento de la normatividad vigente. Estas acciones formativas buscan asegurar que los trabajadores cuenten con los conocimientos necesarios para identificar peligros, prevenir riesgos y actuar de manera segura en el desarrollo de sus funciones.

Los contenidos de formación incluyen, entre otros:

- Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo, obligatoria para todos los trabajadores al ingreso a la organización.
- Normatividad aplicable en SST (Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019, entre otras disposiciones vigentes).
- Prevención de riesgos musculoesqueléticos.
- Uso adecuado de Elementos de Protección Personal (EPP).
- Identificación y reporte de condiciones y actos inseguros.
- Bienestar y salud mental en el entorno laboral.
- Prevención de riesgos locativos.

- Plan de prevención, preparación y atención ante emergencias.
- Prevención de accidentes asociados al manejo de sustancias químicas.
- Prevención del riesgo mecánico.
- Prevención del riesgo físico por radiaciones ionizantes (rayos X).
- Prevención del riesgo público.

Estas actividades de formación se desarrollan de manera periódica y acorde con los riesgos identificados, contribuyendo al fortalecimiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y al bienestar integral de los trabajadores.

A continuación, se presenta la distribución de 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 acciones de mejora.	Mensual	Mitad elegidos por los trabajadores y mitad designados por la empresa.	Representa a todos los trabajadores
Comité de Convivencia Laboral	8	Prevenir, analizar y gestionar situaciones de conflicto que puedan afectar el clima y bienestar laboral.	Mensual	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, liderar simulacros y promover la cultura de autoprotección.	Según el plan de emergencias	Voluntarios capacitados.	Aplica en todas las sedes y centros de trabajo.

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	Público objetivo	Objetivo
Manejo seguro de sustancias químicas 30 horas	Cargos con exposición a agentes químicos Frecuencia Anual	Capacitar sobre la identificación, almacenamiento, manipulación segura y control de sustancias peligrosas.
Brigadas de emergencia y primeros auxilios 25 horas	Integrantes de brigadas y personal designado Frecuencia Semestral	Fortalecer la capacidad de respuesta ante emergencias, incendios, evacuación y primeros auxilios.
Manipulación segura de maquinaria y herramientas 35 horas	Personal de producción y mantenimiento Frecuencia Anual	Prevenir accidentes asociados al uso de maquinaria, equipos y herramientas de trabajo.

Accesibilidad y evaluación de la formación

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



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)

Durante el año 2025, la compañía fortaleció su compromiso con la promoción del autocuidado y la prevención de enfermedades a través del desarrollo de la Semana de la Salud y otras campañas de alto impacto a nivel nacional, orientadas al bienestar integral de sus colaboradores.

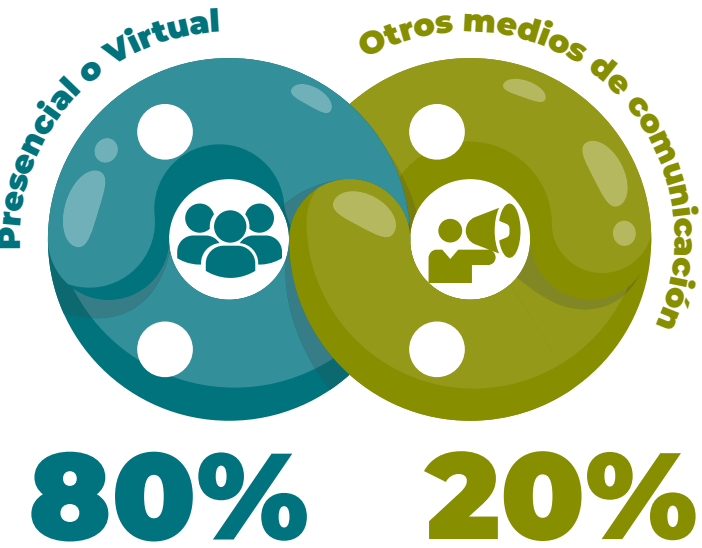
En este marco, se ejecutaron las siguientes acciones:

La compañía adelantó actividades como la Semana de la salud durante el año 2025, en las cuales se desarrollaron:

- Se llevaron a cabo 24 talleres de alimentación saludable, con la participación de 2.401 colaboradores a nivel nacional.
- Se desarrollaron 5 charlas a nivel nacional sobre prevención de lesiones musculoesqueléticas, enfocadas en la correcta aplicación de pausas activas.
- Se realizaron 12 tamizajes cardiovasculares
- Se realizaron 12 talleres de prevención del cáncer de mama y 10 talleres de prevención del cáncer de próstata, con una participación aproximada del 80 % de la población trabajadora (alrededor de 2.720 colaboradores). El 20 % restante (aproximadamente 680 colaboradores)

fue impactado mediante envíos masivos de información a través de los diferentes canales de comunicación establecidos por la compañía.

De 12 Talleres de mama y 10 próstata Impacto a nivel nacional



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 servicio.



15 Actividades de Rumba Terapias



6 Actividades de Riso Terapias



5 Capacitaciones en Prevención de enfermedades gastrointestinales.



+25 actividades dinámicas en sitio



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 nuestra responsabilidad de gestionar los impactos en la Seguridad y Salud en el Trabajo no solo al interior de la organización, sino también en las operaciones de nuestros clientes y en la relación con proveedores, considerando los riesgos a los que se exponen nuestros colaboradores en Servicio.

Con el fin de prevenir y mitigar impactos negativos en la salud y seguridad de los trabajadores, implementamos las siguientes estrategias:



Evaluación de riesgos laborales: Identificamos los peligros asociados a cada puesto de trabajo en Servicio y verificamos que los clientes cuenten con medidas de control adecuadas para la protección de nuestros colaboradores.



Acompañamiento y auditoría: Realizamos visitas, inspecciones y seguimientos periódicos a los centros de trabajo donde operan nuestros trabajadores, con el fin de validar el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud establecidas.



Capacitación y sensibilización: Trabajamos de manera articulada con nuestros clientes para fortalecer la cultura de prevención mediante capacitaciones, campañas y acciones de sensibilización en seguridad y salud en el trabajo.



Planes de acción y mejora continua: Definimos e implementamos planes de intervención y mitigación en aquellos entornos donde se identifiquen condiciones de riesgo, realizando seguimiento a su cumplimiento y efectividad.

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

Nuestra organización cuenta con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con cobertura a nivel nacional, que aplica a la totalidad de nuestros colaboradores.

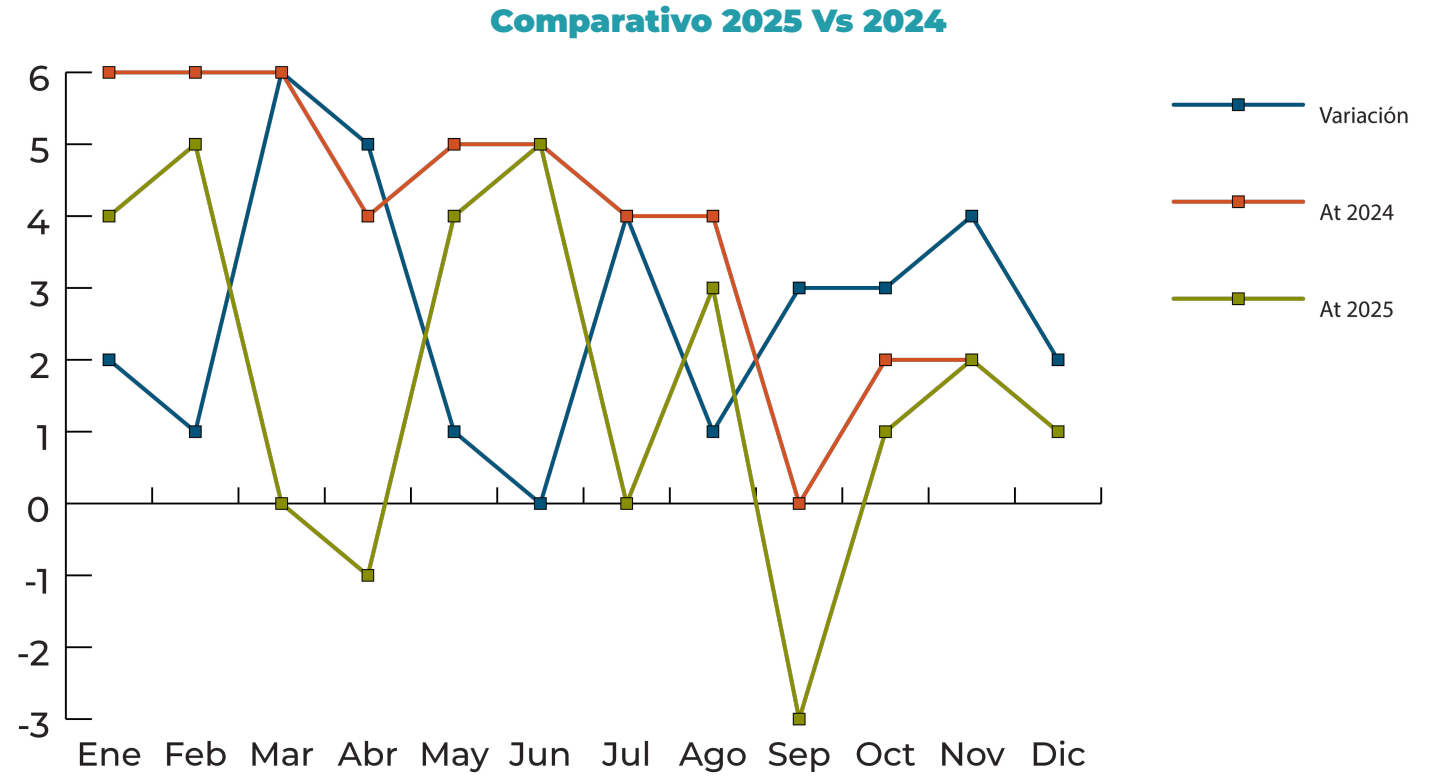
El Sistema da cumplimiento a la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo establecida por el Gobierno colombiano, de acuerdo con la naturaleza de los servicios prestados por la compañía.

El 100 % de los colaboradores se encuentra incluido dentro del alcance del SG-SST y es objeto de procesos de seguimiento, así como de auditorías internas y externas, cuando estas son requeridas, con el fin de asegurar su adecuada implementación y mejora continua.

Todos nuestros procedimientos, formatos, instructivos y toda la documentación necesaria se encuentran estandarizados por el Sistema de Gestión de Integrado en nuestro software para administración del sistema.

Lesiones por accidente laboral (GRI 403-9)

- 1. En la empresa Serviespeciales SAS BIC no se ha presentado fallecimientos por lesiones resultantes de accidentes de trabajo o enfermedades laborales.
- 2. En total se presentaron 49 eventos registrados en 2025, en comparación de 32 eventos de accidente laboral y de acuerdo al análisis la tasa de accidentalidad 2024 presentó tendencia a bajar en el último semestre, el análisis de los datos ha permitido identificar que el mes con mayor tasa de accidentalidad fue el mes de marzo.



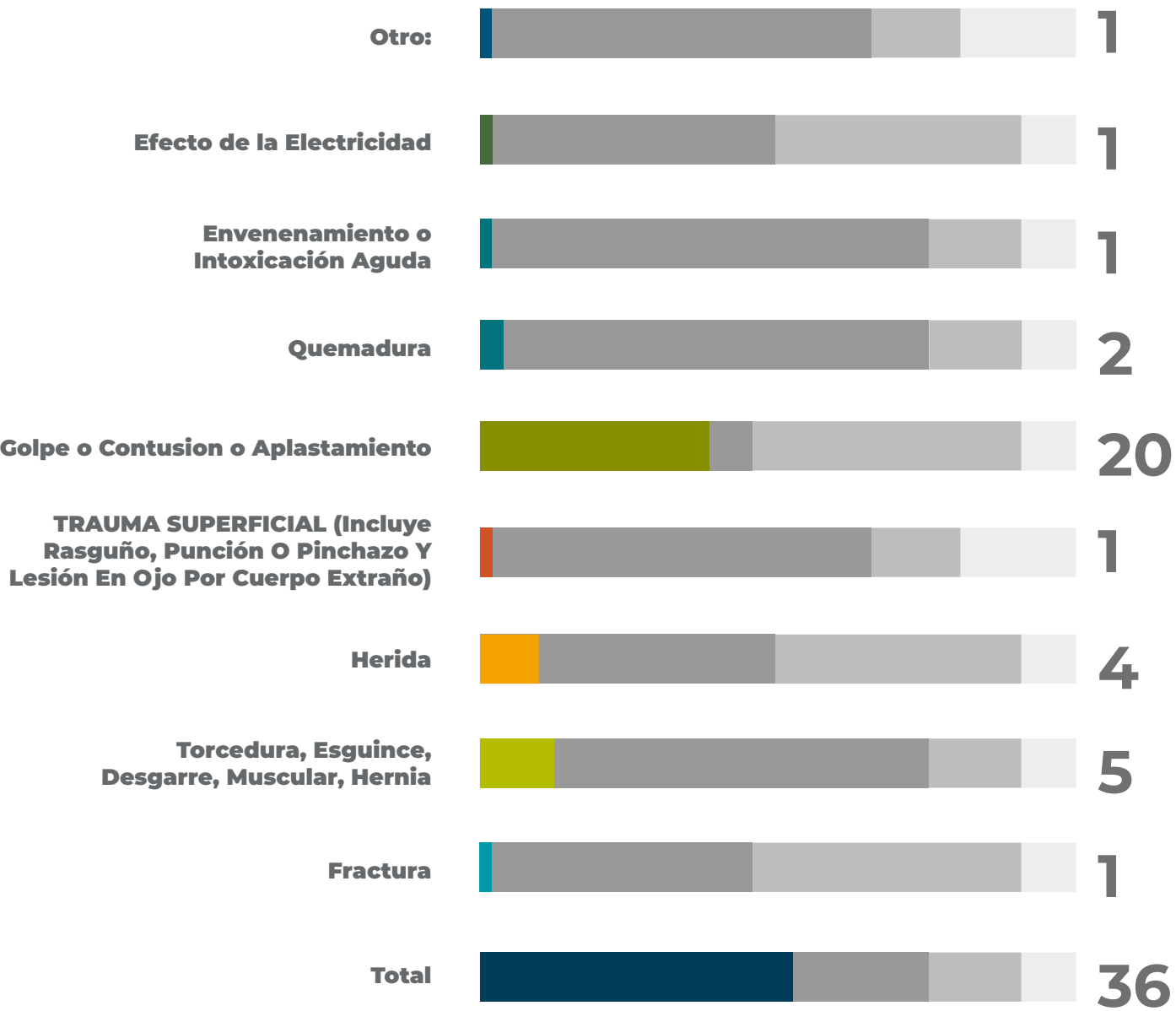
- 3. Durante el año 2025, la lesión con mayor ocurrencia en Serviespeciales correspondió a golpes en diferentes partes del cuerpo, seguida de torceduras y esguinces. Este comportamiento está asociado principalmente a las actividades operativas que desarrollan nuestros colaboradores en misión, especialmente labores de limpieza en distintas áreas de los centros de trabajo donde prestan sus servicios.
- 4. Las horas hombre trabajadas en el 2025 en total fueron 974.857



Las horas hombre trabajadas en el 2025 en total fueron

974.857

5. En el Siguiete gráfico “Tipo de Lesión” se indican detalladamente cuales fueron los eventos de acuerdo a la lesión presentada:



Las dolencias y enfermedades laborales (GRI 403-10)

Conrelaciónafallecimientosoenfermedades laborales durante el año 2025, no se registraron en nuestra organización.

En este mismo periodo, se presentaron 36 casos de accidentes laborales en total y no se presentaron enfermedades laborales.



Lo anterior refleja nuestro esfuerzo continuo en la reducción de incidentes y el fortalecimiento de medidas preventivas abarcando el total de la población.

Durante el año 2025, las lesiones en accidentes de trabajo más frecuentes han sido principalmente por golpes o contusiones, torceduras y heridas, ante esto se han planteado estrategias de gestión de riesgos, trabajamos en la identificación temprana de condiciones laborales que puedan generar enfermedades laborales, asegurando un seguimiento oportuno en caso de presentarse.

Peligros laborales y su impacto

La empresa promueve la participación activa de los trabajadores en la identificación de peligros y evaluación de riesgos, a través de diversos canales de comunicación, tanto virtuales como presenciales, que permiten recopilar información directa desde los diferentes puestos y áreas de trabajo.

Como resultado de la evaluación de riesgos realizada durante el año 2025, se identificaron los siguientes peligros laborales como los más recurrentes:

 **Peligro locativo**
Asociado a las condiciones del entorno físico de trabajo.

 **Peligro mecánico**
derivado de la interacción con herramientas, equipos y maquinaria.

 **Peligro biomecánico**
relacionado con movimientos repetitivos, sobreesfuerzos y posturas inadecuadas.

 **Peligro químico**
presente en menor proporción frente a otros riesgos.

La identificación de estos peligros permite orientar las acciones de control, prevención y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estos riesgos han sido determinados a partir del análisis de los reportes de accidentalidad, las evaluaciones de condiciones de trabajo y los informes de inspección de seguridad. Durante el año 2025, los peligros biomecánicos, locativos y mecánicos se identificaron como los principales factores de riesgo asociados a los incidentes reportados.

La información presentada en este informe se fundamenta en registros internos, reportes de eventos ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), seguimiento de incidentes laborales y análisis realizados en los comités internos. Su recopilación y evaluación se efectuaron bajo estándares nacionales e internacionales en Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando la precisión, consistencia y confiabilidad de los datos.

Con estas acciones, Serviespeciales S.A.S. BIC reafirma su compromiso con la sostenibilidad, la prevención de riesgos y el bienestar laboral, promoviendo un entorno de trabajo seguro y saludable para todos sus colaboradores.

Energía (GRI 3.3) (GRI 302)

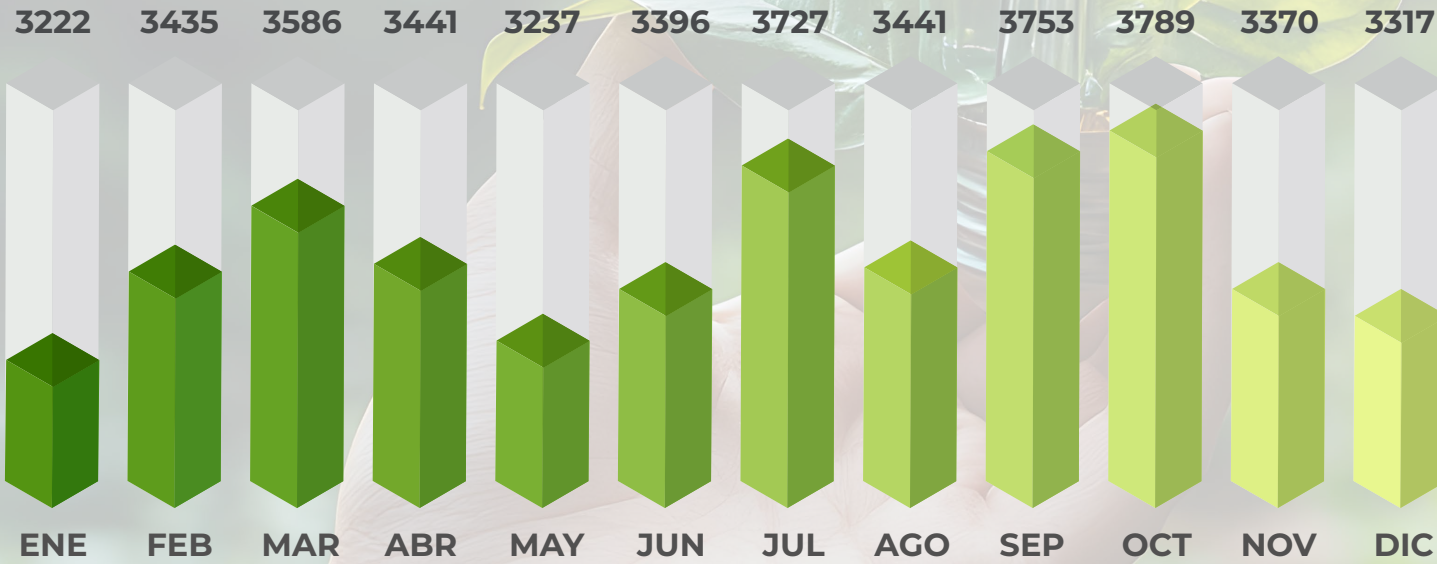
Consumo de energía dentro de la organización (GRI 302-1)

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:

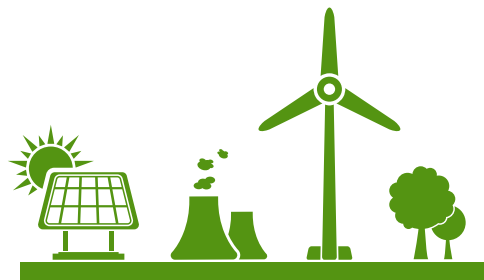


Consumo energía regional Cali SE 2025 (Kw/h)



Se registra un consumo total de

41.714 Kw/h



El consumo energético total de 2025 respecto a 2024 representa un **incremento del 8%**

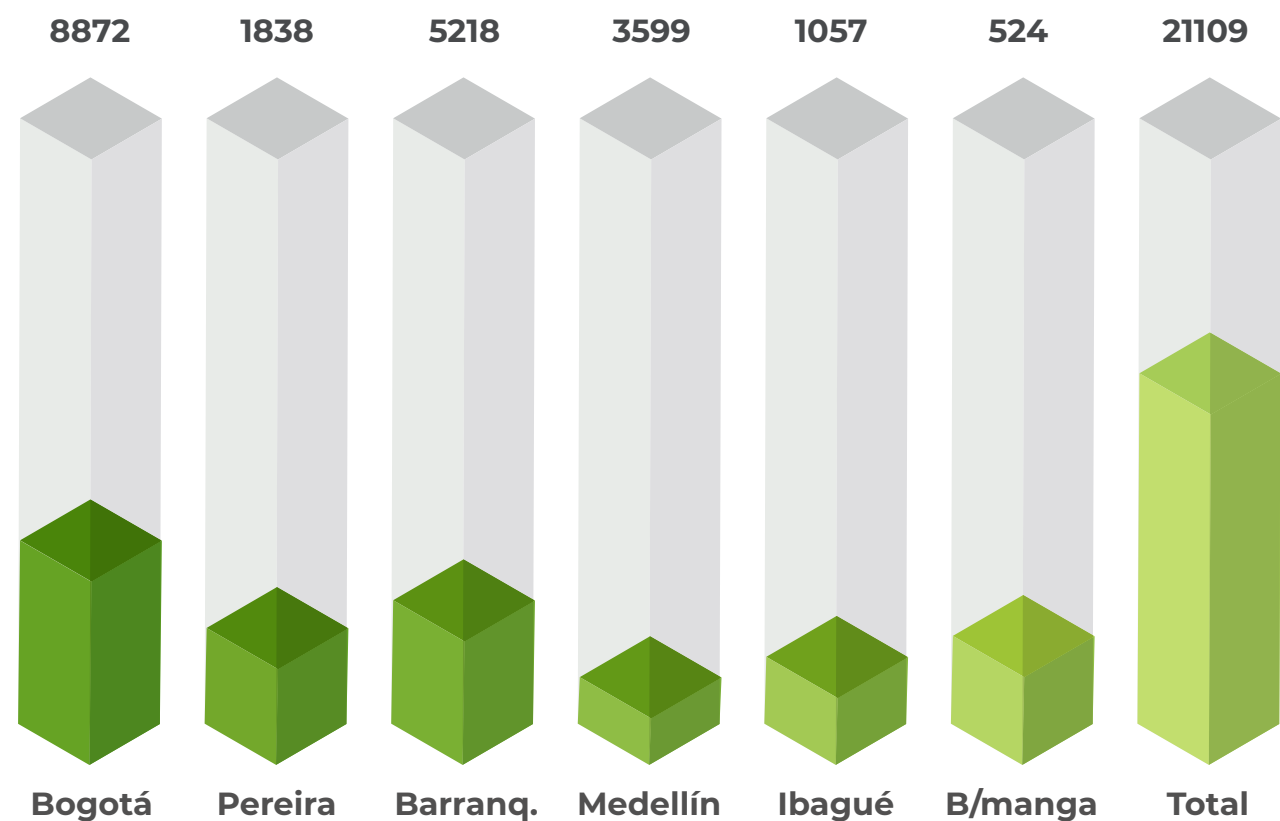
El consumo energético del año 2025 evidencia comportamiento global relativamente estable, permitiendo identificar oportunidades para fortalecer medidas de eficiencia, control y optimización del consumo, con el fin de reducir impactos ambientales y mejorar el desempeño energético

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

En general, en las regionales a nivel nacional, la energía es usada 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.

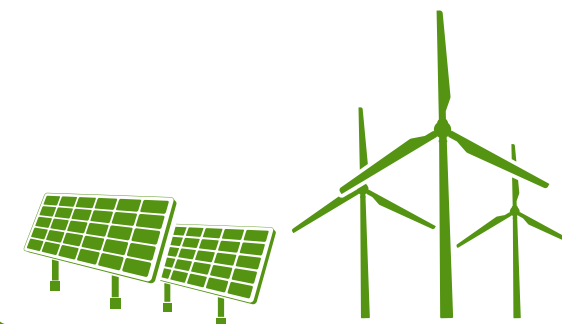
A continuación, se presenta el consumo total de energía en las regionales:

Consumo de energía en regionales SE 2025 (Kw/h)



Se registra un consumo total de

21.109 Kw/h



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.



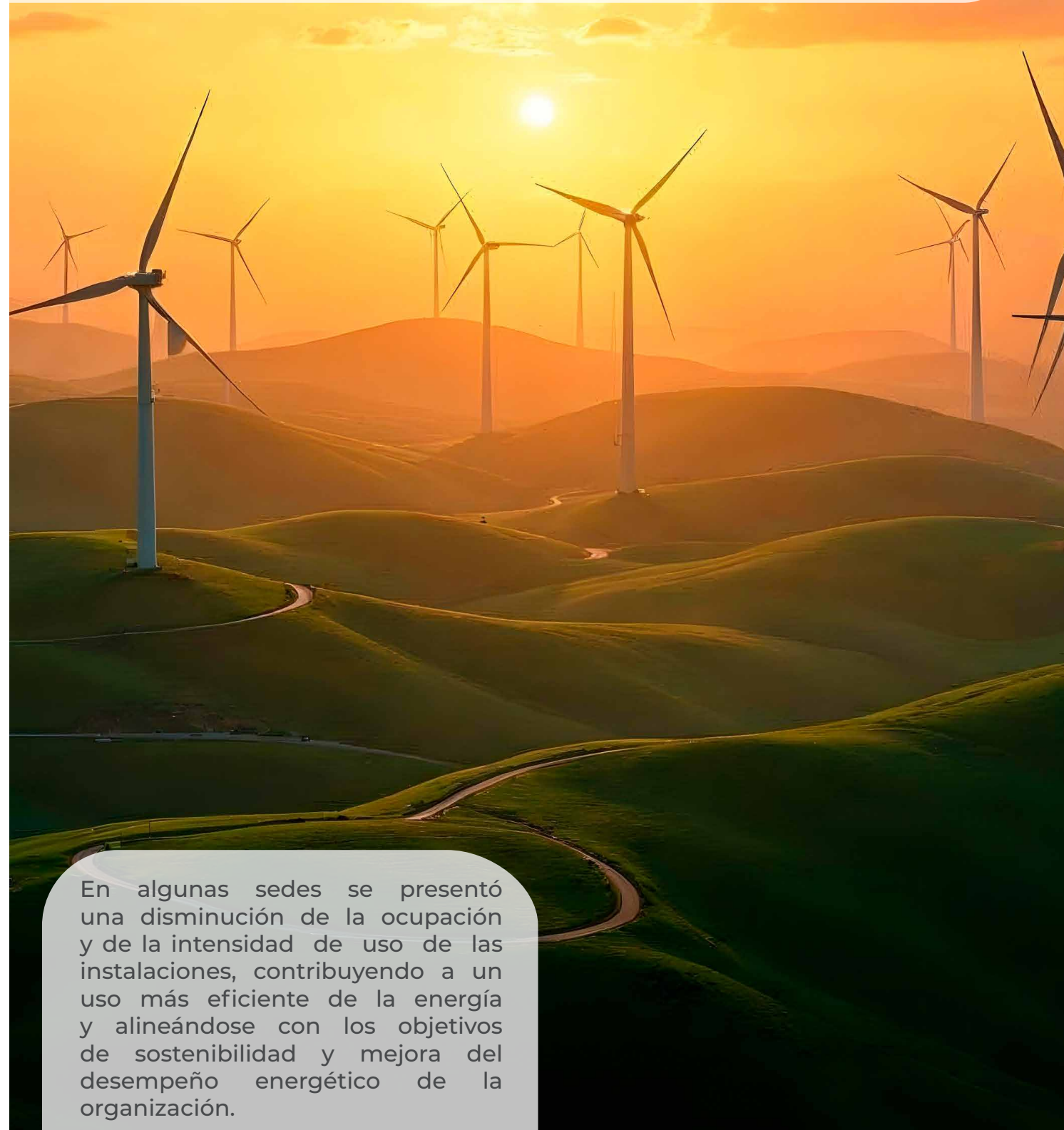
Comparativo consumo de energía en regionales SE

● 2024 ● 2025

El consumo
energético
total de 2025
respecto a 2024
representa una



disminución del
21%



En algunas sedes se presentó una disminución de la ocupación y de la intensidad de uso de las instalaciones, contribuyendo a un uso más eficiente de la energía y alineándose con los objetivos de sostenibilidad y mejora del desempeño energético de la organización.

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)

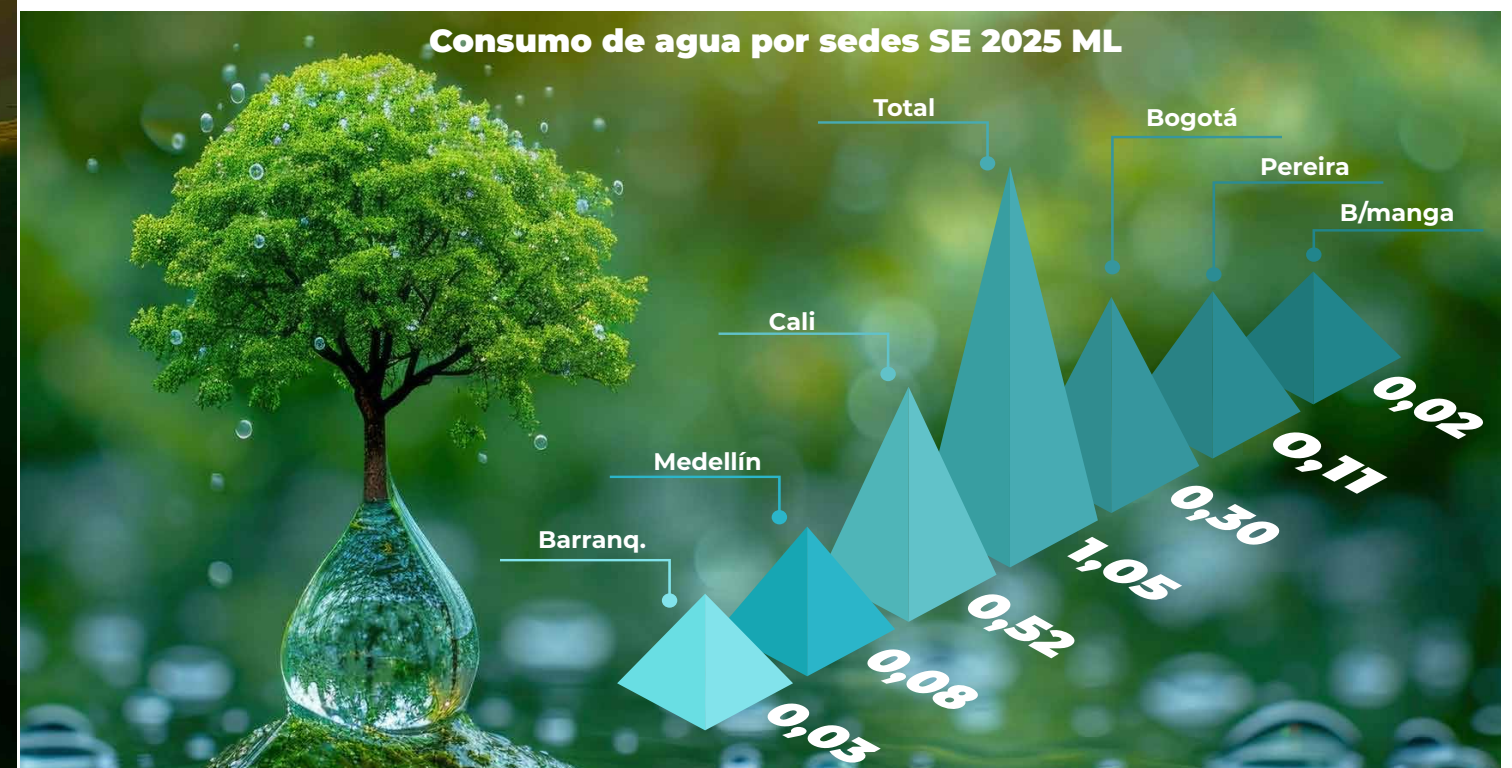
El agua de la organización, en todas sus sedes, proviene de los acueductos municipales. Esta, es usada principalmente para los servicios sanitarios de los colaboradores y para los procesos de aseo y desinfección de las diferentes áreas de la organización. Por esta razón, no se tienen requerimientos especiales 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.

Vertido de agua (GRI 303-4)

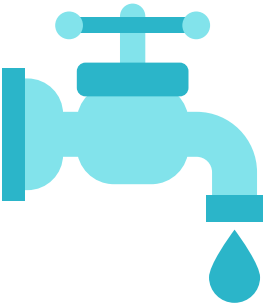
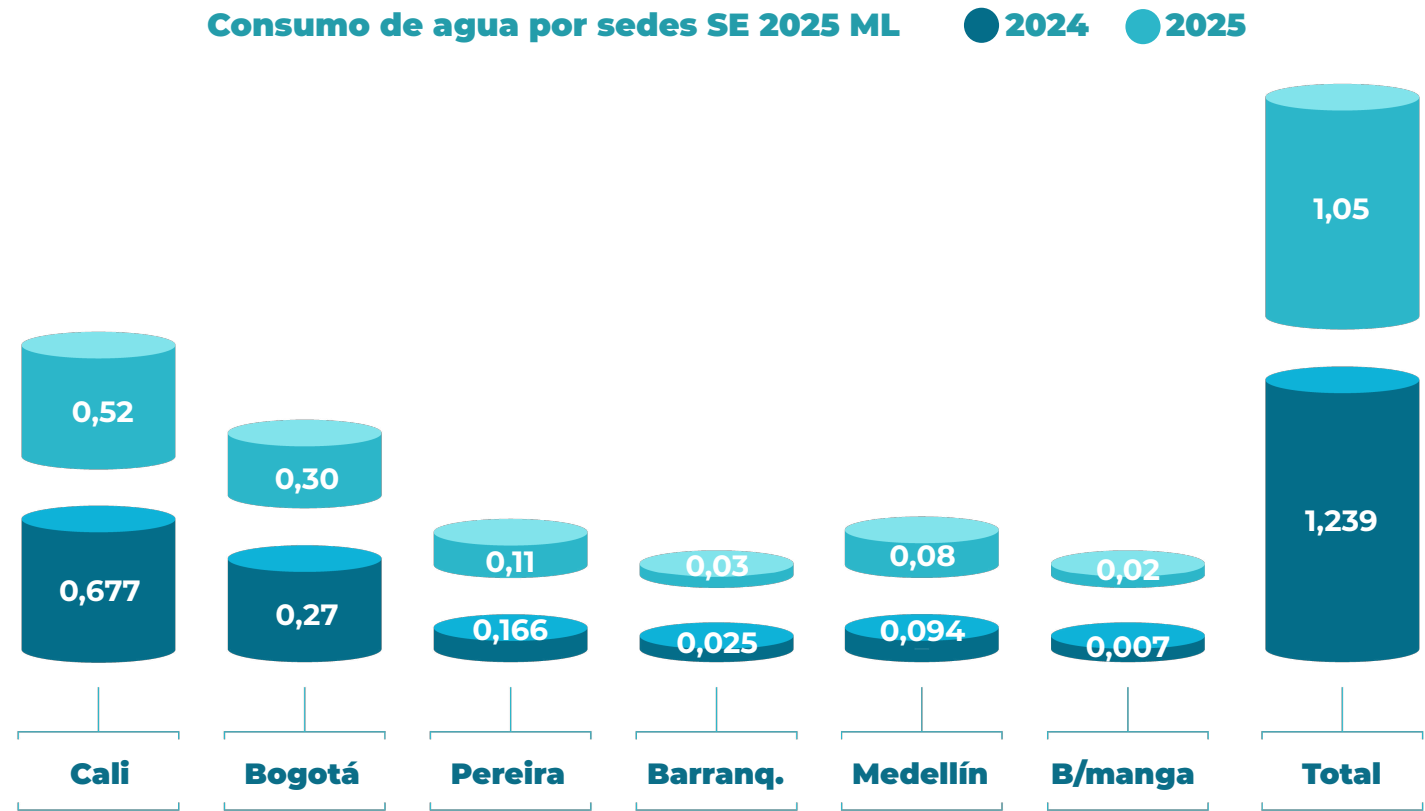
No se cuenta con la información para el periodo objeto de revisión. Se iniciará el proceso de recolección de información en el 2025 para determinar línea base.

Consumo de agua (GRI 303-5)

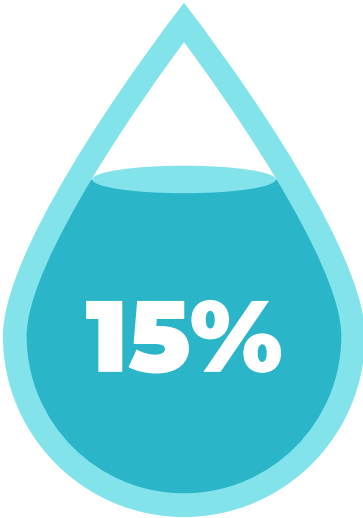


En general el consumo de agua en las regionales a nivel nacional fue el esperado. Se presentaron desviaciones puntualmente en algunas regionales como Pereira, debido a fugas identificadas en las instalaciones y a las cuales se le realizó la debida gestión. Como se observa en la gráfica, las regionales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



El consumo de agua total de 2025 respecto a 2024 representa una **disminución del**



En conjunto, el comportamiento evidencia acciones encaminadas gestión del uso responsable, control del consumo y adecuaciones de baterías sanitarias, alineados con estrategias de conservación del agua de la organización.

Emisiones

(GRI 3.3) (GRI 305)

Emisiones Directas de GEI (alcance 1) (GRI 305-1)

Contamos con nuevas medidas ambientales les compartimos los resultados de nuestra medición de Huella de Carbono.

El proceso cuantificación de las emisiones se realizó de conformidad con los lineamientos establecidos en la norma internacional **ISO 14064-1:2018**, la cual define los principios y requisitos para la cuantificación y el reporte organizacional de emisiones y remociones de gases de efecto invernadero (GEI). Esta norma proporciona un marco estructurado para el diseño y la gestión de inventarios de GEI, basado en los principios de relevancia, completitud, coherencia, transparencia y precisión.

Adicionalmente, se incorporaron elementos metodológicos del **GHG Protocol**, particularmente en lo relacionado con la gestión de la incertidumbre y la adopción de enfoques complementarios, lo que fortalece la consistencia técnica y la confiabilidad del inventario de emisiones.

Los GEI considerados en este inventario son: CO2, CH4, N2O, NF3, SF6, HFC y PFC

Los factores de emisión utilizados

para la presente cuantificación de gases de efecto invernadero fueron los establecidos por diferentes entes especializados en la materia y seleccionados para tener cercanía con las características que posee Colombia.

De acuerdo con el protocolo GHG, para cuantificar los diferentes GEI de los diferentes gases refrigerantes y llevarlos a un equivalente en términos de CO2 equivalente, se revisa el listado publicado con los potenciales de calentamiento global (GWP por sus siglas en inglés) para los diferentes GEI.

La información presentada en este estándar corresponde a las emisiones de GEI generadas durante el año 2024. Cabe señalar que la recopilación y consolidación de los datos se realizó en el segundo semestre de 2025. Como oportunidad de mejora, la organización implementará acciones para que este proceso se lleve a cabo de manera oportuna, permitiendo contar con información alineada temporalmente con el periodo de reporte del informe de sostenibilidad.

CO2

Emisiones directas de GEI asociadas a la energía (Alcance 1)

(GRI 305-2)

Las emisiones directas están establecidas por el consumo de combustibles fósiles, la recarga de extintores y el uso de gases refrigerantes.



Fuente de Emisión	Descripción
Fuentes Móviles	- Gasolina motor (automóviles particulares y subsidios de transporte)
Extintores	- CO2 (recarga)
Sistemas de Enfriamiento	- Aire acondicionado (uso R22 y R410A) - Refrigeración doméstica (uso R12 y R600A)

Las emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) producidas equivalen a 66,31 tCO2e y aportan el 56,60% de las emisiones totales producidas.

Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 2, 3 y 4)(GRI 305-3)

Las emisiones indirectas, están establecidas por el consumo de electricidad, la movilidad de colaboradores, los viajes corporativos, el transporte tercerizado, la compra de productos y la disposición final de residuos sólidos dentro de los límites señalados en el cálculo de las emisiones.

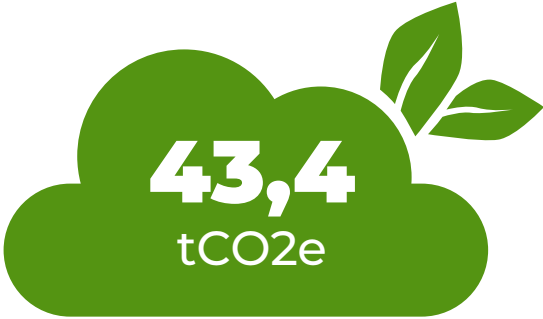
Fuente de Emisión	Descripción
Electricidad importada	Convencional
Movilidad de colaboradores	Presencial e híbrido (bus, carro, moto, MIO, Transmilenio, SITP, Transmetro)
Viajes corporativos	Movilidad (aérea)
Transporte y distribución aguas arriba	Transporte tercerizado (gasolina motora)
Productos comprados	Papelería (papel ecológico)
Disposición de residuos sólidos	Ordinarios (relleno sanitario)

Las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI) producidas equivalen a



Aportan el **117,15%** de las emisiones totales producidas.

De acuerdo los datos presentados en las dos categorías, el inventario total de GEI es de



para el año **2024**

Emisiones biogénicas:

En el inventario de GEI no se realiza el reporte de emisiones biogénicas no antropogénicas, así como no les compete reportar emisiones a consecuencia de desastres naturales. Sin embargo, se realizó el reporte de las emisiones biogénicas antropogénicas en este apartado correspondientes a la biomasa presente en los combustibles fósiles.

Por combustión del bioetanol proveniente de la gasolina motor, generaron **5,5 tCO2e** respectivamente.

Residuos

(GRI 3.3) (GRI 306)

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

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

Los residuos que se generan en la organización son producto de las actividades administrativas. Se generan principalmente residuos aprovechables y no aprovechables. 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. En el caso de residuos no aprovechables se manejan con los prestadores de servicio público de aseo (Promoambiental, AseoPereira, Triple A, Emvarias, Ibagué Limpia y EMAB). Los residuos aprovechables por su parte son entregados en calidad de donación a diferentes instituciones tales como: Fundación Ciclos, Fundación Puntos Planet, Fundación Ambiental y Social ONG San Miguel, Corporación Nacional Ecoresiduos, quienes certifican el adecuado manejo y aprovechamiento de los mismos. Por otro lado, residuos peligrosos y posconsumo son manejados y dispuestos principalmente por WasteTank y Puntos Verdes.

Sumado a lo anterior, en la organización se cuenta con el programa de gestión integral de residuos, donde además de garantizar el adecuado aprovechamiento y/o disposición

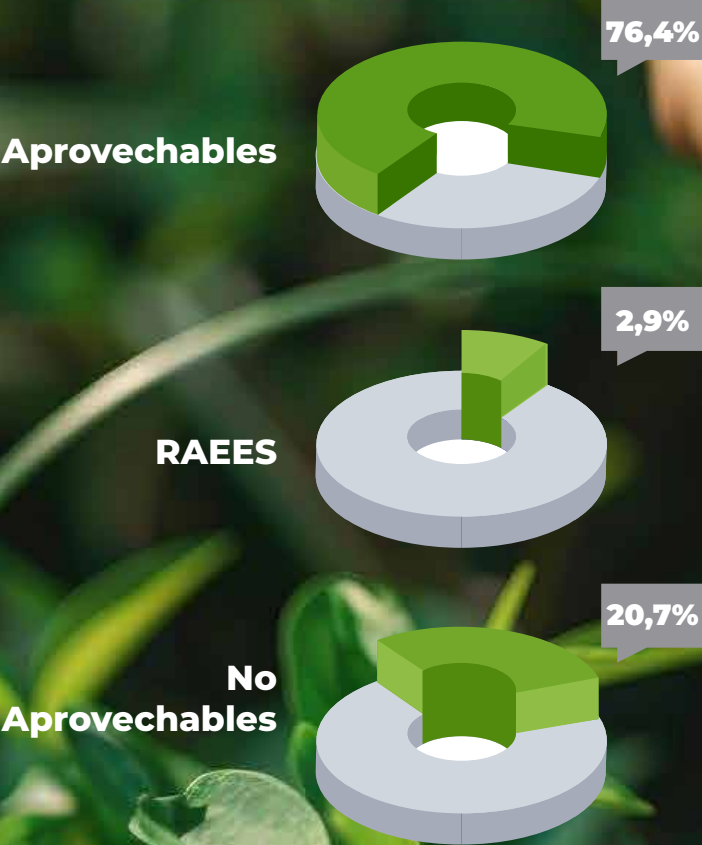
final, se sensibiliza y capacita constantemente al personal en separación y correcta clasificación de los residuos, al tiempo que se realizan inspecciones ambientales. También, se cuentan con diversas campañas cuyo fin es la toma de conciencia por parte de los colaboradores en donde se invita a llevar a la oficina, los diferentes residuos objeto de las mismas (pilas, tapas, ecobotellas), pese a que no son generados propiamente en la organización.

(GRI 306-3)

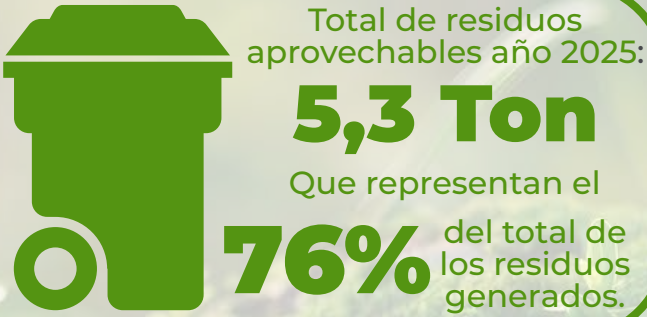
Residuos generados

Para el 2025 se generó un total de 5,5 Ton de residuos. Los residuos son pesados internamente en cada una de las regionales, así como pesados y certificados por el gestor autorizado.

Residuos generados en 2025 SE (%)



Residuos no destinados a eliminación (GRI 306-4)



Los residuos aprovechables son donados a los gestores con quienes se tiene convenio (Cali, Bogotá, Pereira y Medellín). 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 y Bucaramanga).

Residuos destinados a eliminación (GRI 306-5)



*Una parte de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos RAEES, son recuperados y reutilizados.

Comparativo Generación de Residuos SE



En el año 2025 se presentó un aumento en la generación de residuos en comparación con el año 2024. Este incremento se debe principalmente por el aumento en los residuos aprovechables, reflejando una mayor segregación en la fuente y fortalecimiento de los procesos de aprovechamiento. Por otro lado, por el contrario, los residuos no aprovechables muestran una leve disminución, lo que indica una mejora en la gestión integral de residuos, orientada a reducir la disposición final.

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 con los lineamientos establecidos por la organización para la adquisición de bienes y servicios, se realiza una evaluación anual de proveedores y una reevaluación cada dos años, aplicable a la totalidad de los proveedores, independientemente del tipo de servicio o producto suministrado.

El proceso de evaluación contempla principalmente criterios contractuales, y para la vinculación de nuevos proveedores se incorporan criterios de sostenibilidad ambiental, en coherencia con la Política de Compras Sostenibles de la organización.

Estos criterios ambientales se encuentran documentados y disponibles para consulta en la matriz de criterios de sostenibilidad, la cual es utilizada como herramienta de apoyo para la toma de decisiones durante el proceso de selección y aprobación de proveedores.

La última reevaluación de proveedores se llevó a cabo durante el periodo 2024-2025.



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

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



Valor económico directo generado:

ingresos \$120.024.261.313

Valor económico distribuido:

Costos operacionales representan el 85,50% del total de los ingresos

Salarios y beneficios de los empleados son el 6,55% del total de los ingresos

Pagos a proveedores de capital:

0,15% del total de los ingresos

Pagos al gobierno (por país):

2,49% del total de los ingresos

Valor económico retenido:

Representa el 4,03% del total de los ingresos.

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 desarrollo 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.

Asistencia financiera recibida del gobierno (GRI 201-4)

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 desarrollo 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.

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.

Subsidios SE:

2,04% \$2.447.695.432 del total de los ingresos.



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

Corresponde al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2025, 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.

Actualización de la información (GRI 2-4)

Esta información corresponde a la primera actualización con los datos del año 2025, ya que el primer informe fue el de la gestión 2024.

Verificación externa (GRI 2-5)

El informe no ha sido revisado por un externo, ha sido elaborado con el acompañamiento de delos lideres de proceso a la Directora Nacional del SGI, 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
Diseñadora Gráfica

Andrea Lezama
Directora Nacional de Comunicaciones y Bienestar

Comité de Revisión:

Yazmin Londoño
Directora Nacional del SGI

Integrantes Comité de Gerencia

Índice de contenido GRI

Declaración de uso		SERVIESPECIALES SAS BIC ha informado de acuerdo con los Estándares GRI para el período Enero 1 a Diciembre 31 de 2025.				
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. 66				
	2-4 Reexpresiones de información	Pág. 66				
	2-5 Verificación externa	Pág. 66				
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Pág. 5, 6, 7, 8, 9				
	2-7 Empleados	Pág. 30				
	2-8 Trabajadores que no son empleados		X	No Aplica	Somos una empresa que suministra personal en servicios. No manejamos esa modalidad de contratación	
	2-9 Estructura y composición de la gobernanza	Pág. 11				
	2-10 Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	Pág. 11, 10				
	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, 14				

Gri Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No.
			Requisito(S) Omitido	Razón	Explicación	
Contenidos generales						
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-13 Delegación de responsabilidad en la gestión de impactos	Pág. 16				
	2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Pág. 16, 17				
	2-15 Conflictos de intereses	Pág. 18				
	2-16 Comunicación de preocupaciones críticas	Pág. 18				
	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	Pág. 20				
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Pág. 20				
	2-19 Políticas de remuneración	Pág. 20				
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Pág. 20				
	2-21 Ratio de compensación total anual	Pág. 18				
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Pág. 20				
	2-23 Compromisos políticos	Pág. 21				
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Pág. 21				
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Pág. 22				
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Pág. 22				
	2-27 Cumplimiento de las leyes y reglamentos	Pág. 25				

Gri Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No.
			Requisito(S) Omitido	Razón	Explicación	
Contenidos generales						
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-28 Afiliación a asociaciones	Pág. 22	X	No Aplica	No pertenecemos a ninguna asociación	
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés					
	2-30 Convenios de negociación colectiva		X	No Aplica	La compañía no tiene ningún convenio de negociación colectiva	
Temas materiales Pag. 21						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso para determinar temas materiales	Pág. 21	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. 21				
Resultados económicos						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 64				
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Pág. 64				N/A
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades debidos al cambio climático	Pág. 64				N/A
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Pág. 30				N/A
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	Pág. 65				N/A
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. 31				N/A
Impactos económicos						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales					N/A

Gri Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No.
			Requisito(S) Omitido	Razón	Explicación	
Temas materiales						
Impactos económicos						
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.25				
GRI 204: Practicas de Abastecimiento 2016	204-1 Proporción del gasto en proveedores locales	Pág. 25				N/A
Anticorrupción						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 23				
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas por riesgos relacionados con la corrupción	Pág. 23				N/A
	205-2 Comunicación y capacitación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Pág. 24				N/A
	205-3 Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	Pág. 23				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

Gri Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No.
			Requisito(S) Omitido	Razón	Explicación	
Temas materiales						
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
	207-4 Presentación de informes país por país		X	Información no disponible/ Incompleta	No se cuenta con un enfoque fiscal definido	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. 50				
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Pág. 50				N/A
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización	Pág. 52				N/A
	302-3 Intensidad energética		X	No Aplica		N/A
	302-4 Reducción del consumo de energía		X	No Aplica		N/A
	302-5 Reducción de las necesidades energéticas de productos y servicios		X	No Aplica		N/A

Gri Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No.
			Requisito(S) Omitido	Razón	Explicación	
Temas materiales						
Agua y efluentes						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 55				N/A
GRI 303: Agua y Efluentes 2018	303-1 Interacciones con el agua como recurso compartido	Pág. 55				N/A
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con las descargas de agua	Pág. 55				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	Pág. 55				N/A
	303-5 Consumo de agua	Pág. 55				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
	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

GRI Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No.
			Requisito(S) Omitido	Razón	Explicación	
Temas materiales						
Emisiones						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 57				N/A
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas (alcance 1) de GE	Pág. 57				N/A
	305-2 Energía indirecta (Alcance 2) Emisiones de GEI	Pág. 58				N/A
	305-3 Otras emisiones indirectas (alcance 3) de GEI	Pág. 59				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
	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. 60				
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Pág. 60				
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Pág. 60				
	306-3 Residuos generados	Pág. 60				
	306-4 Residuos desviados de la eliminación	Pág. 61				

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. 63				N/A
GRI 308: Evaluación Ambiental de Proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que fueron evaluados utilizando criterios ambientales	Pág. 63				N/A
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y acciones tomadas		X	No Aplica	No es un asunto material	N/A
Empleo						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 32				
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de empleados	Pág. 32				
	401-2 Beneficios proporcionados a empleados de tiempo completo que no se proporcionan a empleados temporales o de medio tiempo	Pág. 63				
	401-3 Licencia parental	Pág. 32				
Relaciones obrero-patronales						
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. 39				
GRI 403: Seguridad y Salud en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Pág. 39				
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Pág. 39				

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 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 39				
GRI 403: Seguridad y Salud en el trabajo 2018	403-3 Servicios de salud ocupacional	Pág. 41				
	403-5 Formación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo	Pág. 43				
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Pág. 44				
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados por las relaciones comerciales	Pág. 46				
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Pág. 46				
	403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo	Pág. 47				
	403-10 Enfermedades relacionadas con el trabajo	Pág. 48				
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
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben revisiones periódicas de desempeño y desarrollo profesional		X	No Aplica	No es un asunto material	N/A

Gri Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No.
			Requisito(S) Omitido	Razón	Explicación	
Temas materiales						
Diversidad e igualdad de oportunidades						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales					
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Pág. 33				
	405-2 Relación entre el sueldo base y la remuneración de las mujeres y los hombres	Pág. 35				
No discriminación						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Pág. 36				
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas	Pág. 36 y 37				
Libertad sindical y negociación colectiva						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales					
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 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

Gri Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No.
			Requisito(S) Omitido	Razón	Explicación	
Temas materiales						
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
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
	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 Contribuciones políticas		X	No Aplica	No es un asunto material	N/A

Gri Estándar/ Otra Fuente	Revelación	Ubicación	Omisión			Estandar Sectorial GRI REF. No.
			Requisito(S) Omitido	Razón	Explicación	
Temas materiales						
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
	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
Evaluación social de proveedores						
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			