Sevicol®
Seguridad y Vigilancia

Somos **más** que **Seguridad**

# Informe de Sostenibilidad 2025

Noveno informe de sostenibilidad consecutivo de Sevicol Ltda.









Personas | Ambiente | Comunidades | Gestión responsable

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2025

# Contenido


**Carta del Gerente General** 3

**2025 en cifras** 5

**01 Nuestra organización** 6

Acerca de este informe · Perfil de la organización · Desempeño económico y generación de valor · Quiénes somos · Empleados

**02 Gobernanza y ética empresarial** 18

Estructura de gobernanza · Remuneración · Conflictos de interés · Compromisos de política y ética · Principales instrumentos y compromisos

**03 Grupos de interés y materialidad** 30

Grupos de interés · Membresías y alianzas · Proceso de materialidad · Los 10 temas materiales y su gestión

**04 Resultados del Plan de Sostenibilidad 2025** 48

Conexión · Sinergia · Días y Noches con Bienestar · Impacto · Plan de Conciliación · Lo Nuestro · Pasos Saludables · Actívate · Guardianes SEVICOL · Iniciativas sociales · Sevicol Piensa Verde · Sevicol Con Ambiente · Cooperación e inversión social · Cadena de abastecimiento

**05 Cierre y perspectivas** 65

Avances y brechas · Del cumplimiento al impacto · Agenda del siguiente ciclo · Aprendizaje y compromiso

**Índice de contenidos GRI** 69

Anexo · Correspondencia con las normas del SIG, los ODS y los principios del Pacto Global

MENSAJE DE LA GERENCIA

# Carta del Gerente General




Presentar nuestro noveno Informe de Sostenibilidad consecutivo representa mucho más que dar cuenta de las actividades desarrolladas durante un año. Es un ejercicio de transparencia, reflexión y responsabilidad con quienes hacen posible nuestra operación y con quienes, directa o indirectamente, hacen parte de nuestro propósito: nuestros colaboradores, clientes, proveedores, aliados y las comunidades en las que estamos presentes.

El 2025 fue, para SEVICOL LTDA., un año de consolidación y fortalecimiento de nuestra gestión de sostenibilidad. Más que concentrarnos en grandes anuncios, orientamos nuestros esfuerzos hacia la construcción de bases más sólidas para integrar la sostenibilidad a la estrategia, a la operación y a la toma de decisiones. Durante la vigencia formalizamos nuestro Manual de Sostenibilidad, fortalecimos la estructura y responsabilidades del Comité de Sostenibilidad y continuamos desarrollando el marco institucional que orienta nuestra actuación responsable.

Como empresa de vigilancia y seguridad privada, reconocemos que nuestra responsabilidad frente a los Derechos Humanos adquiere una dimensión particular. Por ello, hemos continuado fortaleciendo una gestión alineada con referentes internacionales como el Código Internacional de Conducta para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada, el Documento de Montreux y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Durante 2025 alcanzamos una ejecución del 100 % del plan de capacitación en Derechos Humanos en ambos semestres, abordando contenidos relacionados con el uso de la fuerza, la resolución de conflictos, la diversidad, la no discriminación y la prevención del acoso laboral y sexual.

En materia ambiental, 2025 también representó avances relevantes. La primera auditoría formal de nuestra huella de carbono permitió fortalecer la medición de nuestras emisiones y evidenciar una reducción del 18,2 % frente al año base 2023, mientras que el consumo de energía eléctrica disminuyó un 8 %. Estos resultados conviven con desafíos que todavía debemos atender. El comportamiento del consumo de agua y el incremento registrado en las emisiones de Alcance 2 nos recuerdan que la gestión ambiental exige seguimiento permanente, decisiones basadas en evidencia y capacidad para corregir cuando los resultados no corresponden a lo esperado.

La ética, la integridad y el buen gobierno continúan siendo componentes esenciales de nuestra forma de hacer empresa. En este ámbito, fortalecimos los mecanismos institucionales orientados a la prevención, identificación y

## MENSAJE DE LA GERENCIA

gestión de situaciones que puedan afectar la integridad de la organización. Nuestra gestión incorpora el Código de Ética, Buen Gobierno y Buena Conducta, el sistema SARLAFT 2.0 y la Línea Ética como instrumentos que buscan que nuestros principios trasciendan los documentos y se reflejen en las decisiones, relaciones y comportamientos cotidianos.

Durante este periodo también actualizamos nuestro ejercicio de materialidad, consolidando diez temas que orientan este informe y que permiten concentrar nuestra atención en aquellos asuntos donde SEVICOL genera mayores impactos y donde nuestros grupos de interés esperan una gestión cada vez más rigurosa. Esta evolución responde a un proceso que inició en 2023 y que hoy nos permite contar con una visión más integrada de los desafíos económicos, ambientales, sociales y de gobernanza que acompañan nuestra operación.

Los resultados de este informe muestran que la sostenibilidad en SEVICOL se expresa tanto en las decisiones estratégicas como en acciones concretas: en la generación de valor económico, en el desarrollo y bienestar de nuestros colaboradores, en la formación y promoción de los Derechos Humanos, en la gestión de riesgos, en la innovación, en la relación con nuestros clientes y proveedores, en la protección del ambiente y en las iniciativas que buscan generar oportunidades para las comunidades.

Pero un informe de sostenibilidad también debe ser capaz de reconocer aquello que todavía está por construir. En esta edición identificamos indicadores que requieren mayor madurez, información que aún debe consolidarse y procesos que necesitan una trazabilidad más profunda para comprender no solamente qué hacemos, sino qué resultados e impactos estamos generando. Reconocer estas brechas no debilita nuestro desempeño; por el contrario, nos permite establecer con mayor claridad dónde debemos concentrar nuestros esfuerzos de mejora.

Nuestro propósito hacia adelante es continuar construyendo una gestión en la que la sostenibilidad no sea un conjunto de iniciativas independientes, sino una manera de gestionar SEVICOL. Queremos seguir fortaleciendo la capacidad de anticiparnos a los riesgos, aprovechar las oportunidades, escuchar a nuestros grupos de interés, medir nuestros impactos y convertir los aprendizajes en mejores decisiones.

Cerramos 2025 con avances concretos, con desafíos claramente identificados y con la convicción de que la sostenibilidad se construye de manera progresiva, con disciplina, transparencia y participación. Este informe es, por ello, tanto una rendición de cuentas como un punto de partida para seguir evolucionando.

A todos nuestros colaboradores, clientes, proveedores, aliados y comunidades, gracias por hacer parte de este camino y por contribuir, desde sus diferentes roles, a la construcción de una SEVICOL más responsable, resiliente y sostenible.

**Julio E. Anaya Rincón**
Gerente General
SEVICOL LTDA.

> *“La sostenibilidad se construye de manera progresiva, con disciplina, transparencia y participación.*

LO MÁS DESTACADO

# 2025 en cifras

ECONÓMICO

**$408.502**

millones de pesos de valor económico generado (VEG)

ECONÓMICO

**112 %**

de cumplimiento del presupuesto de ventas

TALENTO HUMANO

**4.571**

colaboradores distribuidos en los 32 departamentos del país

DERECHOS HUMANOS

**100 %**

de ejecución del plan de capacitación en Derechos Humanos, en ambos semestres

AMBIENTAL

**−8 %**

en el consumo de energía eléctrica frente a 2024: 240.075 kWh

AMBIENTAL

**1.456 kg**

de material reciclable recolectado en la campaña Reciclatón

CLIENTES

**4,68 / 5**

de satisfacción de clientes de Seguridad Física, con 296 clientes encuestados

SEGURIDAD Y SALUD

**97 %**

de ejecución del Plan Anual SST: 266 de 275 actividades

BIENESTAR

**3.595**

trabajadores vinculados a la estrategia Conexión: 121 % de la meta

Sevicol®
Seguridad y Vigilancia

Somos
más que
Seguridad




# 01

# Nuestra organización

Acerca de este informe · Perfil de la organización · Desempeño económico y generación de valor · Quiénes somos · Empleados

01 · NUESTRA ORGANIZACIÓN

# Acerca de este informe

GRI 2-3

Este informe fue elaborado por Brayan Andrés Perafán Aguilar, Coordinador de Sostenibilidad de Sevicol Ltda., con el apoyo de las diferentes áreas de la organización; su diseño gráfico estuvo a cargo de Andrey Leonardi Padilla, Coordinador de Comunicaciones de Sevicol Ltda. El documento fue posteriormente revisado, aprobado y avalado por el Comité de Sostenibilidad de la organización, conformado por los profesionales anteriormente mencionados, junto con el Ing. Julio E. Anaya, Gerente General de Sevicol Ltda.; Patricia Díaz Infante, miembro de la Junta de Socios; Margarita María Bautista, Directora de Gestión del Talento Humano; Tatiana Rodríguez García, Directora de Sistemas Integrados de Calidad; y Daniel Andrés Gómez Lozano, Analista Ambiental de Sevicol Ltda.

La elaboración y validación de este informe se desarrolló bajo criterios de experiencia, responsabilidad técnica, rigor en la gestión y compromiso con la transparencia, calidad y confiabilidad de la información reportada, procurando que los resultados presentados reflejen de manera clara los principales avances, desafíos y oportunidades de mejora de la organización en materia de sostenibilidad.

El presente documento corresponde al noveno Informe de Sostenibilidad consecutivo de Sevicol Ltda., correspondiente a la serie de reportes publicados para el periodo 2017–2025. El informe comprende la gestión desarrollada entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025 y se publica con una periodicidad anual. Para consultas, comentarios o solicitudes relacionadas con su contenido, se establece como punto de contacto la Coordinación Nacional de Sostenibilidad, de conformidad con el contenido GRI 2-3.

En relación con los Estándares GRI, el presente informe ha sido elaborado con referencia a dichos estándares, utilizando sus contenidos como marco para estructurar y comunicar información relevante sobre la organización y sus principales asuntos materiales. En particular, el GRI 2: Contenidos Generales establece los contenidos necesarios para comprender aspectos relacionados con la identidad, estructura, operaciones, gobernanza, estrategia y compromisos de una organización.

En coherencia con este marco, este capítulo presenta la información general de Seguridad y Vigilancia Colombiana SEVICOL LTDA. correspondiente al periodo 2025, proporcionando el contexto organizacional necesario para interpretar los resultados y avances que se desarrollan en los capítulos posteriores. De esta manera, el informe busca facilitar una lectura integral de la gestión de Sevicol Ltda. en sus dimensiones económica, ambiental, social y de gobernanza, así como de los principales retos y oportunidades identificados durante el periodo reportado.

MARCOS DE REFERENCIA

GRI 2, GRI 3 y contenidos temáticos aplicables · Pacto Global · Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) · ISO 9001 · ISO 14001 · ISO 45001 · ISO 18788 · BASC · SARLAFT 2.0

01 · NUESTRA ORGANIZACIÓN

# Declaración de uso

El Informe de Sostenibilidad 2025 de Sevicol Ltda. ha sido elaborado con referencia a los Estándares GRI, versión vigente aplicable al periodo reportado, como marco para la identificación, organización y comunicación de información relacionada con los principales impactos y asuntos materiales de la organización. La aplicación de este marco permite fortalecer la transparencia del reporte y facilitar la comprensión de la gestión y los resultados alcanzados durante el periodo.

## Declaración de uso de los Estándares GRI

Este informe se ha elaborado con referencia a los Estándares GRI. Se presentan los contenidos GRI aplicables a los temas materiales identificados, de acuerdo con la información disponible y consolidada para el periodo reportado.

La organización reconoce que algunos contenidos generales y temáticos aún presentan oportunidades de fortalecimiento en términos de disponibilidad, consolidación y madurez de la información. Por esta razón, el presente documento no se declara elaborado “de conformidad con” los Estándares GRI, sino “con referencia a” dichos estándares, manteniendo un enfoque de mejora progresiva de la calidad y cobertura de la información reportada.

# Metodología de elaboración

La metodología de elaboración del informe contempla los siguientes elementos:

1. Identificación y priorización de los temas materiales, a partir del proceso de materialidad desarrollado por la organización y actualizado durante 2025, mediante el cual se consolidaron 10 temas materiales que orientan la estructura del presente informe.
2. Definición de los enfoques de gestión por tema material, de acuerdo con el GRI 3-3, incorporando, cuando se dispone de la información, las políticas, responsabilidades, acciones, metas, indicadores y resultados asociados.
3. Aplicación de contenidos GRI específicos para los temas materiales, de acuerdo con la pertinencia de cada asunto y con la disponibilidad y calidad de la información correspondiente.
4. Integración de marcos y sistemas de gestión complementarios, entre ellos el Pacto Global, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 18788, BASC y SARLAFT 2.0, los cuales hacen parte del marco de gestión de la organización.
5. Recopilación, revisión y validación de información con las áreas responsables de los procesos e indicadores reportados, procurando asegurar la consistencia, trazabilidad y confiabilidad de los datos presentados.

## Alcance del informe

**ALCANCE TEMPORAL**
1 de enero al 31 de diciembre de 2025

**ALCANCE ORGANIZACIONAL**
Operaciones de Seguridad y Vigilancia Colombiana SEVICOL LTDA. en Colombia

**PERIODICIDAD**
Anual

**PUNTO DE CONTACTO**
Coordinación Nacional de Sostenibilidad

01 · NUESTRA ORGANIZACIÓN

# Perfil de la organización

GRI 2-1

Sevicol Ltda se identifica legalmente como Seguridad y Vigilancia Colombiana SEVICOL LTDA. (NIT 890204162-0), sociedad de responsabilidad limitada constituida el 11 de abril de 1973, con duración indefinida. Su sede principal está en Bucaramanga (Km 4 vía Girón #40-40, Santander), con oficina en Bogotá y presencia adicional en Cúcuta, Cartagena, Barranquilla, Medellín, Yopal, Montería, Riohacha, Arauca, Barrancabermeja, Villavicencio, Cali y Aguachica — 14 sedes en total. La cobertura es nacional, en los 32 departamentos de Colombia.

**14**
sedes en el país

**32**
departamentos con cobertura

**1973**
año de constitución

## Ficha de la organización

**NOMBRE LEGAL**
Seguridad y Vigilancia Colombiana SEVICOL LTDA.

**NIT**
890204162-0

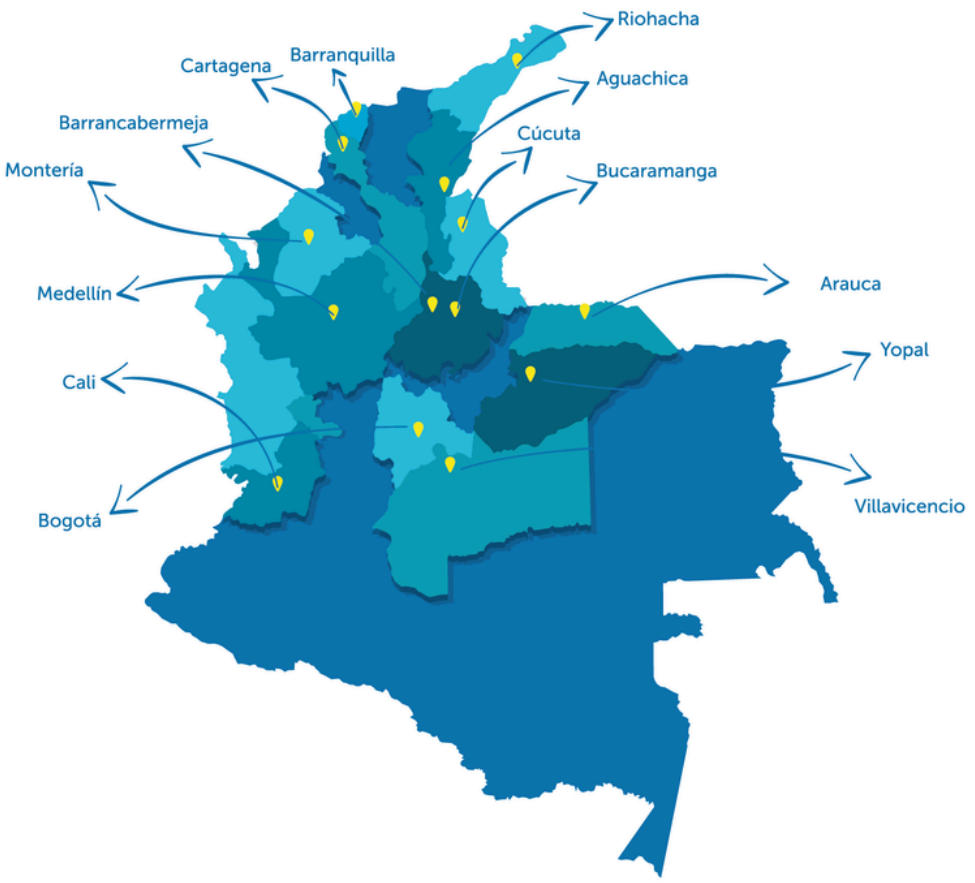
**NATURALEZA JURÍDICA**
Sociedad Limitada

**FUNDACIÓN**
11 de abril de 1973

**DIRECCIÓN PRINCIPAL**
Km 4 vía Girón #40-40, Bucaramanga, Santander

**OFICINAS ADICIONALES**
Bogotá, Cúcuta, Cartagena, Barranquilla, Medellín, Yopal, Montería, Riohacha, Arauca, Barrancabermeja, Villavicencio, Cali y Aguachica (14 oficinas con la principal)

*Fuentes: Cámara de Comercio, estatutos sociales, libro institucional, registro mercantil, página web institucional e Informe de Gestión 2025.*






01 · NUESTRA ORGANIZACIÓN

# Desempeño económico y generación de valor

GRI 201-1 GRI 201-3 GRI 201-4 GRI 2-2 GRI 2-4 GRI 2-5

Los estados financieros de SEVICOL LTDA. y el presente Informe de Sostenibilidad comprenden la totalidad de las operaciones desarrolladas por la compañía en Colombia. La organización no cuenta con subsidiarias, filiales ni entidades internacionales controladas. La información reportada corresponde a las actividades propias de la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada, seguridad electrónica, custodia y demás actividades complementarias autorizadas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

Durante 2025, SEVICOL LTDA. registró ingresos de actividades ordinarias por $402.259.809.590, equivalentes aproximadamente a $402.260 millones de pesos, resultado asociado al desarrollo de sus operaciones y a la gestión comercial realizada durante la vigencia. De acuerdo con la Revisión por la Alta Dirección, este resultado representó un cumplimiento del 112 % del presupuesto de ventas establecido para el periodo.

Este comportamiento se desarrolla en un contexto caracterizado por mayores exigencias regulatorias, presión sobre los costos de operación y la necesidad de fortalecer la productividad, la eficiencia organizacional y la generación de valor para los clientes.

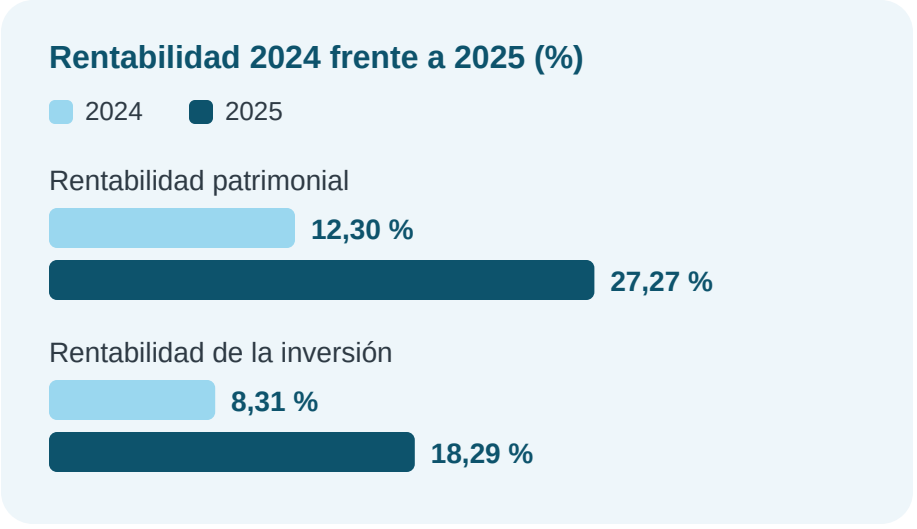
La gestión financiera de 2025 estuvo acompañada por una evolución favorable de indicadores como la rentabilidad patrimonial, la rotación de activos, el margen operacional y la rentabilidad de la inversión. La rentabilidad patrimonial, calculada sobre la utilidad operacional, pasó de 12,30 % en 2024 a 27,27 %, mientras que la rentabilidad de la inversión se ubicó en 18,29 %, frente al 8,31 % registrado en 2024.

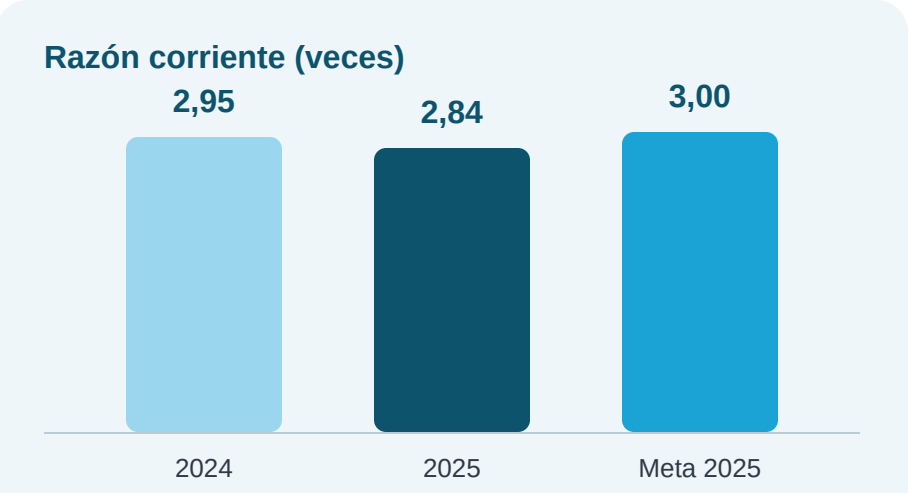
## Valor económico generado y resultados financieros

| | |
|---|---|
| **$408.502 MM**<br>Valor económico generado | **$19.244 MM**<br>Utilidad neta |
| **112 %**<br>Cumplimiento del presupuesto de ventas | **6,60 %**<br>Margen operacional |
| **27,27 %**<br>Rentabilidad patrimonial | **18,29 %**<br>Rentabilidad de la inversión |
| **32,91 %**<br>Índice de endeudamiento | **2,84**<br>Razón corriente |

*Cifras en millones de pesos colombianos (COP), 2025.*

## 01 · NUESTRA ORGANIZACIÓN

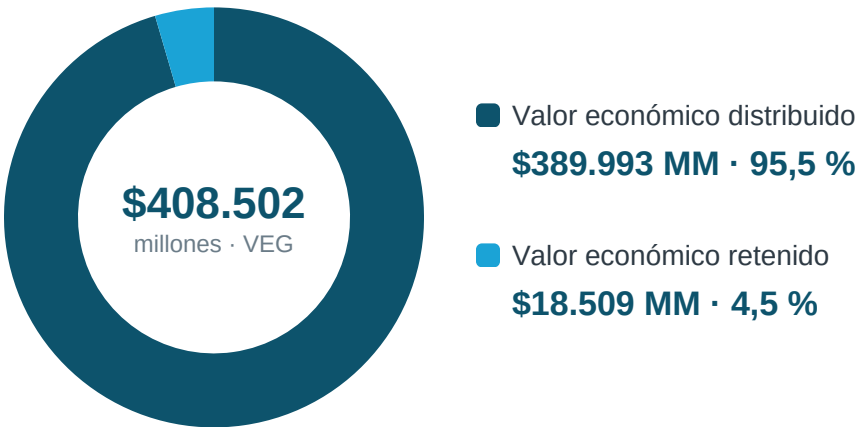



Como aspecto de gestión para 2026, la organización identificó la liquidez como el principal indicador financiero por fortalecer. La razón corriente cerró 2025 en 2,84, frente a una meta de 3,00 y un resultado de 2,95 en 2024. En respuesta, se estableció un plan de acción orientado a disminuir el pasivo corriente, optimizar los pagos a proveedores, reducir el pasivo laboral al cierre del ejercicio y mejorar el control de los compromisos pendientes.

# Valor económico generado y distribuido

El valor económico generado por SEVICOL se distribuye entre los diferentes grupos que participan en su cadena de valor, incluyendo colaboradores, proveedores, entidades financieras, Estado y comunidades. Las cifras de 2025 provienen de los estados financieros auditados, que recibieron opinión sin salvedades del revisor fiscal.




| Concepto | COP | MM COP |
|---|---|---|
| Valor económico generado | $408.502.249.485 | **$408.502** |
| Dividendos pagados a los socios | $5.637.027.165 | **$5.637** |
| Inversión en comunidades | $4.556.671.077 | **$4.557** |
| Valor económico distribuido | $389.993.379.504 | **$389.993** |
| Valor económico retenido | $18.508.869.981 | **$18.509** |

*Cifras en pesos colombianos. Fuente: estados financieros 2025 auditados.*

**NOTA METODOLÓGICA**

El valor económico generado suma los ingresos de actividades ordinarias, otros ingresos e ingresos financieros del estado de resultado integral 2025. El valor distribuido usa la misma base de causación y excluye la depreciación y la amortización ($4.516 millones), que no son pagos; por eso el valor retenido equivale a la utilidad neta más depreciación, amortización e impuesto diferido, menos los dividendos pagados. Las notas a los estados financieros no separan los salarios y prestaciones del resto de costos, ni los impuestos distintos al de renta (como ICA o predial), que por ahora quedan dentro de los costos operativos.

01 · NUESTRA ORGANIZACIÓN

# Obligaciones laborales y asistencia del Estado

GRI 201-3 · GRI 201-4

Sevicol no tiene planes de pensiones de beneficios definidos: según los estados financieros, todo su personal está vinculado con contratos directos y todas sus obligaciones con los empleados son de corto plazo. Al cierre de 2025 sumaban $35.057 millones, principalmente cesantías ($13.541 millones), vacaciones ($6.995 millones), salarios por pagar ($6.885 millones) y provisión para obligaciones laborales ($6.141 millones).

El revisor fiscal certificó que los aportes al sistema de seguridad social se liquidaron correctamente y se pagaron a tiempo, sin mora. En 2025 y 2024 la compañía no recibió auxilios ni asistencia financiera del Estado.

### Obligaciones con empleados (millones de COP)




**Total 2025: $35.057 millones (+27,1 % frente a 2024)**

*Fuente: nota 10 de los estados financieros 2025.*

**PERSPECTIVA 2026–2030**

Los resultados financieros de 2025 muestran una organización que mantuvo su capacidad de generación de ingresos y rentabilidad en un entorno de presión sobre los costos y transformación de las condiciones del sector. La Alta Dirección identifica como prioridades para el siguiente ciclo la eficiencia operativa, la optimización financiera, la transformación digital, la diversificación de servicios y el fortalecimiento de la gestión de riesgos, elementos que hacen parte del direccionamiento estratégico proyectado para 2026–2030.



01 · NUESTRA ORGANIZACIÓN

# Alcance y verificación de la información

GRI 2-2

## Entidades incluidas

El alcance organizacional de este informe cubre únicamente las operaciones de Sevicol Ltda en Colombia, sin subsidiarias. La Fundación Sevicol, aunque es un aliado estratégico permanente (ver GRI 2-28), no forma parte de la entidad consolidada que reporta.

GRI 2-4

## Reexpresión de la información

**0** No se identificaron reexpresiones de cifras de años anteriores en esta edición.

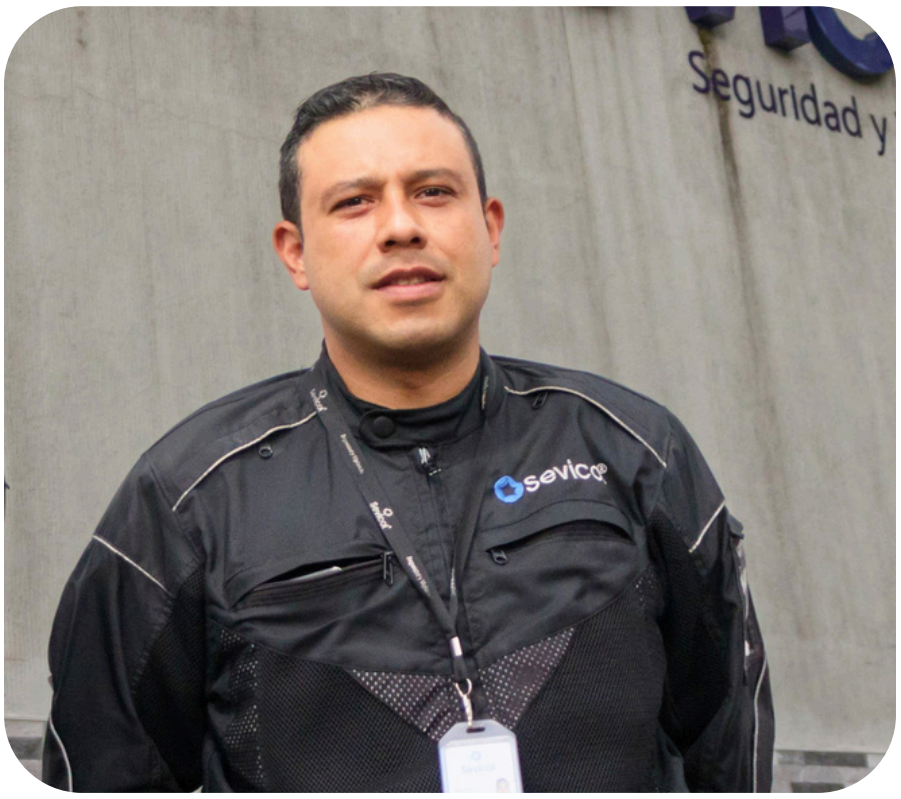
GRI 2-5

## Verificación externa

El Informe de Sostenibilidad 2025 no cuenta con verificación externa independiente; lo que sí se audita externamente son los sistemas de gestión subyacentes que alimentan buena parte de sus cifras, certificados por entes acreditados:

BASC · ISO 9001 · ISO 14001 · ISO 45001 · ISO 18788 · ISO 27001

El Informe de Gestión 2025 confirma que la auditoría externa de este informe sigue pendiente. Sí tienen verificación externa los estados financieros 2025, con opinión sin salvedades del revisor fiscal, y el inventario de GEI del año base 2023, validado en la primera auditoría de la huella de carbono.




NOVEDADES DE ESTA EDICIÓN

## Cambios frente al informe 2024

Esta edición incorpora por primera vez:

1. Un inventario de GEI desagregado por alcance (1, 2 y 3).
2. Fichas técnicas completas de varios indicadores del Sistema Integrado de Gestión (SIG) y del área Jurídica, revisadas en vivo en el dashboard de indicadores de la compañía.
3. El Manual de Sostenibilidad SS-SM-MA-001 (sep-2025) como documento marco de política.

01 · NUESTRA ORGANIZACIÓN

# Quiénes somos

## Actividades y cadena de valor

GRI 2-6

Sevicol presta servicios de vigilancia y seguridad privada a nivel nacional. Su cadena de abastecimiento agrupa cerca de 80 proveedores bajo la guía interna GA-AB-GU-001, organizados en 6 categorías de suministro, con relaciones promedio de 1 a 5 años y concentración mayoritaria en Bucaramanga y Bogotá.

**≈ 80**
proveedores en la cadena de abastecimiento

**6**
categorías de suministro

**1 a 5 años**
duración promedio de las relaciones con proveedores

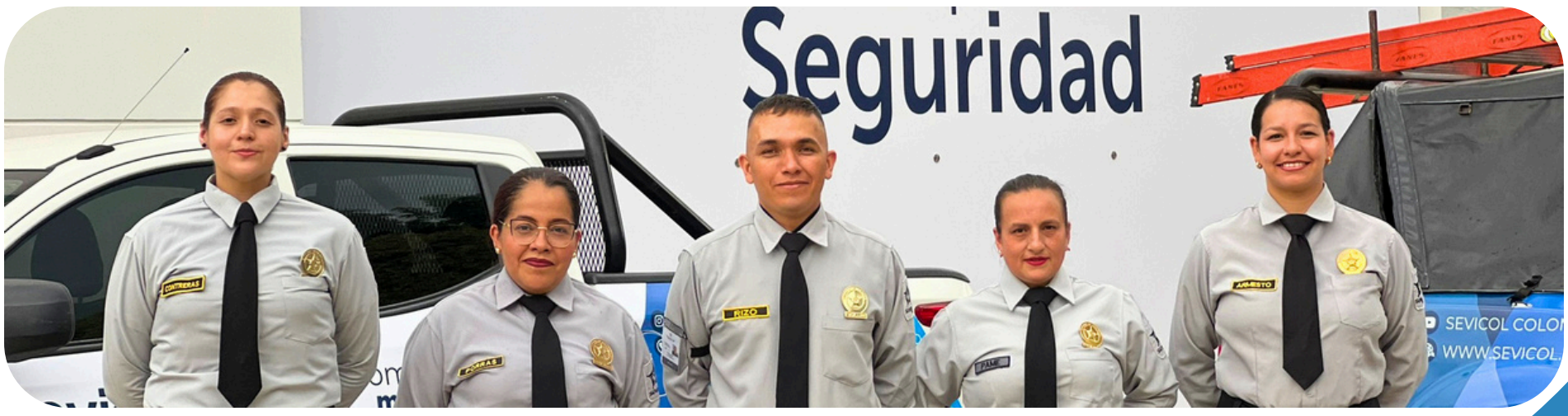
**Bucaramanga y Bogotá**
ciudades con mayor concentración de proveedores

### Portafolio de servicios

SEVICOL LTDA. desarrolla sus actividades en el sector de la seguridad privada, ofreciendo soluciones integrales orientadas a la protección de personas, bienes e instalaciones y a la gestión de riesgos de sus clientes. Su portafolio comprende la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada en las modalidades fija y móvil; escolta a personas y mercancías; consultoría, asesoría e investigación en seguridad privada; y servicios de monitoreo de alarmas, mediante el uso de medios tecnológicos y caninos, con armas y sin armas de fuego.

### Cadena de valor

La cadena de valor de SEVICOL se estructura a partir de la articulación de diferentes actores que contribuyen al desarrollo y continuidad de la operación. En este sentido, la organización reconoce la importancia de gestionar de manera responsable las relaciones con sus proveedores, clientes, aliados y demás partes interesadas, incorporando criterios asociados con la calidad del servicio, la gestión de riesgos, la sostenibilidad, la ética, los derechos humanos y el cumplimiento de los requisitos legales y contractuales.



01 · NUESTRA ORGANIZACIÓN

# Nuestra cadena de valor

GRI 2-6

## Proveedores

**DESCRIPCIÓN**

Proveen los bienes, servicios, tecnología y recursos necesarios para garantizar la continuidad y calidad de la operación.

**PRINCIPALES COMPONENTES**

Uniformes y dotaciones, tecnología, software, hardware, combustibles, armamento, movilidad y servicios especializados o tercerizados.

## Operación

**DESCRIPCIÓN**

Comprende los procesos mediante los cuales SEVICOL diseña, administra y presta sus servicios de seguridad privada.

**PRINCIPALES COMPONENTES**

Vigilancia fija y móvil; escolta a personas y mercancías; consultoría, asesoría e investigación en seguridad privada; monitoreo de alarmas; utilización de medios tecnológicos y caninos; servicios con armas y sin armas de fuego.

## Clientes

**DESCRIPCIÓN**

Organizaciones y sectores que demandan soluciones de seguridad de acuerdo con sus necesidades y niveles de riesgo.

**PRINCIPALES COMPONENTES**

Sector financiero, educativo, salud, servicios, infraestructura, energético, hidrocarburos, residencial, comercial y transporte, entre otros.

**ALIADOS ESTRATÉGICOS**

Organizaciones que contribuyen al fortalecimiento de capacidades, conocimiento, relacionamiento institucional y desarrollo de iniciativas de sostenibilidad.

- Fundación SEVICOL
- OIM – Organización Internacional para las Migraciones
- Fundación Fe y Alegría
- Pacto Global Red Colombia
- ECOS
- BASC
- Corporación Fenalco Solidario
- Corporación Universitaria Minuto de Dios

*Entre otros.*




Durante 2025, SEVICOL continuó fortaleciendo el relacionamiento con actores estratégicos, buscando visibilizar y consolidar sus prácticas y compromisos en materia de sostenibilidad. En este marco, se destacaron los reconocimientos y espacios de relacionamiento promovidos por la Cámara de Comercio de Bucaramanga y la Comunidad Cero de Santander, que contribuyeron a posicionar las iniciativas desarrolladas por la organización y a fortalecer su articulación con el entorno empresarial y social.

La gestión de esta cadena de valor constituye un elemento relevante para la sostenibilidad de SEVICOL, dado que la calidad y continuidad de sus servicios dependen de la interacción coordinada entre proveedores, colaboradores, aliados y clientes. Por ello, la organización orienta sus relaciones hacia principios de responsabilidad, transparencia, cumplimiento, gestión del riesgo, calidad, respeto por los derechos humanos y generación de valor para sus partes interesadas.

01 · NUESTRA ORGANIZACIÓN

# Empleados

GRI 2-7 · GRI 2-8

**4.571**
colaboradores en 2025

**14**
zonas del país

**100 %**
del personal con contrato a término fijo

**100 %**
de la fuerza laboral vinculada directamente por SEVICOL

Durante 2025, SEVICOL LTDA. consolidó una fuerza laboral de 4.571 colaboradores distribuidos en los 32 departamentos del país, constituyendo esta cifra la base oficial para el análisis de la composición de la plantilla y para la gestión de las estrategias de bienestar, formación, desarrollo, diversidad e inclusión.

## Transición en la caracterización de la población trabajadora

Como parte del fortalecimiento de la calidad, consistencia y trazabilidad de la información reportada bajo los Estándares GRI, durante esta vigencia se presentó un cambio en la metodología utilizada para la caracterización de la población trabajadora. En periodos anteriores, la información asociada al Perfil de Diversidad se obtenía mediante una encuesta aplicada de manera anual. Para 2025, SEVICOL inició su integración a la biodata de los colaboradores como parte del proceso de vinculación, permitiendo que esta información sea recopilada directamente durante el proceso de contratación y actualizada dentro de los sistemas de Gestión Humana.

Este cambio responde al propósito de contar con información más oportuna, trazable y disponible para la gestión, al tiempo que busca respetar la privacidad de las personas durante el proceso de selección, evitando que la recopilación de información relacionada con características de diversidad se convierta en un elemento previo de valoración para el acceso al empleo.

La incorporación de esta información al BPO de Gestión Humana representa un avance hacia un modelo de caracterización permanente, que permitirá disponer progresivamente de datos en tiempo real sobre la composición de la población trabajadora y fortalecer la toma de decisiones en materia de diversidad, equidad e inclusión. No obstante, durante 2025 la organización enfrentó el reto de lograr que la totalidad de sus más de 4.000 colaboradores completara la información requerida en la biodata, por lo que para esta edición del informe no se presentan datos desagregados del Perfil de Diversidad con el mismo nivel de detalle de años anteriores.

Esta situación representa un reto de gestión y, al mismo tiempo, una oportunidad de mejora para SEVICOL, dado que la consolidación progresiva de esta información permitirá fortalecer la calidad de los indicadores de diversidad y generar análisis más oportunos para orientar las estrategias de talento humano.

01 · NUESTRA ORGANIZACIÓN

## Indicadores de la plantilla 2025

GRI 2-7

| INDICADOR | RESULTADO 2025 | OBSERVACIÓN |
|---|---|---|
| **Colaboradores** | **4.571** | Fuerza laboral distribuida en 14 zonas del país. |
| **Información de Perfil de Diversidad** | **En proceso de consolidación** | Durante 2025 se realizó la transición de una encuesta anual a la integración de la información en la biodata de Gestión Humana. |
| **Tipo de contrato** | **100 % con contratos directos.** | Según la nota 2.16 de los estados financieros 2025, todo el personal está vinculado con contratos a término fijo. |

**NOTA METODOLÓGICA**

Para este informe no se presentan cifras desagregadas por las variables del Perfil de Diversidad, debido al proceso de transición metodológica implementado durante 2025 y a que la información aún se encuentra en proceso de consolidación. Los datos históricos derivados de la encuesta anual no se presentan como equivalentes a la nueva metodología, con el fin de preservar la consistencia y comparabilidad de la información reportada.

## Trabajadores que no son empleados

GRI 2-8

**0** trabajadores que no son empleados dentro de la fuerza laboral objeto de este reporte

**100 %** de la fuerza laboral vinculada directamente con SEVICOL LTDA.

Durante 2025, SEVICOL LTDA. mantuvo un modelo de vinculación laboral directa para su talento humano. De acuerdo con la información confirmada por Gestión Humana, el 100 % de las personas que hacen parte de la fuerza laboral de la organización se encuentran vinculadas directamente con SEVICOL LTDA., bajo las responsabilidades y obligaciones correspondientes a su condición de empleador.

En consecuencia, para la vigencia reportada no se identifican trabajadores que no sean empleados de SEVICOL LTDA. dentro de la fuerza laboral objeto de este reporte, tales como personal contratado a través de terceros para desempeñar funciones permanentes de la operación.

Este modelo de vinculación fortalece la trazabilidad de las responsabilidades laborales y facilita el despliegue directo de las políticas y programas de la organización en materia de bienestar, formación y desarrollo, seguridad y salud en el trabajo, derechos humanos, diversidad, inclusión y demás iniciativas dirigidas a sus colaboradores.




# 02

# Gobernanza y ética empresarial

Estructura de gobernanza · Remuneración · Conflictos de interés · Compromisos de política y ética · Principales instrumentos y compromisos

02 · GOBERNANZA Y ÉTICA EMPRESARIAL

# Estructura de gobernanza

GRI 2-9

La estructura de gobernanza de SEVICOL LTDA. se encuentra orientada a garantizar la dirección estratégica, la toma de decisiones, el control y el seguimiento de los asuntos relevantes para la organización. De acuerdo con el Manual de Sostenibilidad vigente, la Junta de Socios/as constituye el máximo órgano de gobierno corporativo, mientras que la Alta Dirección y los diferentes comités especializados participan en la orientación, ejecución, seguimiento y control de los asuntos asociados a la operación y a la gestión empresarial.

**Junta de Socios/as**
Máximo órgano de gobierno corporativo

**Alta Dirección**
Orientación, ejecución, seguimiento y control

- **Comité de Sostenibilidad**
- **Comité Jurídico**
- **Comité Disciplinario**
- **Comité de Seguridad Integral**
- **Comité de Convivencia Laboral**
- **COPASST** — Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

*Fuente: Manual de Sostenibilidad vigente.*

Como parte de esta estructura, SEVICOL cuenta con diferentes instancias que permiten abordar de manera especializada los asuntos jurídicos, disciplinarios, de seguridad, sostenibilidad, convivencia laboral y seguridad y salud en el trabajo, entre ellas los seis comités que se presentan en el esquema.

Esta estructura favorece la separación de responsabilidades, el seguimiento especializado y el control cruzado sobre diferentes dimensiones de la gestión organizacional. Cada instancia desarrolla funciones de acuerdo con su ámbito de competencia y contribuye a la identificación de situaciones, análisis de riesgos, toma de decisiones, formulación de recomendaciones y seguimiento de acciones.



02 · GOBERNANZA Y ÉTICA EMPRESARIAL

# Gobernanza de la sostenibilidad

GRI 2-9

En conjunto, durante 2025 SEVICOL avanzó en la formalización y articulación de su modelo de gobernanza de la sostenibilidad, fortaleciendo la definición de responsabilidades, los mecanismos de seguimiento y la interacción entre las diferentes instancias de decisión y control.

## Comité de Sostenibilidad

En materia de sostenibilidad, durante 2025 se fortaleció formalmente la estructura mediante la consolidación del Comité de Sostenibilidad, establecido en el Manual de Sostenibilidad. Entre sus responsabilidades se encuentran dirigir, articular y realizar seguimiento a la Política y Estrategia de Sostenibilidad, así como reportar periódicamente los avances a la Alta Dirección y al máximo órgano de gobierno.

**CONFORMACIÓN DEL COMITÉ**

| | |
|---|---|
| Presidencia | Gerente General |
| Secretaría | Coordinador de Sostenibilidad |
| Integrante | Dirección Nacional de Gestión Humana |
| Integrante | Dirección Nacional del Sistema Integrado de Gestión |
| Integrante | Representantes de la Fundación SEVICOL |
| Integrante | Analista Ambiental |

**REPORTE PERIÓDICO DE AVANCES**

Comité de Sostenibilidad → Alta Dirección → Junta de Socios/as

PARTICIPACIÓN Y CONSULTA

### COPASST

De manera complementaria, el COPASST constituye un mecanismo formal de consulta y participación de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Durante 2025 desarrolló reuniones ordinarias mensuales, participó en auditorías internas y externas, realizó seguimiento a inspecciones y mediciones higiénicas, intervino en investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo y formuló recomendaciones al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PREVENCIÓN Y CONVIVENCIA

### Comité de Convivencia Laboral

Por su parte, el Comité de Convivencia Laboral constituye un mecanismo para la prevención y gestión de situaciones que puedan afectar las relaciones laborales y la convivencia en la organización. Durante 2025 desarrolló actividades de capacitación, acompañamiento y sensibilización orientadas a fortalecer la prevención del acoso laboral y sexual, la comunicación asertiva, el trabajo en equipo y el conocimiento de la normativa aplicable.

02 · GOBERNANZA Y ÉTICA EMPRESARIAL

# Código de Ética y Buen Gobierno

GRI 2-9

La estructura y los principios que orientan el comportamiento de los órganos de gobierno y de quienes hacen parte de la organización se complementan con el Código de Ética, Buen Gobierno y Buena Conducta Empresarial, instrumento que establece principios, valores y lineamientos para orientar la actuación de la organización y de sus integrantes.

PILARES DEL CÓDIGO

01
### Principios y valores
Lineamientos que orientan la actuación de la organización y de sus integrantes.

02
### Autorregulación
Base de una cultura de actuación responsable y consciente.

03
### Conciencia del impacto
Frente a decisiones y comportamientos que pueden impactar a la organización y a sus grupos de interés.

04
### Régimen de consecuencias
Medidas disciplinarias ante comportamientos que se aparten de los principios y valores.

Este marco busca promover una cultura de actuación basada en la autorregulación, la responsabilidad y la conciencia frente a las decisiones y comportamientos que pueden impactar a la organización y a sus grupos de interés.

El Código establece igualmente mecanismos para responder frente a comportamientos que se aparten de los principios y valores adoptados por SEVICOL, incluyendo un régimen de consecuencias y medidas disciplinarias. De esta manera, la gobernanza se articula con los mecanismos de integridad y control de la organización, buscando que los principios definidos no permanezcan únicamente como declaraciones, sino que se traduzcan en criterios para la toma de decisiones y en pautas concretas de actuación.



02 · GOBERNANZA Y ÉTICA EMPRESARIAL

# Remuneración

GRI 2-19 a 2-21

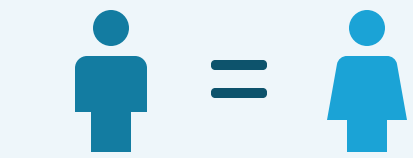
SEVICOL LTDA. no cuenta actualmente con un modelo formal de estructura salarial o bandas salariales documentado para la totalidad de los cargos de la organización. No obstante, la determinación de la remuneración se realiza considerando las características, responsabilidades, nivel y relevancia de cada cargo dentro de la operación, así como las condiciones laborales y contractuales aplicables.

En materia de equidad de género, la organización aplica el principio de igualdad en la remuneración para cargos y condiciones de trabajo equivalentes. En los cargos operativos, particularmente en la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada, un vigilante hombre y una vigilante mujer reciben la misma remuneración cuando desempeñan el mismo cargo y cumplen las mismas condiciones de jornada, horas y turnos. Las diferencias que puedan presentarse en la remuneración individual obedecen a variables propias de la prestación del servicio, como la cantidad de horas y turnos efectivamente realizados, y no al género de la persona.

En los cargos administrativos pueden presentarse diferencias en los niveles de remuneración. Estas diferencias responden principalmente a factores asociados con la relevancia del cargo frente a la misionalidad de la organización, el nivel de responsabilidad, las funciones asignadas, el grado de impacto en la operación y las competencias requeridas para su desempeño, y no a variables relacionadas con el género.

De esta manera, SEVICOL reconoce la importancia de avanzar hacia mecanismos cada vez más estructurados y trazables para la gestión de la compensación. La consolidación de una estructura salarial formal constituye una oportunidad de mejora para fortalecer la transparencia interna, facilitar el análisis de equidad salarial y contar con información que permita realizar mediciones más sistemáticas sobre la relación entre responsabilidades, niveles de cargo y remuneración.

En este sentido, aunque para la presente edición no se reporta un ratio de compensación total anual entre el cargo de mayor remuneración y la remuneración media de los empleados, la organización establece como principio de gestión que las diferencias salariales deben responder a criterios objetivos asociados al cargo y a las condiciones de trabajo, evitando que el género constituya un factor determinante para establecer la remuneración.




**Mismo cargo y mismas condiciones de jornada, horas y turnos: misma remuneración.**

Las diferencias en la remuneración individual obedecen a variables propias de la prestación del servicio, como las horas y turnos efectivamente realizados, y no al género de la persona.

02 · GOBERNANZA Y ÉTICA EMPRESARIAL

# Principales aspectos de gestión

GRI 2-19 a 2-21

Síntesis de la gestión de la remuneración en 2025.

| Aspecto | Situación 2025 |
|---|---|
| **Estructura o bandas salariales formales** | No se cuenta con un modelo formal de bandas salariales para la totalidad de los cargos. |
| **Igualdad salarial por cargo** | Hombres y mujeres reciben la misma remuneración cuando desempeñan el mismo cargo bajo condiciones equivalentes de jornada, horas y turnos. |
| **Diferencias en cargos operativos** | Pueden obedecer a las horas y turnos efectivamente realizados, entre otras condiciones propias de la operación. |
| **Diferencias en cargos administrativos** | Responden a factores como responsabilidad, impacto, competencias, nivel y relevancia del cargo frente a la misionalidad de la organización. |
| **Criterio de género en la remuneración** | El género no constituye un criterio para determinar diferencias salariales entre personas que desempeñan funciones equivalentes bajo condiciones equivalentes. |
| **Ratio de compensación total anual (GRI 2-21)** | No reportado para 2025. |
| **Oportunidad de mejora** | Avanzar en la estructuración y formalización de un modelo de competencias |



02 · GOBERNANZA Y ÉTICA EMPRESARIAL

# Conflictos de interés

GRI 2-15

SEVICOL LTDA. se encuentra actualmente en proceso de diseño y estructuración del Plan de Ética y Transparencia Empresarial, instrumento mediante el cual se establecerán y fortalecerán los lineamientos, criterios y mecanismos para la prevención, identificación, gestión y tratamiento de posibles conflictos de interés dentro de la organización.

### ALCANCE DEL PLAN DE ÉTICA Y TRANSPARENCIA EMPRESARIAL

01 **Prevención** → 02 **Identificación** → 03 **Gestión** → 04 **Tratamiento**

Este proceso busca consolidar un marco de actuación que permita orientar a los colaboradores y demás actores relacionados con la organización frente a situaciones que puedan generar conflictos entre sus intereses personales y los intereses de SEVICOL, fortaleciendo principios de transparencia, integridad, imparcialidad y toma de decisiones responsable.

La formulación del Plan de Ética y Transparencia Empresarial constituye una oportunidad para formalizar los mecanismos existentes y establecer lineamientos específicos para la declaración, análisis, gestión y seguimiento de los conflictos de interés, así como para definir las responsabilidades de las diferentes instancias involucradas.

### ESTADO PARA LA PRESENTE EDICIÓN

Para la presente edición del informe, el procedimiento formal específico para la gestión de conflictos de interés se encuentra en proceso de construcción, por lo que este aspecto se reconoce como una oportunidad de fortalecimiento del sistema de gobierno, ética y transparencia de SEVICOL.



02 · GOBERNANZA Y ÉTICA EMPRESARIAL

# Compromisos de política y ética

GRI 2-22 a 2-24

SEVICOL LTDA. fundamenta su actuación empresarial en un conjunto de principios y compromisos orientados a promover una operación responsable, ética y respetuosa de los derechos humanos. Estos compromisos se encuentran articulados con el Sistema Integrado de Gestión y con los diferentes instrumentos internos que orientan el comportamiento de la organización, sus colaboradores y demás partes interesadas.

Uno de los principales referentes corresponde a la Declaración de Conformidad en Derechos Humanos del Sistema de Gestión de Operaciones de Seguridad, vigente desde 2021, mediante la cual SEVICOL establece su compromiso con la protección y promoción de los derechos humanos en el desarrollo de sus actividades. Este instrumento se encuentra alineado con referentes internacionales relevantes para el sector de la seguridad privada, entre ellos el Código Internacional de Conducta para Proveedores de Servicios de Seguridad Privada (ICoC), el Documento de Montreux, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.

Este compromiso adquiere especial relevancia para SEVICOL debido a la naturaleza de sus operaciones y a las responsabilidades asociadas a la prestación de servicios de seguridad privada. En este sentido, el enfoque de derechos humanos se incorpora como un elemento transversal de la gestión operacional, buscando que la prestación del servicio se desarrolle bajo criterios de respeto, prevención, responsabilidad y debida actuación.

De manera complementaria, el Código de Ética, Buen Gobierno y Buena Conducta Empresarial constituye uno de los principales instrumentos internos para orientar el comportamiento de los integrantes de la organización. El Código establece principios, valores y pautas de conducta que buscan fortalecer una cultura basada en la integridad, la transparencia, la responsabilidad y el cumplimiento. Durante el periodo reportado, este instrumento avanzó en su proceso de actualización, alcanzando su quinta versión, como parte del proceso de fortalecimiento continuo del marco ético y de gobierno corporativo de SEVICOL.

> ***SEVICOL entiende la ética y los derechos humanos no únicamente como requisitos de cumplimiento, sino como elementos esenciales para la legitimidad, confianza y sostenibilidad de su operación.***



02 · GOBERNANZA Y ÉTICA EMPRESARIAL

# Instrumentos y compromisos

GRI 2-22 a 2-24

La aplicación de estos principios se acompaña de mecanismos orientados a su apropiación por parte de los diferentes grupos de interés. En este marco, la campaña “Yo hago lo correcto” constituye una estrategia de comunicación y sensibilización que busca fortalecer el conocimiento y apropiación del Código de Ética entre colaboradores, clientes y proveedores, promoviendo que los principios definidos trasciendan el documento y se incorporen en las decisiones y comportamientos cotidianos.

Estos compromisos se complementan con mecanismos internos destinados a prevenir y gestionar situaciones que puedan afectar la integridad de la organización, entre ellos los canales de reporte y denuncia, los mecanismos disciplinarios y las instancias responsables de analizar y hacer seguimiento a las situaciones reportadas. De esta manera, SEVICOL busca articular compromiso, comunicación, prevención, actuación y seguimiento como elementos de una cultura organizacional basada en la ética y la transparencia.

En 2025, el fortalecimiento del marco de sostenibilidad y gobernanza permitió avanzar en una mayor articulación entre estos compromisos y la gestión organizacional. La actualización de instrumentos como el Código de Ética y la consolidación del modelo de sostenibilidad representan pasos hacia una gestión en la que los principios de derechos humanos, integridad, transparencia y responsabilidad empresarial se incorporen progresivamente en los procesos, decisiones y relaciones de SEVICOL con sus colaboradores, clientes, proveedores, aliados y demás grupos de interés.

## PRINCIPALES INSTRUMENTOS Y COMPROMISOS

COMPROMISO MARCO · VIGENTE DESDE 2021

### Declaración de Conformidad en Derechos Humanos

Establecer el compromiso de SEVICOL con el respeto y promoción de los derechos humanos en sus operaciones de seguridad.

### REFERENTES INTERNACIONALES

- **Código Internacional de Conducta (ICoC)**
  Referente internacional para la actuación responsable de empresas de seguridad privada.
- **Documento de Montreux**
  Referente para las obligaciones y buenas prácticas relacionadas con empresas militares y de seguridad privadas.
- **Principios Rectores de la ONU**
  Marco para la gestión empresarial de los impactos sobre los derechos humanos.
- **Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos**
  Orientación para la gestión de los riesgos relacionados con seguridad y derechos humanos.

### INSTRUMENTOS INTERNOS

- **Código de Ética, Buen Gobierno y Buena Conducta Empresarial**
  Establecer principios, valores y pautas de comportamiento para los integrantes de la organización y sus relaciones con los grupos de interés.
- **“Yo hago lo correcto”**
  Sensibilizar, comunicar y fortalecer el conocimiento y apropiación de los principios éticos de SEVICOL.

02 · GOBERNANZA Y ÉTICA EMPRESARIAL

# Asesoramiento y remediación

GRI 2-25 · 2-26

SEVICOL LTDA. dispone de mecanismos orientados a facilitar a sus colaboradores y demás grupos de interés la presentación de inquietudes, denuncias o reportes relacionados con posibles irregularidades, así como su correspondiente análisis y tratamiento.

CANAL FORMAL DE REPORTE

## Línea Ética

Canal formal para comunicar situaciones relacionadas con:

- Comportamientos contrarios a los principios éticos
- Hechos de corrupción
- Soborno
- Vulneraciones de derechos humanos
- Lavado de activos
- Financiación del terrorismo
- Otras conductas que requieran análisis institucional

La Línea Ética busca proporcionar un mecanismo accesible para que las personas puedan poner en conocimiento de SEVICOL situaciones que requieran ser revisadas, contribuyendo a fortalecer una cultura de transparencia, integridad y responsabilidad. Los reportes recibidos son sometidos a un proceso de verificación de los hechos, de acuerdo con los protocolos y competencias internas establecidos para su tratamiento.

De manera complementaria, SEVICOL cuenta con diferentes instancias y mecanismos institucionales que permiten atender situaciones específicas de acuerdo con su naturaleza. Entre ellos se encuentran el Comité de Convivencia Laboral, los mecanismos de atención de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias, así como los canales establecidos para asuntos relacionados con seguridad y salud en el trabajo (TARJETA ACTION) y derechos humanos.

INSTANCIAS Y CANALES COMPLEMENTARIOS

### Comité de Convivencia Laboral

Prevención y gestión de situaciones que afecten la convivencia laboral.

### PQRS

Atención de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias de clientes.

### TARJETA ACTION

Canal para asuntos de seguridad y salud en el trabajo.

### Canales de derechos humanos

Atención de asuntos relacionados con derechos humanos.

02 · GOBERNANZA Y ÉTICA EMPRESARIAL

# Gestión y seguimiento de casos

GRI 2-25 · 2-26

Los mecanismos de reporte permiten que las situaciones identificadas puedan ser analizadas, gestionadas y, cuando corresponda, objeto de acciones correctivas, preventivas o disciplinarias, de acuerdo con las disposiciones internas y el marco legal aplicable.

RUTA DE TRATAMIENTO DE LOS REPORTES

**01 Recepción del reporte**

A través de la Línea Ética y de las demás instancias y canales institucionales.

**02 Verificación de los hechos**

Conforme a los protocolos y competencias internas establecidos.

**03 Análisis y gestión**

Canalización hacia las áreas o comités responsables, según su naturaleza.

**04 Respuesta y acciones**

Correctivas, preventivas o disciplinarias, cuando corresponda.

De esta manera, la organización busca que los mecanismos de reporte no se limiten a la recepción de información, sino que permitan generar respuestas y acciones frente a los hechos que sean verificados.

En materia de asesoramiento, SEVICOL promueve que los colaboradores puedan acudir a las instancias institucionales competentes para recibir orientación frente a situaciones que involucren aspectos éticos, laborales, de convivencia, derechos humanos o cumplimiento. La articulación entre estos mecanismos permite canalizar las situaciones hacia las áreas o comités responsables de acuerdo con su naturaleza.

Durante 2025, el fortalecimiento del marco de ética, transparencia y sostenibilidad de SEVICOL permitió continuar consolidando estos mecanismos como componentes de la gestión preventiva y de control.

OPORTUNIDADES DE MEJORA

Con el propósito de contar progresivamente con información que permita evaluar la efectividad de estos mecanismos, SEVICOL reconoce como oportunidad de mejora continuar fortaleciendo:

1. **Trazabilidad de los casos**
2. **Medición de tiempos de respuesta**
3. **Seguimiento de las acciones implementadas**
4. **Documentación de los procesos de remediación**

02 · GOBERNANZA Y ÉTICA EMPRESARIAL

# Cumplimiento normativo

GRI 2-27

SEVICOL LTDA. realiza el seguimiento al cumplimiento de sus obligaciones legales y otros requisitos aplicables mediante una Matriz de Requisitos Legales, herramienta a través de la cual se identifican, evalúan y monitorean las disposiciones legales, normativas y demás requisitos aplicables a las actividades de la organización.

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DE REQUISITOS LEGALES · 31 DE DICIEMBRE DE 2025

**99%**

de cumplimiento

0% 100%

Los requisitos que se encontraban en proceso de cumplimiento contaban con acciones definidas para fortalecer su gestión.

GESTIÓN ARTICULADA

Área Jurídica

Sistema Integrado de Gestión (SIG)

Durante 2025, este proceso fue gestionado de manera articulada entre las áreas Jurídica y del Sistema Integrado de Gestión (SIG), fortaleciendo el análisis y despliegue de las obligaciones hacia las diferentes áreas de la organización.

La gestión del cumplimiento normativo se integra al Sistema Integrado de Gestión y permite a SEVICOL mantener un seguimiento sistemático de las obligaciones asociadas a sus operaciones, contribuyendo a la prevención de incumplimientos y al fortalecimiento de una cultura organizacional orientada al cumplimiento y la mejora continua.

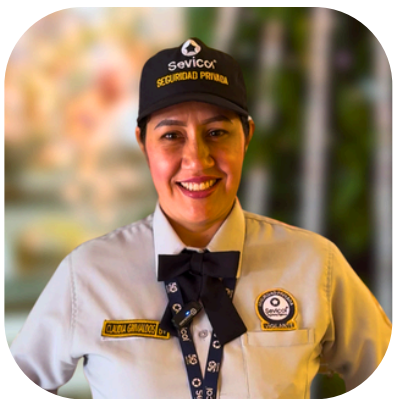
LA MATRIZ LEGAL ES UN MECANISMO FUNDAMENTAL PARA

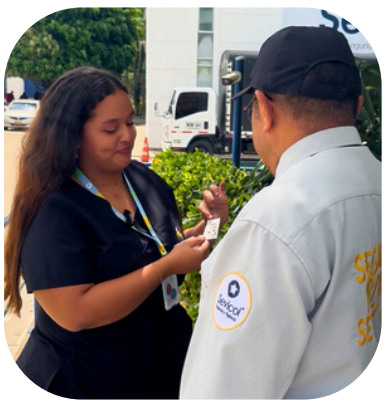
**01** **La identificación oportuna de cambios normativos.**

**02** **La evaluación de su aplicabilidad.**

**03** **El seguimiento de las acciones necesarias para asegurar el cumplimiento.**







# 03

# Grupos de interés y materialidad

Grupos de interés · Membresías y alianzas · Proceso de materialidad · Los 10 temas materiales y su gestión

03 · GRUPOS DE INTERÉS Y MATERIALIDAD

# Grupos de interés

GRI 2-29 · 2-30

Sevicol formalizó desde 2019 (formato GG-SG-FO-003) la identificación de seis grupos de interés, cada uno con una descripción propia y con revisión y actualización anual.




El enfoque de participación y las ponderaciones utilizadas para cada grupo están documentados en la metodología del análisis de materialidad.

Aunque Sevicol no tiene sindicatos internos constituidos, mantiene comunicación permanente desde el área jurídica con sindicatos externos que agrupan personal de clientes, como los de Ecopetrol y la UNP — el grupo de interés "Sindicatos" fue, en efecto, uno de los ocho invitados a participar en la encuesta de materialidad.

## Membresías y alianzas

GRI 2-28

El Manual de Sostenibilidad documenta 10 alianzas estratégicas vigentes, clasificadas por frecuencia de relacionamiento.

| | | |
|---|---|---|
| PERMANENTE | 2 | Fundación Sevicol · Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada |
| FRECUENTE | 5 | Pacto Global Colombia · Cajas de Compensación · Certificadores · EPS y Fondos de Pensión · ECOS |
| ESPORÁDICA | 3 | Entes territoriales · Cámaras de Comercio · Fuerzas Armadas y Militares |

03 · GRUPOS DE INTERÉS Y MATERIALIDAD

# Proceso de materialidad

GRI 3-1 · 3-2

El universo de temas materiales de Sevicol parte del análisis de materialidad original (RESULTADOS ANÁLISIS DE MATERIALIDAD, oct-dic 2023), que identificó 18 temas priorizados con participación de los grupos de interés. En julio de 2025, el Gerente General presentó al Comité Gerencial una condensación de esos 18 temas en una lista de 10 temas materiales clave, aprobada como la versión vigente para este ciclo de reporte — la que se presenta a continuación.

OCT – DIC 2023 · ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

**18**

temas priorizados con participación de los grupos de interés

Condensación de los 18 temas

JULIO 2025 · LISTA VIGENTE

**10**

temas materiales clave aprobados por el Comité Gerencial para este ciclo de reporte

La condensación no descarta información: temas de 2023 que no aparecen como línea independiente fueron reubicados con un criterio explícito.

CASO DESTACADO · FORTALECIMIENTO DE SST

El caso más relevante es "Fortalecimiento de SST", el tema de mayor priorización en el análisis de 2023, que no figura en la lista condensada porque su gestión está cubierta de forma integral por el sistema certificado ISO 45001 / Decreto 1072 (SG-SST), y por tanto se reporta ampliamente fuera del esquema de "tema material" propiamente dicho.

**97%**

Plan Anual SST 2025: 266 de 275 actividades ejecutadas

**$2.380**

millones COP de presupuesto dedicado al SG-SST



03 · GRUPOS DE INTERÉS Y MATERIALIDAD

# Los 10 temas materiales

GRI 3-2

Los 10 temas materiales confirmados para el ciclo 2025 se agrupan en tres dimensiones — ambiental, social y económica — y orientan la gestión y el reporte de este informe.

## AMBIENTAL · 2 TEMAS

**01** Reducción de emisiones GEI (huella de carbono)
GRI 305

**02** Eficiencia en el uso de recursos naturales y buenas prácticas ambientales
GRI 301, 302, 303, 306

## SOCIAL · 4 TEMAS

**03** Lucha contra la corrupción
GRI 205 (posible 206)

**04** Desarrollo profesional y formación de los colaboradores
GRI 404

**05** Respeto y promoción de los DDHH en el entorno laboral y operacional
GRI 406, 407, 408, 409, 410

**06** Relacionamiento y desarrollo sostenible con las comunidades
GRI 413

## ECONÓMICO · 4 TEMAS

**07** Gestión de la Innovación
Sin estándar temático GRI dedicado

**08** Gestión de Riesgos
Sin estándar temático GRI dedicado

**09** Compras responsables y gestión sostenible de proveedores
GRI 204, 308, 414

**10** Calidad del servicio y satisfacción del cliente
Sin serie temática GRI exacta (afines: GRI 416, 417, 418)

03 · TEMA MATERIAL 01 · AMBIENTAL

# Reducción de emisiones GEI

GRI 305

El Plan de Gestión de GEI 2024-2030 fija dos metas: reducir 40% las emisiones al 2030 y alcanzar la neutralidad de carbono al 2040, combinando eficiencia operativa, digitalización de procesos y, como complemento, bonos de carbono certificados y proyectos de reforestación en Colombia (alineado a los ODS 7, 12 y 13).

**METAS DEL PLAN DE GESTIÓN DE GEI 2024-2030**

**−40%**
de emisiones al 2030

**2040**
neutralidad de carbono

Alineado a los ODS 7, 12 y 13

**PALANCAS DE GESTIÓN**

- Eficiencia operativa
- Digitalización de procesos
- Bonos de carbono certificados
- Reforestación en Colombia

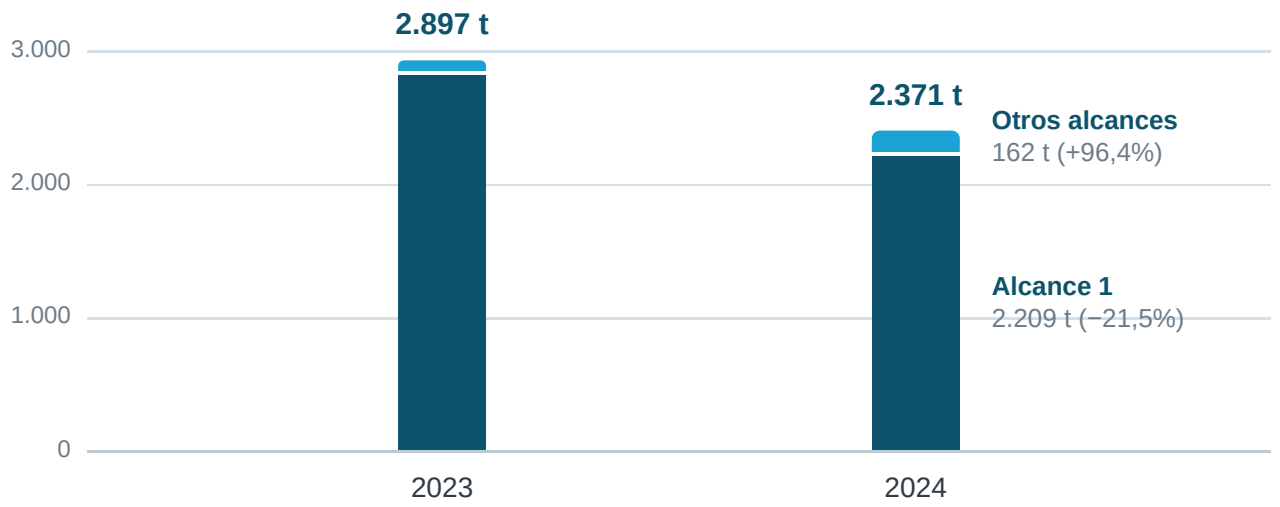
## Inventario de emisiones

GRI 305-1 · 305-2 · 305-3

El Informe de Sostenibilidad 2024 publicó la primera medición formal de la huella de carbono de Sevicol, estableciendo 2023 como año base: 2.827 tCO2e, sin desagregar por alcance. En 2026, la Coordinación de Sostenibilidad recalculó ese inventario con desagregación por alcance y lo extendió a 2024:

### Las emisiones totales bajaron 18,2% en 2024, aunque los otros alcances crecieron

Emisiones GEI por alcance, en toneladas de CO2 equivalente (tCO2e)




**ALCANCES**

- **Alcance 1** — Combustibles de la flota vehicular y fuentes fijas
- **Otros alcances** — Alcance 2 (energía eléctrica comprada) y alcance 3 medido (materias primas, residuos organizacionales y otras emisiones)

Fuente: recálculo del inventario GEI por alcance, Coordinación de Sostenibilidad (sep-2026) · 2023-2024. Año base original publicado en el Informe 2024: 2.827 tCO2e, sin desagregar por alcance.

03 · TEMA MATERIAL 01 · AMBIENTAL

# Análisis del inventario GEI

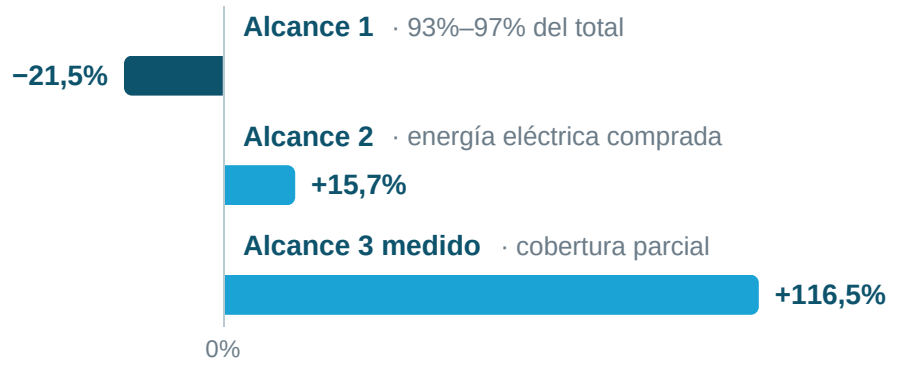
GRI 305-1 · 305-2 · 305-3

La diferencia entre el total base original (2.827 tCO2e) y el recalculado (2.897,27 tCO2e) probablemente refleja una metodología más granular (el recálculo incorpora una porción de Alcance 3 (materias primas, residuos organizacionales y otras emisiones) que la medición original no desagregaba).

El Alcance 1 (combustibles de la flota vehicular y fuentes fijas) concentra entre el 93% y el 97% del total y explica la mayor parte de la reducción (-21,5%), mientras que el Alcance 2 (energía eléctrica comprada) subió 15,7% pese a la apuesta por la energía solar, y el Alcance 3 medido (materias primas, residuos organizacionales y otras emisiones, una cobertura parcial de esa categoría) más que se duplicó (+116,5%), impulsado principalmente por los residuos organizacionales.

**El Alcance 1 bajó 21,5%; los alcances 2 y 3 crecieron**

Variación de las emisiones de 2024 frente a 2023, por alcance




Fuente: recálculo del inventario GEI, Coordinación de Sostenibilidad (sep-2026).

**NOTA SOBRE EL PERIODO DE REPORTE**

La cifra de emisiones de 2025 (el periodo que cubre este informe) aún no está consolidada; se presenta aquí el inventario más reciente disponible como referencia, en línea con la declaración “con referencia a” adoptada para este ciclo.

## Reducciones logradas

GRI 305-5

| | |
|---|---|
| **83 tCO2e** | evitadas en 2024 por los paneles solares de la sede Bucaramanga, en operación desde 2018 |
| **36%** | de ahorro en el consumo eléctrico de la sede Bucaramanga gracias a esos paneles |
| **Jul. 2026** | segundo vehículo eléctrico previsto en Bucaramanga; se sumará al que ya opera en Bogotá |



03 · TEMA MATERIAL 02 · AMBIENTAL

# Eficiencia en el uso de recursos naturales y buenas prácticas ambientales

GRI 301 · 302 · 303 · 306

**ENERGÍA ELÉCTRICA**

**–8%** menos consumo eléctrico en 2025 frente a 2024

| | |
|---|---|
| 2024 | 261.132 kWh |
| 2025 | 240.075 kWh |

**AGUA**

**–49,4%** menos consumo de agua en 2025 frente a 2024

| | |
|---|---|
| 2024 | 8.348 m³ |
| 2025 | 4.222 m³ |

## Energía GRI 302

El consumo eléctrico bajó de 261.132 kWh en 2024 a 240.075 kWh en 2025 (-8%), con una reducción sostenida en los cuatro trimestres del año (del -13,91% en el primer trimestre a -0,2% en el cuarto, según la ficha técnica del indicador de Consumo de Energía).

### Reducción en los cuatro trimestres de 2025

Variación del consumo de energía por trabajador, por trimestre (%)



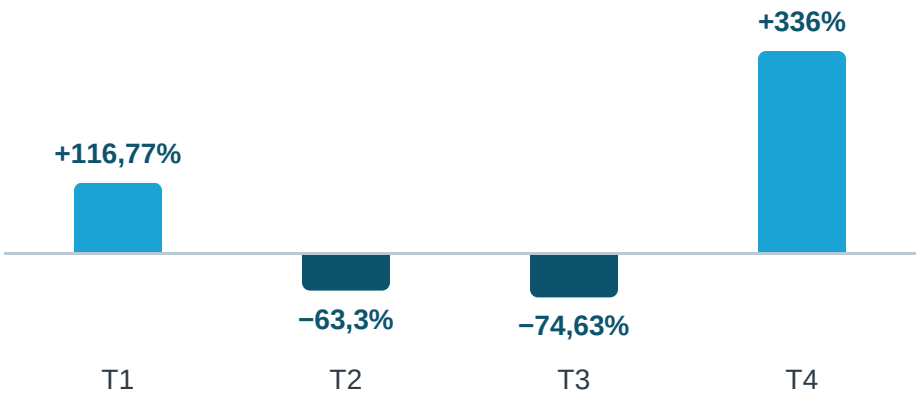

Fuente: ficha técnica del indicador Consumo de Energía (SIG), 2025.

## Agua GRI 303

El consumo total bajó de 8.348 m³ en 2024 a 4.222 m³ en 2025 (-49,4%), pero esa cifra agregada oculta una alta volatilidad trimestral que la propia ficha técnica del indicador documenta.

### El consumo de agua osciló entre −75% y +336%

Variación del consumo de agua frente al mismo trimestre de 2024 (%)




Fuente: ficha técnica del indicador Consumo de Agua (dashboard SIG), 2025.

**SOBRE LAS VARIACIONES TRIMESTRALES DEL AGUA**

Estas oscilaciones no reflejan una gestión errática del recurso hídrico, sino situaciones técnicas y de infraestructura que fueron identificadas y corregidas durante la vigencia; sin embargo, su ocurrencia tuvo un impacto significativo en el comportamiento del consumo de agua durante 2025.

03 · TEMA MATERIAL 02 · AMBIENTAL

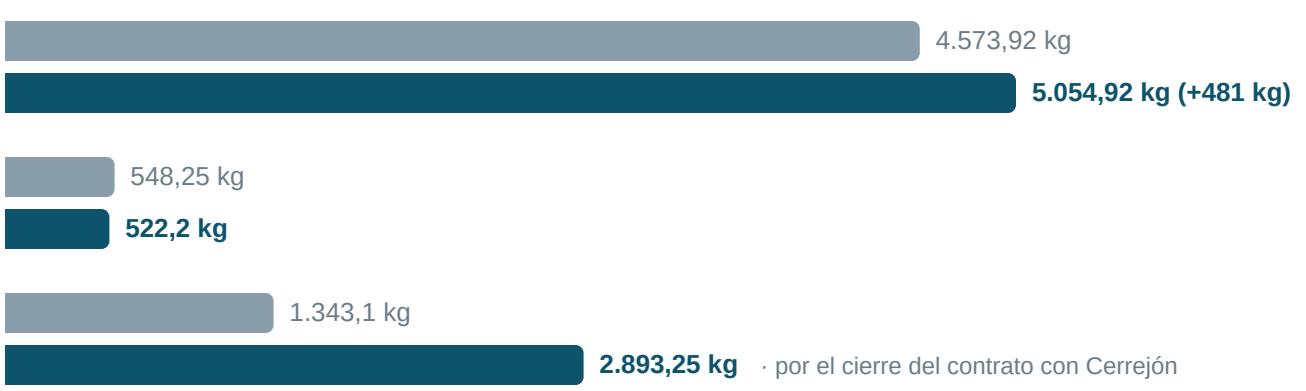
# Gestión de residuos

GRI 306

La gestión de residuos avanzó en varios frentes: 5.054,92 kg de residuos aprovechables (+481 kg vs. 2024), 522,2 kg de RAEE (vs. 548,25 kg) y 2.893,25 kg de RESPEL (vs. 1.343,1 kg — el aumento se explica por el cierre del contrato con Cerrejón, no por un deterioro en la gestión).

### Aumentaron los residuos aprovechables y bajaron los RAEE

Residuos gestionados por tipo, en kilogramos (kg)




CAMPAÑA RECICLATÓN

**1.456 kg** recolectados adicionalmente por la campaña



ESTRATEGIAS DEL MANUAL DE SOSTENIBILIDAD

El Manual de Sostenibilidad enmarca institucionalmente esta gestión desde 2022, con dos estrategias complementarias:

SENSIBILIZACIÓN

**Sevicol Piensa Verde**

Incluye la pieza recurrente “Eco-tips”.

EJECUCIÓN

**Sevicol Con Ambiente**

Acciones de mitigación y adaptación.

03 · TEMA MATERIAL 03 · SOCIAL

# Lucha contra la corrupción

GRI 205 · 206

Sevicol ancla su gestión anticorrupción en el Principio 10 del Pacto Global (“las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno”).

TRES PILARES DEL SISTEMA ANTICORRUPCIÓN

**01**

### Código de Ética, Buen Gobierno y Buena Conducta

Llegará en 2026 a su quinta versión. La campaña “Yo hago lo correcto” socializa y mide su conocimiento entre colaboradores, clientes y proveedores.

**02**

### SARLAFT 2.0

Circulares 245 y 275 de 2024. En operación plena, sin pagos o transferencias en efectivo detectados y con reportes de ausencia de operaciones sospechosas presentados oportunamente a la UIAF.

**03**

### Línea Ética

Canal directo de denuncia para casos de DDHH, soborno, corrupción y delitos de lavado de activos/financiación del terrorismo, con un protocolo de verificación de hechos a cargo del Comité Directivo.

## Resultados 2024

GRI 205-1 · 206

### De 12 denuncias, 6 terminaron en sanción

Gestión de denuncias en 2024

**Denuncias registradas** — 12

**Investigaciones** — 9

**Sanciones disciplinarias** — 6 · 4 amonestaciones y 2 despidos

**Caso reportado a la Fiscalía** — 1

Las sanciones estuvieron a cargo del Comité Disciplinario.

**100%**
de las operaciones evaluadas por riesgos de corrupción (GRI 205-1)

**100%**
de los empleados capacitados en ética, SARLAFT y prevención del soborno

**0**
sanciones por prácticas anticompetitivas (GRI 206)

**91%**
de cumplimiento en auditorías internas

**95%**
de denuncias resueltas en menos de 30 días (promedio: 15 días hábiles)

**8**
mesas de diálogo con clientes, sindicatos y comunidades

03 · TEMA MATERIAL 04 · SOCIAL

# Desarrollo profesional y formación

GRI 404

Sevicol supera sus tres metas de formación para 2025.

**RESULTADO 2025 FRENTE A LA META**

**Cobertura del plan de capacitación**

**78,5%**

Meta 70%

**Competencia del personal**

**94,5%**

Meta 90%

**Cumplimiento general del plan de capacitación**

**97,5%**

Meta 90%

Aún no se cuenta con una cifra explícita de horas promedio de formación por colaborador (GRI 404-1), indicador pendiente de definir con Gestión Humana.

## Programa insignia: Estrategia Guardianes Sevicol

Orientada a la igualdad y la inclusión, recluta mujeres y poblaciones vulnerables en las comunidades donde opera la compañía y sigue una ruta formal:

1. **Convocatoria**
2. **Comunicación**
3. **Cobertura**
4. **Capacitación** — Curso de Fundamentación en Vigilancia Privada, avalado por la Superintendencia de Vigilancia
5. **Beca** — Una por cada 20 colaboradores activos en campo
6. **Evaluación** — Pruebas psicotécnicas

EN PARALELO

### Programa de Reorientación Profesional

Acompaña a los colaboradores cesantes mediante alianzas con:

- Cajas de Compensación
- Fondos de Pensiones
- Bolsas de empleo universitarias



03 · TEMA MATERIAL 05 · SOCIAL

# Respeto y promoción de los DDHH en el entorno laboral y operacional

GRI 406 a 410

Como empresa de vigilancia y seguridad privada, este es uno de los temas donde Sevicol asume mayor responsabilidad.

## Marco de política

GRI 2-23 · 3-3

Desde 2021, una Declaración de Conformidad en Derechos Humanos alinea el Sistema de Gestión de Operaciones de Seguridad de Sevicol con cinco referentes internacionales:

1. **Código Internacional de Conducta (ICoC)**
   Para proveedores de seguridad privada
2. **Documento de Montreux**
3. **Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y DDHH**
   Proteger, Respetar, Remediar
4. **Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos**
5. **Guía de la Superintendencia de Vigilancia**
   Basada en el ICoC

CERTIFICACIÓN

**ISO 18788**

Mantiene auditores internos capacitados.

OPERACIÓN

**Manual de uso de la fuerza**

Desplegado a toda el área operativa.





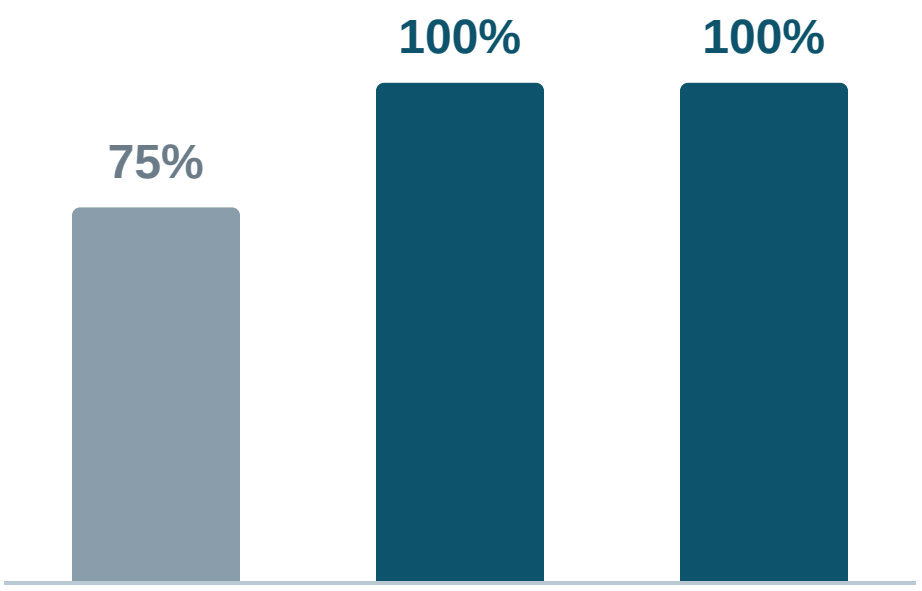
03 · TEMA MATERIAL 05 · SOCIAL

# Capacitación en DDHH

GRI 410-1

El plan de capacitación en DDHH tuvo una ejecución del 100% en ambos semestres de 2025, frente a 75% en 2024, primer año en que existió este indicador.

EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN EN DDHH




SEGUNDO SEMESTRE · CURRÍCULA

- Resolución de conflictos
- Comunicación asertiva
- Manejo de crisis
- Seguridad ciudadana
- Uso de la fuerza
- Diversidad y perspectiva de género
- No discriminación
- Sana convivencia
- Ética organizacional
- Prevención del acoso

PRIMER SEMESTRE

- Leyes de acoso laboral y sexual

# PQRS relacionadas con DDHH

GRI 406 · 407 · 408 · 409

INDICADOR

**Oportunidad en la atención en PQRS en relación a los DDHH**

**0**

casos registrados en enero

ESTÁNDARES GRI ASOCIADOS

- **406** No discriminación
- **407** Libertad de asociación y negociación colectiva
- **408** Trabajo infantil
- **409** Trabajo forzoso u obligatorio







03 · TEMA MATERIAL 06 · SOCIAL

# Relacionamiento y desarrollo sostenible con las comunidades

GRI 413

En 2025 Sevicol documentó y estandarizó por primera vez su Plan de Relacionamiento Comunitario, que fija lineamientos para la interacción con las comunidades en la ejecución de sus contratos.

### CANALES DE DIÁLOGO CON LA COMUNIDAD

**Redes sociales**
Canal digital de diálogo con la comunidad general.

**Visitas presenciales**
A comunidades, entes gubernamentales e instituciones educativas.

El proceso ya está documentado, pero aún no arroja cifras de cobertura o impacto del tipo que piden GRI 413-1 y 413-2; esta brecha queda identificada para cerrarse en el próximo ciclo.

## Programa insignia: Estrategia Guardianes Sevicol

ODS 4 · Educación de calidad

### POBLACIÓN OBJETIVO PRIORIZADA

- Jóvenes de 18 a 28 años
- Mayores de 45 años
- Mujeres cabeza de familia
- Víctimas del conflicto armado
- Víctimas de violencia basada en género
- Población étnica
- Población migrante
- Población con movilidad reducida

**+400** personas formadas en Fundamentación en Vigilancia en 2024 (línea base del programa, según el Informe de Sostenibilidad 2024).

PROGRAMA DE APOYO Y GESTIÓN A INICIATIVAS SOCIALES

**+30 años**

De aportes a la comunidad, con tres criterios explícitos de selección de las iniciativas que apoya. Documentado formalmente desde 2017.

ALIANZAS ESTRATÉGICAS VIGENTES

**10 alianzas**

Con actores como la Fundación Sevicol, entes territoriales y cámaras de comercio (ver GRI 2-28).



03 · TEMA MATERIAL 07 · ECONÓMICO

# Gestión de la innovación

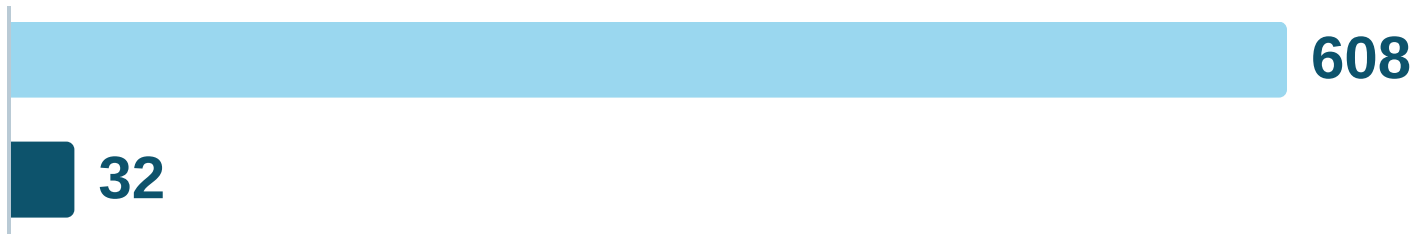
GRI 3-3

GRI no dispone de un estándar temático dedicado a la innovación; Sevicol gestiona este tema material mediante un indicador propio y su enfoque de gestión (GRI 3-3), en lugar de una serie de divulgaciones específica.

## Programa DETECTA

Convocatoria 2025

DE LAS IDEAS CONSOLIDADAS A LAS PRIORIZADAS




NOVEDAD 2025

### Criterios de sostenibilidad

La estrategia incorporó por primera vez criterios de sostenibilidad en la evaluación de las ideas.

ACCIÓN DE MEJORA 2026

### Reestructuración del programa

La Gerencia General y la Dirección Nacional de TIC la identificaron como acción de mejora formal: el ciclo de gestión de la innovación se retroalimenta con lo aprendido en 2025.



03 · TEMA MATERIAL 08 · ECONÓMICO

# Gestión de riesgos

GRI 2-12 · 2-13 · 201-2

Al igual que con la innovación, GRI no tiene una serie temática dedicada a la gestión de riesgos; el tema se ancla en las Divulgaciones Generales (GRI 2-12, 2-13 sobre el rol del órgano de gobierno) y, cuando aplica, en GRI 201-2 sobre riesgos financieros del cambio climático.

**15**
**matrices de riesgo actualizadas**

**73**
**riesgos identificados**

**110**
**planes de acción de tratamiento asociados**

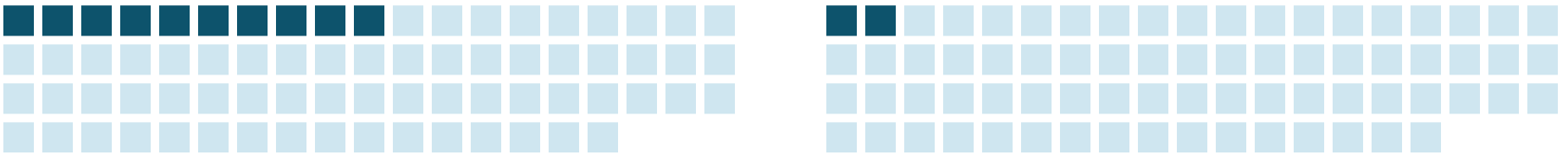
## Del riesgo inherente al residual

EVALUACIÓN INHERENTE

**10** **riesgos en nivel alto o muy alto**
14% del total

RIESGO RESIDUAL · TRAS CONTROLES

**2** **riesgos en nivel alto y ninguno en muy alto**
Cerca de 3%: una caída que evidencia la efectividad de los controles vigentes.



Riesgo en nivel alto o muy alto  Resto de los 73 riesgos identificados

PRIORIDAD 2026

### Hacia un modelo integral

La propia gestión de riesgos identificó como prioridad avanzar hacia un modelo verdaderamente integral, que cubra de forma articulada los riesgos:

- Estratégicos
- Operacionales
- Tecnológicos
- De cumplimiento
- De continuidad del negocio



03 · TEMA MATERIAL 09 · ECONÓMICO

# Compras responsables y gestión sostenible de proveedores

GRI 204 · 308 · 414

Sevicol organiza su cadena de suministro (cerca de 80 proveedores, ver GRI 2-6) bajo la guía corporativa GA-AB-GU-001. El modelo fomenta además de forma explícita la vinculación de proveedores locales.

**DESEMPEÑO DE PROVEEDORES**

**44,5** / 50 puntos

Meta: 42

**FORMACIÓN ÉTICA**

**100%**

de los proveedores capacitados en estándares éticos.

**AHORRO EN COMPRAS**

**1,27%**

$634.273.419 sobre $48.728.690.746 gestionados · meta ≥1%

## Marco de la cadena de suministro

Guía GA-AB-GU-001

**SEIS CATEGORÍAS DE SUMINISTRO**

- Bienes
- Productos
- Servicios
- Tecnología
- Armamento y Munición
- Dotación

**COMPROMISOS EXIGIDOS A LOS PROVEEDORES**

1. **Ambiental**
2. **Ético, social y en DDHH**
   Incluido el Derecho Internacional Humanitario
3. **Salud y seguridad laboral**

Referencia 2024 (Informe de Sostenibilidad 2024): el 100% de las compras se realizó a proveedores nacionales (GRI 204-1) y el 100% de los proveedores críticos fue calificado en dimensiones de sostenibilidad. Brecha identificada: el marco de compromisos exigidos (GRI 308-2/414-1) está documentado, pero aún falta la cifra de cumplimiento verificado de una evaluación social de nuevos proveedores equivalente a GRI 414-1.

PROVEEDORES CRÍTICOS

### Metodología de criticidad

Con seis criterios, identifica a los proveedores críticos de la operación:

- VEBLINCO
- TDT
- Ecovigilancia
- Safetech
- Armería La Española



03 · TEMA MATERIAL 10 · ECONÓMICO

# Calidad del servicio y satisfacción del cliente

Afines: GRI 416 · 417 · 418

GRI no tiene una serie temática exacta para la satisfacción del cliente; las más cercanas (GRI 416 Salud y Seguridad del Cliente, 417 Marketing y Etiquetado, 418 Privacidad del Cliente) se complementan aquí con el indicador propio que Sevicol ya utiliza: los resultados de sus encuestas de satisfacción.

## Satisfacción de clientes

Encuestas 2025

SEGURIDAD FÍSICA

**4,68** / 5,0

0 — 5,0

296 clientes encuestados

SEGURIDAD ELECTRÓNICA

**4,6 – 4,9** / 5,0

0 — 5,0

202 clientes encuestados

COBERTURA DE LA ENCUESTA · SEGURIDAD FÍSICA

**+363%** de clientes encuestados frente a 2024




OPORTUNIDADES DE MEJORA IDENTIFICADAS

1. **Formación del personal operativo**
2. **Tiempos de respuesta en Seguridad Electrónica**



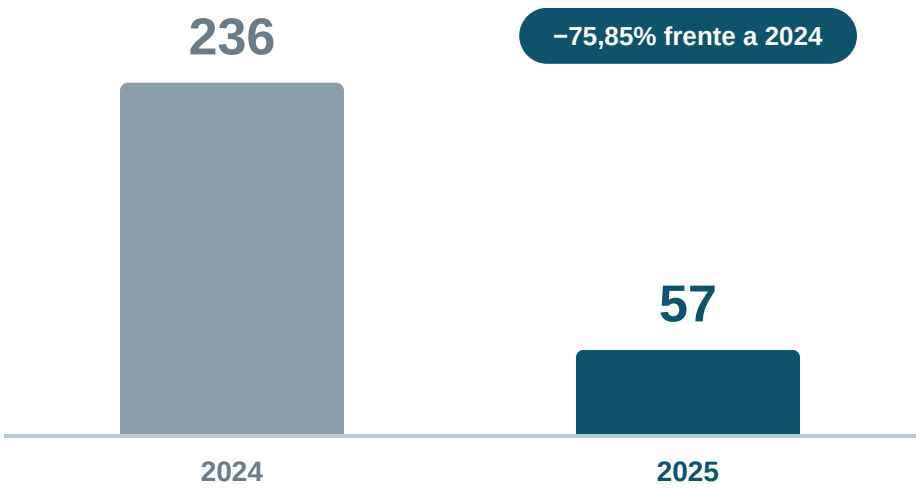
03 · TEMA MATERIAL 10 · ECONÓMICO

# PQRS y corresponsabilidad

Afines: GRI 416 · 417 · 418

Las PQRS totales cayeron 75,85% (de 236 casos en 2024 a 57 en 2025), aunque los reclamos propiamente dichos subieron de 0 a 5 casos — un foco de atención puntual pese a la mejora general.

PQRS TOTALES · NÚMERO DE CASOS




RECLAMOS PROPIAMENTE DICHOS

**5** casos en 2025

Frente a 0 casos en 2024.

Un foco de atención puntual, pese a la mejora general de las PQRS.

MECANISMOS FORMALES DE PQRS

## Manual de Sostenibilidad

- Atención dentro de tiempos establecidos
- Medición y auditoría mediante indicadores de gestión supervisados por la Gerencia General
- Confidencialidad garantizada

PRINCIPIO

## Corresponsabilidad Empresa-Cliente

Vincula sostenibilidad, DDHH y bienestar del personal dentro de la Gestión Contractual de cada cliente.





# 04

# Resultados del Plan de Sostenibilidad 2025

De la estrategia a la generación de valor · Personas y prácticas laborales · Planeta · Prosperidad económica

04 · PLAN DE SOSTENIBILIDAD 2025

# De la estrategia a la generación de valor

El Plan de Sostenibilidad de SEVICOL LTDA. establece un marco de actuación estructurado en tres pilares: Personas y prácticas laborales, Planeta y Prosperidad económica.

PILAR 01
**Personas y prácticas laborales**
Impactos sociales

PILAR 02
**Planeta**
Impactos ambientales

PILAR 03
**Prosperidad económica**
Impactos económicos

Cada pilar integra estrategias diseñadas para responder a las necesidades de los grupos de interés y gestionar los impactos derivados de la actividad de la organización.

## Cómo leer cada estrategia

**Gestión** ▶ **Resultados** ▶ **Impacto** ▶ **Oportunidades de mejora**

Cada estrategia muestra su alcance, nivel de cumplimiento, población beneficiada, principales resultados e impactos asociados, junto con su alineación con los Estándares GRI, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, cuando aplica, otros marcos de referencia adoptados por SEVICOL.

## Las 14 estrategias reportadas

01 Conexión
02 Sinergia
03 Días y Noches con Bienestar
04 Impacto
05 Plan de Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar
06 Lo Nuestro
07 Pasos Saludables
08 Actívate
09 Guardianes SEVICOL
10 Apoyo y Gestión a Iniciativas Sociales
11 Sevicol Piensa Verde
12 Sevicol Con Ambiente
13 Gestión de proyectos de cooperación e inversión social
14 Cadena de Abastecimiento

04 · ESTRATEGIA 01 · PERSONAS Y PRÁCTICAS LABORALES

# Conexión

ODS 3 · 10 | GRI 3-3

Conexión es una estrategia orientada a propiciar espacios de integración laboral y familiar que contribuyan al fortalecimiento del clima organizacional, la cultura y el sentido de pertenencia.

### GESTIÓN 2025

El Manual de Sostenibilidad reconoce que estas acciones responden a la necesidad de comprender al colaborador de manera integral y generar espacios de interacción social y familiar que contribuyan a su bienestar. Durante 2025, SEVICOL desarrolló diferentes actividades de integración mediante metodologías presenciales y virtuales, buscando ampliar el alcance de la estrategia a la población trabajadora distribuida en las diferentes zonas de operación.






### RESULTADOS 2025

**CUMPLIMIENTO**

**121%** meta 90%

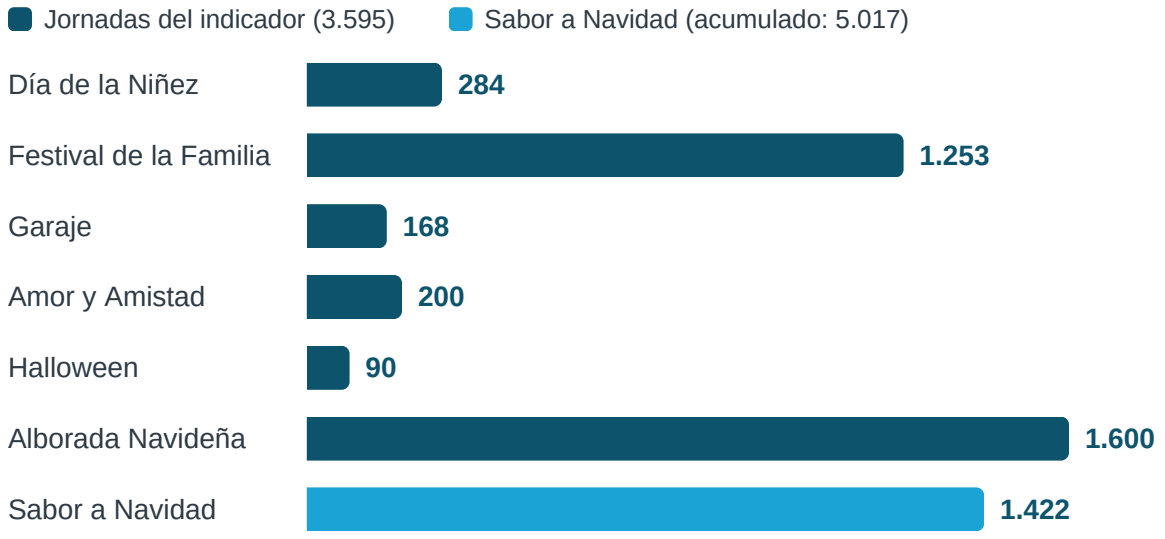
3.595 trabajadores frente a 2.950 de referencia

**ALCANCE ACUMULADO**

**5.017** participaciones

170% de la referencia, con Sabor a Navidad

### PARTICIPACIONES REGISTRADAS POR JORNADA




Nota: las cifras de participación corresponden a registros de asistencia o vinculación a las jornadas y no representan necesariamente personas únicas, ya que un mismo colaborador puede participar en varias actividades. Se presentan como indicadores propios de gestión de la estrategia (GRI 3-3).

### IMPACTO

Los resultados evidencian un despliegue de la estrategia orientado a fortalecer los vínculos entre los colaboradores y sus familias, generar espacios de interacción y favorecer la apropiación de elementos de la cultura organizacional. Desde la perspectiva de sostenibilidad, Conexión permite trasladar la gestión del bienestar más allá del entorno estrictamente laboral, reconociendo la dimensión familiar y social de los colaboradores como parte relevante de la experiencia organizacional.

### OPORTUNIDADES DE MEJORA

Continuar ampliando el alcance territorial de las actividades y fortalecer la medición de resultados mediante indicadores que permitan diferenciar participación, cobertura efectiva y percepción de los colaboradores frente a las actividades desarrolladas.

04 · ESTRATEGIA 02 · PERSONAS Y PRÁCTICAS LABORALES

# Sinergia

ODS 3 · 8 | GRI 3-3 · 404-2

Sinergia es una estrategia orientada a generar espacios de participación, comunicación y aprendizaje colectivo que fortalezcan la cohesión de los equipos y el desarrollo de habilidades sociales y laborales.

### GESTIÓN 2025

Actividades grupales dirigidas a diferentes segmentos de la organización, con contenidos definidos según sus necesidades:

| | |
|---|---|
| **Estrés laboral y solución de conflictos** | Personal operativo |
| **Adaptabilidad a nuevos entornos de trabajo** | |
| **Comunicación y trabajo en equipo** | Ámbito nacional |
| **Liderazgo** | Personal administrativo |



### RESULTADOS 2025

**PARTICIPANTES**

**1.598**

Colaboradores en actividades grupales

**CUMPLIMIENTO**

**76%** del indicador

Frente a una meta de cobertura del 50%

### PARTICIPANTES Y CUMPLIMIENTO DE LA META POR SEDE

**Bucaramanga** — 639 personas · 91,2%
Zona Caribe, Norte de Santander y Santander

**Bogotá** — 322 personas · 46%
Cundinamarca, Cali, Medellín, Yopal y Villavicencio

**Barrancabermeja** — 637 personas · 91%

La barra completa equivale al 100% de la meta de cada sede.

Meta de referencia: 50% del personal operativo promedio del año 2024. La gestión se reporta principalmente bajo GRI 3-3 y, complementariamente, se relaciona con GRI 404-2 – Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda para la transición.

### IMPACTO

Desde la perspectiva de sostenibilidad, la estrategia contribuye al fortalecimiento del capital humano y de las relaciones laborales, generando condiciones para una mayor cohesión de los equipos y apoyando el desarrollo de competencias sociales y laborales.

### OPORTUNIDADES DE MEJORA

Ampliar la cobertura territorial de la estrategia, especialmente en aquellas zonas donde el nivel de participación estuvo por debajo de la meta, y fortalecer la medición de resultados para avanzar de indicadores de asistencia hacia mediciones de aprendizaje, aplicación de competencias y percepción de los participantes.

04 · ESTRATEGIA 03

# Días y Noches con Bienestar

ODS 3 · 8 | GRI 3-3 · 403

Días y Noches con Bienestar es una estrategia orientada a fortalecer el vínculo entre SEVICOL y su personal operativo mediante visitas periódicas a los puestos de trabajo, generando espacios de acercamiento, escucha y acompañamiento.



### GESTIÓN 2025

De acuerdo con el Manual de Sostenibilidad, la estrategia busca contribuir al reconocimiento de las personas como eje central de la operación, la mitigación de riesgos y la prestación de un servicio más humanizado, promoviendo condiciones laborales adecuadas y el cuidado de la salud emocional.

### TEMAS ABORDADOS EN LAS VISITAS

- Salud mental
- Higiene del sueño
- Prevención de las adicciones
- Estilos de vida saludable
- Alimentación saludable
- Cuidado de las emociones
- Herramientas para un buen clima laboral

### RESULTADOS 2025

**COBERTURA**

**2.333**

Trabajadores alcanzados por las visitas

**Cobertura de la población de referencia (2.950 trabajadores)** **79%**

0% | **Meta 70%** | 100%

Alineación GRI: GRI 3-3 – Gestión de los temas materiales, como referencia principal para la gestión y evaluación de la estrategia; complementariamente, sus acciones se relacionan con los enfoques de salud, seguridad y bienestar contemplados en GRI 403.

### IMPACTO

Más allá del indicador de cobertura, la estrategia permitió fortalecer la presencia de Gestión Humana en los espacios donde se desarrolla directamente la operación, facilitando el acercamiento con los trabajadores y la identificación de necesidades asociadas al bienestar, la convivencia y las condiciones de trabajo. En este sentido, Días y Noches con Bienestar se consolidó como un mecanismo de gestión preventiva y de relacionamiento interno que conecta las acciones de bienestar con la realidad cotidiana del personal operativo.

### OPORTUNIDADES DE MEJORA

Ampliar progresivamente el alcance de la estrategia hasta lograr una mayor cobertura de la población objetivo y fortalecer los mecanismos de seguimiento sobre los efectos de estas intervenciones en el bienestar, el clima laboral y la gestión preventiva de riesgos.

04 · ESTRATEGIA 04

# Impacto

ODS 3 · 8 | GRI 3-3

Impacto es la estrategia de reconocimiento de SEVICOL orientada a visibilizar y valorar las buenas acciones, conductas ejemplares y habilidades que contribuyen al desempeño laboral.

### GESTIÓN 2025

Desde el enfoque definido en el Manual de Sostenibilidad, el reconocimiento constituye una herramienta para fortalecer el sentido de pertenencia, promover la mejora continua y potenciar aquellas capacidades que aportan a la calidad del servicio y al desarrollo de un trabajador integral. La gestión desarrollada durante la vigencia permitió consolidar el reconocimiento como una práctica orientada no solamente a destacar resultados individuales, sino también a reforzar comportamientos y capacidades que la organización considera relevantes para su cultura y para la prestación del servicio.





### RESULTADOS 2025

**RECONOCIMIENTOS**

**307**

Frente a una referencia de 308 trabajadores

**Cumplimiento de la meta** **99,9%**

**CRITERIO DE VALORACIÓN**

**Buenas prácticas ambientales**

El Manual contempla que el programa incorpore dentro de sus criterios de valoración las buenas prácticas y acciones ambientales de los colaboradores, ampliando la concepción del desempeño integral hacia dimensiones sociales y ambientales.

Alineación GRI: GRI 3-3 – Gestión de los temas materiales, como referencia para la gestión, seguimiento y evaluación de la estrategia. Su alcance se relaciona principalmente con la gestión del talento, el bienestar laboral y las prácticas que fortalecen la cultura organizacional.

### IMPACTO

El enfoque de Impacto trasciende la entrega de un reconocimiento puntual, al utilizar estas acciones como mecanismo de fortalecimiento cultural. La identificación y visibilización de buenas prácticas favorece la motivación, el sentido de pertenencia y la promoción de referentes positivos dentro de la organización.

**OPORTUNIDADES DE MEJORA**

Continuar fortaleciendo la trazabilidad de los reconocimientos y su relación con resultados de gestión, de manera que en futuras vigencias sea posible demostrar con mayor precisión cómo estas prácticas contribuyen al compromiso, desarrollo y permanencia del talento humano.

04 · ESTRATEGIA 05

# Plan de Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar

ODS 3 · 8 GRI 3-3 · 403

El Plan de Conciliación busca brindar respuestas a situaciones que pueden afectar el bienestar de los colaboradores y su entorno familiar, mediante acciones de apoyo social y económico, acompañamiento y espacios que favorezcan el equilibrio entre las diferentes dimensiones de la vida.

### GESTIÓN 2025

En el marco de la estrategia de sostenibilidad, estos mecanismos parten del reconocimiento de que las circunstancias personales y familiares pueden incidir en la experiencia laboral y, por ello, requieren una gestión integral desde la organización. Estos resultados evidencian el funcionamiento de una ruta de acompañamiento que articula respuestas frente a situaciones de carácter social, económico, familiar y laboral.





### RESULTADOS 2025 · ATENCIÓN DE SOLICITUDES FRENTE A LA META

**46** apoyos económicos — **83%**

**127** espacios de escucha — **83%**

**138** seguimientos a incapacidades — **94%**

**86** gestiones de notificaciones de embargos — **100%**

La barra completa equivale a la meta de gestión del 100% de las solicitudes asociadas al plan. Alineación GRI: GRI 3-3 – Gestión de los temas materiales, como referencia para la gestión, seguimiento y evaluación de los impactos asociados al bienestar de los trabajadores; complementariamente, GRI 403.

### IMPACTO

La estrategia también cumple una función preventiva y de acompañamiento. Los espacios de escucha permiten atender situaciones particulares y orientar oportunamente a los colaboradores, mientras que el seguimiento a incapacidades facilita mantener el vínculo durante períodos de afectación de la salud.

### OPORTUNIDADES DE MEJORA

Fortalecer la capacidad de respuesta para alcanzar una gestión integral del 100% de las solicitudes, consolidar la trazabilidad de los casos, fortalecer el seguimiento de los resultados de los acompañamientos y profundizar el análisis de las necesidades que dan origen a estas intervenciones.

04 · ESTRATEGIA 06

# Lo Nuestro

ODS 8 · 10 | GRI 3-3

Lo Nuestro es una estrategia orientada al fortalecimiento de la economía familiar de los colaboradores mediante el apoyo y visibilización de emprendimientos y proyectos productivos desarrollados por sus familias.

### ENFOQUE

Su enfoque se relaciona con la generación de valor más allá del vínculo estrictamente laboral, al reconocer las capacidades productivas presentes en el entorno familiar de los colaboradores y generar escenarios que permitan fortalecerlas y hacerlas visibles dentro de la comunidad SEVICOL.

### OBJETIVOS SEGÚN EL MANUAL DE SOSTENIBILIDAD

- **Contribuir a la generación de oportunidades económicas**
- **Favorecer la visibilización de iniciativas productivas**
- **Promover una red interna de servicios**



### RESULTADOS 2025

#### ESTADO DE LA MEDICIÓN

**Sin indicador cuantitativo consolidado**

La información consolidada de 2025 no incluye un indicador de cobertura, emprendimientos vinculados, transacciones o resultados económicos de Lo Nuestro. Por ello, el informe describe la estrategia y no incorpora cifras sin soporte en los registros de la vigencia.

#### MEDICIONES PROPUESTAS PARA PRÓXIMAS VIGENCIAS

1. **Número de emprendimientos participantes**
2. **Personas beneficiadas**
3. **Actividades de visibilización realizadas**
4. **Resultados derivados de las iniciativas apoyadas**

Alineación GRI: GRI 3-3 – Gestión de los temas materiales, como referencia para la gestión y seguimiento de los impactos relacionados con el bienestar y desarrollo de los colaboradores y sus familias.

### IMPACTO

Desde una perspectiva de sostenibilidad, Lo Nuestro representa una oportunidad para avanzar hacia un modelo de bienestar que incorpore de manera más explícita la dimensión económica de las familias de los colaboradores. La estrategia puede contribuir a fortalecer capacidades productivas, ampliar redes de colaboración y generar oportunidades de consumo y contratación dentro de la propia comunidad organizacional.

#### OPORTUNIDADES DE MEJORA

Fortalecer la estructuración del programa con mecanismos de registro, caracterización y seguimiento que permitan conocer su alcance y evolución, y la trazabilidad de su impacto económico y social.

04 · ESTRATEGIA 07

# Pasos Saludables

ODS 3 · 8 | GRI 3-3 · 403

Pasos Saludables es una estrategia orientada a promover el autocuidado y la prevención, mediante acciones que favorecen hábitos saludables y contribuyen al bienestar físico y mental de los colaboradores.

### GESTIÓN 2025

Durante 2025, la estrategia se articuló con las acciones de promoción y prevención desarrolladas por Seguridad y Salud en el Trabajo. La intervención se desarrolló bajo un enfoque preventivo, priorizando acciones orientadas a fortalecer la cultura de autocuidado y la identificación de factores que pueden incidir sobre la salud y el bienestar de la población trabajadora.

### LÍNEAS DE ACCIÓN SEGÚN EL MANUAL DE SOSTENIBILIDAD

- Actividades de sensibilización
- Jornadas de salud
- Actividades deportivas
- Fortalecimiento de la cultura de autocuidado



### RESULTADOS 2025

**FORMACIÓN**

**4.888** personas

Completaron el curso obligatorio de Salud Física y Mental

**ASISTENCIA**

**89,7%**

A los encuentros presenciales programados

**INVERSIÓN**

**$59,2** millones

COP 59.200.000 reportados para la campaña

Alineación GRI: GRI 3-3 – Gestión de los temas materiales, como referencia para la gestión y evaluación de los impactos relacionados con bienestar y salud de los trabajadores. De manera complementaria, la estrategia se relaciona con GRI 403: Seguridad y salud en el trabajo.

### IMPACTO

El resultado de la vigencia evidencia una amplia participación en las acciones formativas y de promoción de la salud. Más allá de la asistencia, Pasos Saludables aporta a consolidar el autocuidado como una práctica cotidiana y como un elemento complementario de la gestión preventiva, integrando dimensiones físicas y mentales dentro de las acciones dirigidas al bienestar de las personas.

### OPORTUNIDADES DE MEJORA

Fortalecer el seguimiento de los resultados posteriores a las actividades, de manera que además de medir cobertura y participación sea posible identificar cambios en comportamientos de autocuidado, percepción de bienestar y apropiación de prácticas preventivas. Esto permitirá avanzar de una medición centrada en la ejecución hacia una evaluación más amplia de los efectos de la estrategia.

04 · ESTRATEGIA 08

# Actívate

ODS 3 · 8 | GRI 3-3 · 403

Actívate es una estrategia orientada a promover el bienestar físico y mental de los colaboradores mediante la incorporación de pausas activas y hábitos saludables durante la jornada laboral.

### GESTIÓN 2025

Durante 2025, la estrategia hizo parte del conjunto de acciones de promoción y prevención desarrolladas por SEVICOL en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, orientadas a fortalecer la cultura preventiva y el autocuidado de la población trabajadora.



### PROPÓSITOS SEGÚN EL MANUAL DE SOSTENIBILIDAD

- Reducción del estrés
- Prevención en salud
- Bienestar integral
- Desempeño de las personas

### RESULTADOS 2025

#### ESTADO DE LA MEDICIÓN

**Sin indicador independiente en 2025**

La información consolidada no incluye un indicador propio de cobertura, número de pausas activas realizadas o participación específica. Por ello, el informe mantiene el alcance cualitativo de la gestión, sin atribuirle cifras de otras campañas de promoción y prevención.

#### MEDICIONES PROPUESTAS PARA PRÓXIMAS VIGENCIAS

1. Cobertura
2. Frecuencia
3. Participación
4. Percepción

Alineación GRI: GRI 3-3 – Gestión de los temas materiales, como referencia principal para la gestión y evaluación de los impactos relacionados con bienestar y salud de los trabajadores. De manera complementaria, se relaciona con GRI 403: Seguridad y salud en el trabajo.

### IMPACTO

El valor de Actívate se encuentra en su carácter cotidiano y preventivo: las pausas activas representan una herramienta de autocuidado integrada a la jornada, con potencial para favorecer hábitos saludables y generar espacios breves de recuperación física y mental. Desde esta perspectiva, la estrategia complementa las demás iniciativas de bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, contribuyendo a una visión integral de la salud de los colaboradores.

#### OPORTUNIDADES DE MEJORA

Fortalecer la medición específica de la estrategia y crear mecanismos que permitan relacionar su ejecución con variables de bienestar y prevención, para avanzar de una gestión basada principalmente en la ejecución de actividades hacia una evaluación más consistente de los resultados e impactos asociados.

04 · ESTRATEGIA 09

# Guardianes SEVICOL

ODS 4 · 8 · 10

GRI 3-3 · 404-2 · 413-1

Guardianes SEVICOL es una estrategia de inclusión social y empleabilidad desarrollada por SEVICOL y la Fundación SEVICOL, orientada a ampliar el acceso a formación y oportunidades de empleo para personas que enfrentan barreras de acceso al mercado laboral.

### ENFOQUE

Su propósito combina capacitación técnica, fortalecimiento de capacidades y articulación con aliados para favorecer oportunidades de trabajo digno y desarrollo socioeconómico. El enfoque definido en el Manual vincula expresamente la estrategia con la educación para el trabajo, la empleabilidad y la generación de entornos sostenibles y seguros.

**1:20**

Un cupo de formación en Guardianes por cada 20 trabajadores activos de SEVICOL, como referencia estructural de la estrategia.





### RUTA DEL PROGRAMA

1. **Convocatoria**
2. **Socialización**
3. **Definición de cobertura**
4. **Formación en Fundamentación en Vigilancia Privada**
5. **Articulación con academias acreditadas y otros aliados**

### GRUPOS PRIORIZADOS, ENTRE OTROS

- Jóvenes en búsqueda de su primer empleo
- Personas mayores de 45 años
- Mujeres, especialmente madres cabeza de familia
- Víctimas del conflicto armado
- Víctimas de violencia basada en género
- Población étnica
- Personas con movilidad reducida
- Población migrante en condiciones de vulnerabilidad

Los resultados 2025 de la estrategia, su impacto y las oportunidades de mejora se presentan en la página siguiente.

04 · ESTRATEGIA 09 · RESULTADOS 2025

# Guardianes SEVICOL

ODS 4 · 8 · 10

GRI 3-3 · 404-2 · 413-1

Los resultados evidencian que Guardianes SEVICOL opera como un mecanismo que conecta formación, inclusión y empleabilidad, articulando la capacidad institucional de la organización con la gestión de proyectos y alianzas.

## RESULTADOS 2025

**FORMACIÓN**

**293 personas**

En Fundamentación en Vigilancia · 131% en el indicador reportado

**COOPERACIÓN**

**384 personas**

En proyectos de cooperación que fortalecieron la estrategia

**EMPLEABILIDAD**

**150 personas**

Vinculadas laboralmente, frente a una meta proyectada de 105

Meta 105

Fuente: información presentada en la Asamblea; la misma fuente señala una disminución asociada al cierre de presupuestos para proyectos de cooperación internacional. Alineación GRI: GRI 3-3 – Gestión de los temas materiales, como marco principal; GRI 404-2, por el desarrollo de capacidades y empleabilidad; y, complementariamente, GRI 413-1, por las iniciativas de participación y generación de oportunidades para comunidades.

## IMPACTO

La estrategia no se limita a facilitar acceso a un proceso formativo, sino que busca que la capacitación se traduzca en oportunidades reales de incorporación al mercado laboral, fortaleciendo capacidades técnicas y socioemocionales. Desde la perspectiva de sostenibilidad, esta gestión permite generar valor compartido al contribuir simultáneamente al desarrollo de capacidades individuales, la inclusión laboral y el fortalecimiento de oportunidades económicas para poblaciones con mayores barreras de acceso al empleo.



## OPORTUNIDADES DE MEJORA

Fortalecer la trazabilidad de la ruta completa del programa, con indicadores que permitan demostrar con mayor precisión la conversión de la inversión social y de cooperación en resultados de empleabilidad y sostenibilidad socioeconómica, en cada una de sus etapas:

Convocatoria › Formación › Certificación › Vinculación laboral › Permanencia en el empleo

04 · ESTRATEGIA 10

# Apoyo y Gestión a Iniciativas Sociales

ODS 4 · 8 · 10 · 17

GRI 3-3 · 413-1

Apoyo y Gestión a Iniciativas Sociales es la estrategia mediante la cual SEVICOL identifica, evalúa y acompaña iniciativas sociales y comunitarias que guardan relación con su Política de Sostenibilidad y con las necesidades de sus grupos de interés.

### GESTIÓN Y TRAYECTORIA

El Manual establece que estos apoyos pueden materializarse mediante aportes económicos, talento humano y articulación con diferentes actores, previa evaluación presupuestal, metodológica y de sostenibilidad. La estrategia suma más de tres décadas de participación en iniciativas sociales y, desde 2017, sus apoyos se documentan y formalizan mediante criterios de actuación.



### CRITERIOS DE ACTUACIÓN DEFINIDOS

1. **Contribución al desarrollo económico y social de las comunidades**
2. **Beneficio a poblaciones vulnerables o en condición de alto riesgo**
3. **Generación de alianzas interinstitucionales y público-privadas**



### RESULTADOS 2025

**PROYECTOS DE COOPERACIÓN**

**6** aprobados

De 13 postulaciones en 2025

**ALIANZAS**

**9** logradas

De 13 alianzas gestionadas

**ACTORES VINCULADOS**

OIM · FUPAD · JRS · SEVICOL

Además de instituciones educativas y organizaciones sociales.

Alineación GRI: GRI 3-3 – Gestión de los temas materiales, como marco principal; y GRI 413-1 – Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo, como referencia para fortalecer la medición y reporte de la inversión social.

### IMPACTO

Estos resultados muestran una evolución del enfoque de apoyo social hacia una gestión basada en la movilización de alianzas, formulación de proyectos y articulación de capacidades, permitiendo ampliar las posibilidades de intervención sin limitar la generación de impacto a los recursos propios de la organización.

**OPORTUNIDADES DE MEJORA**

Avanzar en una medición más integral de los resultados de los proyectos apoyados, con indicadores de personas beneficiadas, recursos movilizados, resultados alcanzados y efectos generados por cada iniciativa.

04 · ESTRATEGIA 11

# Sevicol Piensa Verde

Sevicol Piensa Verde es la estrategia de sensibilización y formación ambiental de SEVICOL, orientada a fortalecer los conocimientos y las buenas prácticas relacionadas con el cuidado del ambiente entre los trabajadores y demás grupos de interés.

### ENFOQUE

De acuerdo con el Manual de Sostenibilidad, su propósito es promover una conciencia individual y colectiva mediante acciones formales y no formales de formación, campañas y comunicación permanente.

### LÍNEAS DE ACCIÓN SEGÚN EL MANUAL

- Acciones de formación
- Campañas
- Comunicación permanente

### ECO-TIPS · UNO DE LOS PRINCIPALES MECANISMOS

Contenidos de comunicación continua que buscan acercar a los colaboradores recomendaciones y prácticas sencillas para el uso responsable de los recursos y la protección del ambiente, promoviendo además su replicabilidad en los espacios familiares.

Sevicol PIENSA VERDE







### GESTIÓN 2025

Durante 2025, la estrategia se desarrolló como parte del componente ambiental de la organización, articulando acciones de sensibilización con las demás iniciativas orientadas a fortalecer la cultura ambiental. Esta gestión se complementó con actividades de inspección ambiental, que contribuyeron al control de condiciones ambientales dentro de la operación.

### INSPECCIÓN AMBIENTAL · ASPECTOS VERIFICADOS

- **Puntos ecológicos**
- **Almacenamiento de sustancias químicas**
- **Disponibilidad de kits para atención de derrames**

### IMPACTO

La gestión ambiental desarrollada durante la vigencia también permitió traducir progresivamente la sensibilización en prácticas concretas. En este marco, la campaña Reciclatón promovió conocimientos y comportamientos asociados a la separación y disposición adecuada de residuos.

### ESTRATEGIAS AMBIENTALES COMPLEMENTARIAS

SEVICOL PIENSA VERDE
**Sensibilización y formación ambiental**

›

SEVICOL CON AMBIENTE
**Acciones de mitigación y adaptación**

Los resultados ambientales de 2025, incluida la campaña Reciclatón, se presentan en la Estrategia 12, Sevicol Con Ambiente (página siguiente).

04 · ESTRATEGIA 12

# Sevicol Con Ambiente

ODS 7 · 12 · 13 · 15

GRI 3-3 · 302 · 303 · 305 · 306

Sevicol Con Ambiente es la estrategia mediante la cual SEVICOL lleva a la práctica los aprendizajes y sensibilizaciones promovidos a través de Sevicol Piensa Verde, mediante acciones concretas de mitigación, adaptación, aprovechamiento de recursos y prevención de impactos ambientales.

### GESTIÓN 2025

Durante 2025, la estrategia se desarrolló a través de diferentes líneas de acción relacionadas con el manejo de residuos, economía circular, uso eficiente de los recursos, posconsumo, movilidad sostenible y conservación ambiental. Dentro de este marco, se mantuvieron acciones relacionadas con la gestión integral de residuos, la entrega de materiales a gestores autorizados y la incorporación de residuos como los RAEE en procesos de aprovechamiento y economía circular.



### RESULTADOS 2025

**RECICLATÓN**

**1.456 kg**

De material reciclable recolectado entre mayo y noviembre

**ECONOMÍA CIRCULAR**

**Bonos de carbono**

Asociados a la disposición y aprovechamiento de RAEE

**MOVILIDAD SOSTENIBLE**

**1 vehículo eléctrico**

Para disminuir las emisiones asociadas al desplazamiento

**EFICIENCIA ENERGÉTICA Y DEL AGUA**

Comportamiento favorable de los paneles solares, gracias al seguimiento oportuno de novedades y a los mantenimientos establecidos.

Energía fotovoltaica · Iluminación LED · Aprovechamiento de luz natural · Horarios de aire acondicionado · Uso eficiente del agua

Alineación GRI: GRI 3-3 – Gestión de los temas materiales, como marco transversal para la gestión de los impactos ambientales; complementariamente, la estrategia se relaciona con GRI 302: Energía, GRI 303: Agua y efluentes, GRI 305: Emisiones y GRI 306: Residuos.

### IMPACTO

El resultado de Sevicol Con Ambiente evidencia una gestión que combina acciones operativas, participación de los colaboradores y medidas de prevención y mitigación. Su principal aporte consiste en convertir la sensibilización ambiental en prácticas concretas relacionadas con el aprovechamiento de residuos, la eficiencia de los recursos y la reducción progresiva de impactos ambientales.

### OPORTUNIDADES DE MEJORA

Fortalecer la trazabilidad de los resultados por iniciativa, con indicadores de materiales aprovechados, residuos evitados, recursos ahorrados, emisiones reducidas y beneficios ambientales.

04 · ESTRATEGIA 13

# Gestión de proyectos de cooperación e inversión social

ODS 4 · 8 · 10 · 17

GRI 3-3 · 413-1

Es el mecanismo mediante el cual SEVICOL identifica oportunidades de articulación con actores externos, evalúa iniciativas y orienta recursos hacia proyectos coherentes con su Política de Sostenibilidad, los ejes de gestión social y las necesidades de las comunidades.

### ENFOQUE

Este enfoque permite evolucionar de apoyos aislados hacia procesos estructurados de generación de valor social, mediante la movilización de recursos, capacidades y alianzas. El Manual de Sostenibilidad establece que la inversión social privada comprende tanto aportes financieros como no financieros y que debe responder a criterios de priorización, implementación y seguimiento, en coherencia con los objetivos organizacionales y los ODS.




### RESULTADOS 2025

**CIERRE DE PROYECTOS 2025**

**$92,6** millones

En recursos asociados a excedentes de iniciativas de cooperación e inversión social ($92.551.988)

**RED DE ALIADOS VINCULADOS EN 2025**

OIM · FUPAD · JRS · SEVICOL · Colegio Glenn Doman · Colegio Emanuel · World Vision · Fe y Alegría · Corporación Universitaria Minuto de Dios

La Fundación SEVICOL, aliado estratégico permanente, participa en la implementación de iniciativas sociales y en la articulación con otros actores.

Las cifras de postulaciones y alianzas de 2025 (13 postulaciones, 6 proyectos aprobados; 13 alianzas gestionadas, 9 logradas) se presentan en la Estrategia 10. Alineación GRI: GRI 3-3 – Gestión de los temas materiales, como marco para la gestión de impactos; GRI 413-1, para las prácticas de participación y desarrollo de comunidades, cuando exista evidencia suficiente para reportar cobertura y alcance de los mecanismos implementados.

### IMPACTO

El impacto de esta estrategia trasciende la ejecución presupuestal. La gestión de proyectos permite ampliar la capacidad de respuesta frente a necesidades de educación, empleabilidad, inclusión y desarrollo comunitario, y facilita que los aportes de SEVICOL se potencien mediante conocimiento especializado, cofinanciación, redes institucionales y capacidades técnicas de los aliados.

**OPORTUNIDADES DE MEJORA**

Avanzar hacia una evaluación integral de resultados e impacto, con indicadores de recursos propios y movilizados, beneficiarios, resultados alcanzados, continuidad de los proyectos, capacidades fortalecidas y efectos en las comunidades.

04 · ESTRATEGIA 14

# Cadena de Abastecimiento

ODS 8 · 12 · 16

GRI 3-3 · 204 · 308 · 414

La cadena de abastecimiento es un componente estratégico para la sostenibilidad de SEVICOL, debido a su incidencia directa sobre la continuidad de la operación, la calidad del servicio y la gestión responsable de los recursos.




### MODELO DE ABASTECIMIENTO

El Manual de Sostenibilidad establece, mediante la guía GA-AB-GU-001, los lineamientos para la contratación y prestación de servicios de proveedores y organiza el abastecimiento corporativo en las categorías de bienes, productos, servicios, tecnología, armamento y munición, y dotación. Además, promueve el abastecimiento local bajo estos mismos criterios.

### CRITERIOS EXIGIDOS A LOS PROVEEDORES

- Cuidado ambiental
- Ética
- Responsabilidad social
- Derechos humanos y DIH
- Seguridad y salud en el trabajo

Complementados con capacitación, evaluación y seguimiento.

### DEBIDA DILIGENCIA · PROVEEDORES CRÍTICOS

- **Validación documental**
- **Consultas en listas restrictivas**
- **Revisión de antecedentes**

### RESULTADOS 2025

#### CALIFICACIÓN DE PROVEEDORES

**44,5** / 50 puntos

Promedio 2025, frente a una meta de 42 puntos

#### CAPACITACIÓN EN ESTÁNDARES ÉTICOS

**100%**

De cumplimiento en las actividades de capacitación de proveedores

#### AHORRO EN COMPRAS

**1,27%**

$634,3 millones sobre $48.728,7 millones en compras; meta: al menos 1%

Alineación GRI: GRI 3-3 – Gestión de los temas materiales; GRI 204 – Prácticas de abastecimiento; GRI 308 – Evaluación ambiental de proveedores; y GRI 414 – Evaluación social de proveedores, considerando las divulgaciones efectivamente soportadas por la información disponible para 2025.

### IMPACTO

Los resultados de 2025 muestran una cadena de abastecimiento en la que eficiencia, control y sostenibilidad comienzan a gestionarse de manera articulada. La evaluación del desempeño, la capacitación ética, la debida diligencia y la optimización económica permiten gestionar a la vez calidad, continuidad, riesgo y eficiencias.

#### OPORTUNIDADES DE MEJORA

Fortalecer la trazabilidad de los criterios sociales y ambientales aplicados a los proveedores y su medición (evaluaciones ASG, acciones correctivas, proveedores locales); el indicador GRI 414-1 aún no cuenta con evidencia suficiente.




# 05

# Cierre y perspectivas

Avances y brechas · Del cumplimiento al impacto · Agenda del siguiente ciclo · Aprendizaje y compromiso

05 · CIERRE Y PERSPECTIVAS

# Un punto de transición

El cierre del Informe de Sostenibilidad 2025 no representa únicamente el final de un ciclo de reporte. Constituye un punto de transición entre los resultados alcanzados y las capacidades que SEVICOL debe continuar fortaleciendo para consolidar la sostenibilidad como un componente permanente de su gestión empresarial.

### AVANCES DE LA VIGENCIA

Los resultados de la vigencia muestran avances importantes en la integración de la sostenibilidad dentro de la organización.

- **Actualización y formalización del modelo de sostenibilidad**
- **Definición de los temas materiales**
- **Fortalecimiento de la gobernanza**
- **Incorporación de criterios de sostenibilidad en la innovación**
- **Gestión de riesgos**
- **Formación en derechos humanos**
- **Desarrollo de estrategias de bienestar**
- **Consolidación de mecanismos de relacionamiento con comunidades**

Estos avances evidencian una evolución hacia una gestión más estructurada y transversal.

### BRECHAS RECONOCIDAS

Al mismo tiempo, el ejercicio de reporte permite reconocer que la madurez de una estrategia de sostenibilidad no depende únicamente de los resultados positivos, sino también de la capacidad institucional para identificar aquello que aún debe fortalecerse y convertirlo en una agenda de mejora.

El informe reconoce brechas relacionadas con:

- **Consolidación de información**
- **Trazabilidad de determinados indicadores**
- **Medición de impactos comunitarios**
- **Evaluación social y ambiental de proveedores**
- **Consolidación de las emisiones de GEI de 2025**
- **Medición más profunda de los resultados de algunas estrategias sociales**






05 · CIERRE Y PERSPECTIVAS

# Agenda del siguiente ciclo

Uno de los principales desafíos para el siguiente ciclo será avanzar desde una cultura de medición de actividades y cumplimiento hacia una medición cada vez más orientada a resultados e impacto.

## DEL CUMPLIMIENTO AL IMPACTO

DESDE

**Medición de actividades y cumplimiento**

Indicadores de participación, cobertura o ejecución

HACIA

**Medición orientada a resultados e impacto**

Información que permita comprender qué cambió como resultado de las intervenciones:

- ¿Qué capacidades se fortalecieron?
- ¿Qué riesgos fueron mitigados?
- ¿Qué comportamientos se transformaron?
- ¿Qué recursos se optimizaron?
- ¿Qué valor se generó para los grupos de interés?

## AGENDA POR DIMENSIÓN

### Económico

Preservar la capacidad de generación de valor y, simultáneamente, fortalecer la liquidez, la eficiencia operacional y la diversificación.

### Innovación y riesgos

Avanzar en la implementación y seguimiento de las iniciativas priorizadas, consolidando una visión corporativa que conecte transformación digital, continuidad del negocio, gestión de riesgos y sostenibilidad.

### Ambiental

Consolidar el inventario de GEI de 2025, desarrollar las metas establecidas para 2030 y 2040 y profundizar la medición de los beneficios de la eficiencia energética, la gestión de residuos, la economía circular, la generación fotovoltaica y la movilidad sostenible.

### Social

Fortalecer la trazabilidad de las iniciativas de bienestar, formación, inclusión, conciliación, reconocimiento y empleabilidad, y demostrar su contribución al bienestar, al desarrollo de capacidades, a la permanencia laboral y a las oportunidades para las comunidades.

### Clientes y proveedores

Utilizar los datos de PQRS y satisfacción para retroalimentar la operación y ampliar la evidencia de desempeño ambiental y social de los proveedores, más allá de los controles económicos y operativos.

### Gobierno de la sostenibilidad

Información confiable, responsabilidades claras, seguimiento periódico y mayor capacidad para traducir los aprendizajes en decisiones, con la sostenibilidad vinculada al direccionamiento estratégico, al Sistema Integrado de Gestión y a la gestión cotidiana.

05 · CIERRE Y PERSPECTIVAS

# Aprendizaje y compromiso

El presente informe deja como principal aprendizaje que sostener el crecimiento también implica fortalecer la capacidad de la organización para comprender y gestionar los impactos que genera.

### UNA AGENDA CLARAMENTE IDENTIFICADA

SEVICOL llega al cierre de 2025 con avances concretos, pero también con una agenda de trabajo claramente identificada:

01 **Mejorar la calidad y trazabilidad de la información**

02 **Profundizar la medición de impactos**

03 **Fortalecer la gestión ambiental**

04 **Ampliar el alcance comunitario**

05 **Consolidar la integración de riesgos e innovación**

06 **Continuar conectando el desempeño empresarial con las necesidades de sus grupos de interés**

### EL SIGUIENTE CICLO NO PARTE DE CERO

Así, el siguiente ciclo de sostenibilidad no parte de cero. Parte de una estructura institucional más definida, de resultados medibles, de aprendizajes obtenidos durante la vigencia y, especialmente, de la capacidad de reconocer los asuntos pendientes como oportunidades para seguir construyendo una organización más responsable, resiliente, transparente y orientada a la generación de valor sostenible.





### NUESTRO COMPROMISO

**El compromiso de SEVICOL con la sostenibilidad se expresa, en última instancia, en la capacidad de mantener esta evolución de manera continua:**

- **Gestionar con responsabilidad**
- **Medir con rigor**
- **Comunicar con transparencia**
- **Mejorar de manera permanente**

ANEXO

# Índice de contenidos GRI

**DECLARACIÓN DE USO**

Seguridad y Vigilancia Colombiana SEVICOL LTDA. ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, utilizando como referencia los Estándares GRI.

**GRI 1 UTILIZADO**

**GRI 1: Fundamentos 2021**

Normas del SIG: 18788 = ISO 18788:2015 · 9001 = ISO 9001:2015 · 14001 = ISO 14001:2015 · 45001 = ISO 45001:2018 · 27001 = ISO/IEC 27001:2022 (numerales o controles de referencia). ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible. Pacto Global: principios 1 a 10 del Pacto Global de las Naciones Unidas.

| CONTENIDO GRI | | PÁGINA | NORMAS DEL SIG | ODS | PACTO GLOBAL |
|---|---|---|---|---|---|
| **GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021** | | | | | |
| **2-1** | Detalles organizacionales | **9** | 18788: 4.1, 4.3 | — | — |
| **2-2** | Entidades incluidas en el informe de sostenibilidad | **13** | 18788: 4.3 | — | — |
| **2-3** | Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto | **7–8** | — | — | — |
| **2-4** | Actualización de la información | **13** | — | — | — |
| **2-5** | Verificación externa | **13** | — | — | — |
| **2-6** | Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | **14–15** | 18788: 4.1.4 | — | — |
| **2-7** | Empleados | **16–17** | 18788: 8.6.2 | 8 · 10 | 6 |
| **2-8** | Trabajadores que no son empleados | **17** | 18788: 8.6.2 | 8 | — |
| **2-9** | Estructura de gobernanza y composición | **19–21** | 18788: 5.1, 5.3 | 5 · 16 | — |
| **2-12** | Rol del máximo órgano de gobierno en la gestión de impactos | **44** | 18788: 5.1, 9.3 | 16 | — |
| **2-13** | Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos | **44** | 18788: 5.3 | — | — |
| **2-15** | Conflictos de interés | **24** | 18788: 8.2 | 16 | 10 |
| **2-19** | Políticas de remuneración | **22–23** | — | 5 · 8 | 6 |
| **2-20** | Proceso para determinar la remuneración | **22–23** | — | — | — |
| **2-21** | Ratio de compensación total anual (1) | **23** | — | — | — |
| **2-22** | Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | **3–4, 25** | 18788: 5.1 | — | — |
| **2-23** | Compromisos y políticas | **25–26, 40** | 18788: 5.1.2, 5.2 | 16 | 1–10 |
| **2-24** | Incorporación de los compromisos y políticas | **25–26** | 18788: 7.3, 8.2 | — | 1–10 |
| **2-25** | Procesos para remediar los impactos negativos | **27–28** | 18788: 8.8.2, 10.1 | 16 | 1, 2 |
| **2-26** | Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes | **27–28** | 18788: 7.4.4, 8.8.3, 8.8.4 | 16 | 1, 2, 10 |
| **2-27** | Cumplimiento de la legislación y las normativas | **29** | 18788: 6.1.2, 9.1.2 | 16 | — |
| **2-28** | Afiliación a asociaciones | **31** | — | 17 | — |
| **2-29** | Enfoque para la participación de los grupos de interés | **31** | 18788: 4.2, 6.1.3 | 16 | — |
| **2-30** | Convenios de negociación colectiva | **31** | — | 8 | 3 |
| **GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021** | | | | | |
| **3-1** | Proceso de determinación de los temas materiales | **32** | 18788: 4.1, 4.2 | — | — |
| **3-2** | Lista de temas materiales | **32–33** | 18788: 4.1, 6.1 | — | — |
| **3-3** | **Tema 01 · Reducción de emisiones GEI (huella de carbono)** | **34–35, 62** | 14001: 6.1.2, 6.2 | 7 · 12 · 13 | 7, 8, 9 |
| **305-1 a 3** | Emisiones de GEI de alcance 1, 2 y 3 | **34–35** | 14001: 9.1.1 | 7 · 12 · 13 | 7, 8 |
| **305-5** | Reducción de las emisiones de GEI | **35, 62** | 14001: 6.2, 9.1.1 | 7 · 12 · 13 | 8, 9 |

ANEXO

# Índice de contenidos GRI

Continuación

| CONTENIDO GRI | | PÁGINA | NORMAS DEL SIG | ODS | PACTO GLOBAL |
|---|---|---|---|---|---|
| **GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021 (CONTINUACIÓN)** | | | | | |
| **3-3** | **Tema 02 · Eficiencia en el uso de recursos naturales** | **36–37, 61–62** | 14001: 6.1.2, 8.1 | 7 · 12 · 13 · 15 | 7, 8, 9 |
| **GRI 302** | Energía: consumo eléctrico y su reducción | **36, 62** | 14001: 6.1.2, 9.1.1 | 7 · 12 · 13 | 8, 9 |
| **GRI 303** | Agua y efluentes: consumo de agua | **36, 62** | 14001: 6.1.2, 9.1.1 | 6 · 12 | 8 |
| **GRI 306** | Residuos: generación por tipo y gestión | **37, 62** | 14001: 6.1.2, 8.1 | 12 | 8 |
| **3-3** | **Tema 03 · Lucha contra la corrupción** | **38** | 18788: 8.2 · SARLAFT 2.0 | 16 | 10 |
| **205-1** | Operaciones evaluadas por riesgos de corrupción (2) | **38** | 18788: 6.1 · SARLAFT 2.0 | 16 | 10 |
| **205-2** | Comunicación y formación sobre políticas anticorrupción (2) | **38** | 18788: 7.2, 8.2 | 16 | 10 |
| **206-1** | Acciones jurídicas por competencia desleal (2) | **38** | — | 16 | — |
| **3-3** | **Tema 04 · Desarrollo profesional y formación** | **39, 51, 58–59** | 18788: 7.2 · 9001: 7.2 | 4 · 8 | 6 |
| **404-1** | Media de horas de formación al año por empleado (1) | **39** | 18788: 7.2.3 | 4 · 8 | 6 |
| **404-2** | Programas para mejorar aptitudes y de ayuda a la transición | **39, 51, 58–59** | 18788: 7.2.3 | 4 · 8 | 6 |
| **3-3** | **Tema 05 · Respeto y promoción de los derechos humanos** | **40–41** | 18788: 5.1.2, 8.1.3, 8.3 | 8 · 16 | 1, 2 |
| **410-1** | Personal de seguridad capacitado en derechos humanos | **41** | 18788: 7.2.3, 8.1.3, 8.3.7 | 16 | 1, 2 |
| **406 a 409** | No discriminación, asociación, trabajo infantil y forzoso (4) | **41** | 18788: 8.1.3 | 5 · 8 · 16 | 3, 4, 5, 6 |
| **3-3** | **Tema 06 · Relacionamiento con las comunidades** | **42, 58–60, 63** | 18788: 4.2, 6.1.3 | 4 · 8 · 10 · 17 | 1 |
| **413-1** | Participación de la comunidad local y programas de desarrollo (3) | **42, 58–60, 63** | 18788: 4.2 | 4 · 8 · 10 · 17 | 1 |
| **3-3** | **Tema 07 · Gestión de la innovación** | **43** | 18788: 10.2.3 · 9001: 10.3 | 9 | — |
| **3-3** | **Tema 08 · Gestión de riesgos** | **44** | 18788: 4.1.5, 6.1 · 9001: 6.1 | — | — |
| **3-3** | **Tema 09 · Compras responsables y gestión de proveedores** | **45, 64** | 18788: 4.1.4 · 9001: 8.4 | 8 · 12 · 16 | 1, 2, 8, 10 |
| **204-1** | Proporción de gasto en proveedores locales (2) | **45, 64** | 9001: 8.4 | 8 · 12 | — |
| **GRI 308** | Evaluación ambiental de proveedores (3) | **45, 64** | 14001: 8.1 · 9001: 8.4 | 12 | 8 |
| **414-1** | Nuevos proveedores evaluados con criterios sociales (1) | **45, 64** | 18788: 4.1.4 · 45001: 8.1.4 | 8 · 16 | 1, 2 |
| **3-3** | **Tema 10 · Calidad del servicio y satisfacción del cliente** | **46–47** | 9001: 9.1.2 · 18788: 8.8.3 | — | — |
| **416 a 418** | Salud y seguridad, marketing y privacidad del cliente (4) | **46–47** | 9001: 9.1.2 · 27001: A.5.34 | — | — |
| **PLAN DE SOSTENIBILIDAD 2025** | | | | | |
| **3-3** | **Gestión de los temas materiales mediante las 14 estrategias** | **49–64** | 18788: 6.2 · 9001: 6.2, 9.1 | Por estrategia | — |
| **GRI 403** | Salud y seguridad en el trabajo: bienestar y salud | **52, 54, 56–57** | 45001: 8.1 · 18788: 8.7 | 3 · 8 | — |
| **OTROS CONTENIDOS · GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO 2016** | | | | | |
| **201-1** | Valor económico directo generado y distribuido | **10–11** | — | 8 · 9 | — |
| **201-3** | Obligaciones del plan de beneficios definidos y de jubilación | **12** | — | — | — |
| **201-4** | Asistencia financiera recibida del gobierno | **12** | — | — | — |

**NOTAS**

(1) No reportado en 2025: el indicador está en definición o no cuenta aún con evidencia suficiente; queda como brecha para el próximo ciclo.
(2) Datos de referencia del Informe de Sostenibilidad 2024.
(3) Reporte cualitativo: el proceso está documentado, pero aún no hay cifras de cobertura o de cumplimiento verificadas.
(4) Estándares relacionados: el informe reporta indicadores propios (PQRS en derechos humanos; satisfacción y PQRS de clientes).

*Las correspondencias con las normas del Sistema Integrado de Gestión, los ODS y los principios del Pacto Global son de referencia: no forman parte de los requisitos de los Estándares GRI y no han sido objeto de verificación externa.*

Sevicol®
Seguridad y Vigilancia

Somos
**más** que
**Seguridad**

## CON EL APOYO DE:

Fundación
Sevicol