INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2025
LOGISTICA LABORAL SAS BIC

Informe realizado bajo el estándar GRI2021

1. Declaración de Gerencia (GRI 2-22)

Estimados grupos de interés,

En Grupo Logis tenemos un propósito claro que orienta cada una de nuestras decisiones: unir personas con oportunidades laborales. Este propósito no es una declaración de intenciones; es la razón por la que existimos y el eje central de nuestra estrategia de sostenibilidad. Entendemos que una empresa de servicios temporales no es un simple intermediario laboral: somos un puente entre el talento humano y las organizaciones que lo requieren, y con ello tenemos la capacidad y la responsabilidad de generar impactos positivos duraderos sobre las personas, la economía y el tejido social de los territorios donde operamos.

El entorno en el que nos desenvolvemos está marcado por transformaciones profundas. La digitalización acelerada del trabajo, la irrupción de la Inteligencia Artificial, la consolidación del teletrabajo, los nuevos modelos de operación y la creciente demanda por parte de empresas y trabajadores de condiciones laborales más justas, transparentes y sostenibles, configuran un escenario exigente y lleno de oportunidades.

Nuestra estrategia de contribución al desarrollo sostenible opera en tres horizontes de tiempo. En el corto plazo 2024 y 2025, nos hemos concentrado en fortalecer la eficiencia operativa, optimizar nuestros costos y consolidar una cultura organizacional centrada en el servicio, la productividad, la calidad y el aprendizaje continuo. Esto incluye auditorías internas de procesos y análisis de no conformidades. En el mediano plazo 2026 a 2028 nos proponemos llevar nuestros servicios de BPO de nómina y liquidación a nuevas ciudades, y consolidar el servicio de colaboración temporal para el sector tecnológico tanto en Colombia como en mercados internacionales. En el largo plazo hacia 2033 nuestra aspiración transformadora es brindar oportunidades laborales a 15.000 colaboradores. Este objetivo no es solo una meta de crecimiento empresarial: es una apuesta concreta por la inclusión económica, la reducción de la informalidad y el desarrollo del capital humano en Colombia.

Nuestro modelo de negocio centrado en el cliente y sustentado en una propuesta de valor que combina calidez humana, tiempos de selección oportunos y eficiencia operativa nos permite generar valor compartido. Desde la dimensión social, contribuimos al trabajo decente al vincular formalmente a personas que de otro modo podrían permanecer en la informalidad, garantizando su acceso a seguridad social, prestaciones de ley y condiciones laborales dignas. Desde la dimensión económica, apoyamos la competitividad de las empresas clientes mediante una gestión ágil del talento que les permite adaptarse a la variabilidad de la demanda sin sacrificar calidad. Desde la dimensión ambiental, avanzamos en la adopción de prácticas operativas más eficientes y en la medición de nuestra huella como organización de servicios, reconociendo que toda empresa tiene una responsabilidad frente al medio ambiente, independientemente de su sector.

El respeto por los derechos humanos en todas nuestras actividades y relaciones comerciales es un principio innegociable. Como empresa de servicios temporales, nuestro impacto más directo se da sobre las personas: los colaboradores que gestionamos son el corazón de nuestro negocio. Por ello, nuestras políticas de selección priorizan la vinculación de personas cuyos valores coincidan con los nuestros, promovemos el desarrollo de liderazgo genuino, y trabajamos activamente por alinear el propósito institucional con el propósito personal de

quienes hacen parte de Grupo Logis. Rechazamos cualquier forma de trabajo forzado, trabajo infantil o discriminación, y nos comprometemos a garantizar entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos en cada uno de los contratos y procesos que gestionamos.

Nuestra estrategia de sostenibilidad se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, en particular con el ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico), el ODS 10 (Reducción de las Desigualdades) y el ODS 17 (Alianzas para lograr los Objetivos).

El desarrollo sostenible no es una tendencia pasajera ni un requisito de reporte; es la mejor manera en que una empresa como Grupo Logis puede crecer con legitimidad y propósito a largo plazo. Somos conscientes de que el camino es largo y que hay mucho por mejorar. Pero también somos conscientes del enorme potencial que tenemos para transformar vidas, fortalecer organizaciones y contribuir a un país más equitativo y próspero. Invitamos a nuestros colaboradores, clientes, aliados y comunidades a ser parte activa de este compromiso.

Lorena Barros
Gerente

2. Propósito e identificación de la organización

2.1 Perfil de la organización (GRI 2-1)

Logistica Laboral SAS BIC, es una empresa con naturaleza jurídica “Sociedad por Acciones Simplificada”, constituida en el 2010. La sede principal se encuentra en la ciudad de Barranquilla en la Calle 64 N° 50-03, y contamos con sucursal activa en Cartagena. Su actividad económica es 7820 – Empresas de Servicios Temporales. Cuenta con certificados PLR e ISO 9001.

2.2 Entidades incluidas en el informe (GRI 2-2)

Este informe cubre exclusivamente las operaciones de Logística Laboral SAS BIC, incluyendo su sede principal. No se consolidan filiales ni subsidiarias.

2.3 Período, frecuencia y punto de contacto (GRI 2-3)

Este informe cubre las operaciones de Logística Laboral SAS BIC, para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. La frecuencia de reporte es anual.
Punto de contacto: Lorena Barros, Gerente, correo: coordcalidad@grupologis.co

2.4 Propósito del informe (GRI 2-2, 2-3)

Este informe de sostenibilidad detalla de manera transparente las iniciativas, el desempeño ambiental, social y económico, y los logros alcanzados durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. A través de estas páginas, presentamos una visión integral y honesta de cómo operamos, qué impactos generamos en las personas, el entorno y la economía, y de qué manera estamos trabajando para que esos impactos sean cada vez más positivos y medibles.

Como empresa de servicios temporales, entendemos que nuestro negocio tiene una responsabilidad singular: somos el puente entre el talento humano y las oportunidades laborales. Cada trabajador que vinculamos formalmente representa una familia que accede a seguridad social, a ingresos dignos y a la posibilidad de crecer profesionalmente. Esa es nuestra contribución más directa y poderosa al desarrollo sostenible, y es el hilo conductor de todo lo que se reporta en este documento.

A través de este informe, comunicamos a nuestros grupos de interés, empleados de planta, trabajadores en misión, empresas usuarias y proveedores cómo hemos integrado la sostenibilidad en nuestras decisiones operativas, comerciales y de gestión humana. Les contamos qué logramos, dónde encontramos dificultades, qué aprendimos y cuáles son nuestros compromisos concretos para el período siguiente.

El informe abarca cinco dimensiones de impacto: económica y financiera, social y laboral, ambiental, de gobernanza corporativa y de relacionamiento con comunidades. Para cada una de ellas presentamos indicadores cuantitativos, tendencias históricas donde fue posible medirlas, y los planes de acción que guiarán nuestra gestión en 2026. Reconocemos que en algunos temas estamos en etapas iniciales de medición, y lo declaramos con transparencia, pues creemos que la credibilidad de un informe de sostenibilidad se construye tanto desde los logros como desde la honestidad sobre lo que aún está en proceso.

Este documento también refleja nuestro compromiso con los estándares internacionales de reporte. Ha sido elaborado con referencia a los Estándares GRI 2021 —GRI 1: Fundamentos, GRI 2: Divulgaciones Generales y GRI 3: Temas Materiales, junto con los Estándares Temáticos aplicables descritos en el Índice de Contenidos GRI y ha sido presentado ante la Superintendencia de Sociedades de Colombia conforme al Informe 08 — Reporte de Sostenibilidad, establecido mediante la Circular Externa 100-000002 del 14 de marzo de 2025.

3. Contexto organizacional

3.1 Estrategia y modelo de negocio (GRI 2-22, 2-23)

En Grupo Logis, la sostenibilidad continúa siendo el eje central de nuestra estrategia de negocio, cuyo propósito esencial es unir personas con oportunidades laborales. Durante 2025, consolidamos este propósito con acciones más estructuradas, métricas más precisas y un compromiso renovado con la generación de empleo digno, formal y accesible para todos los perfiles de talento que conforman la fuerza laboral colombiana.

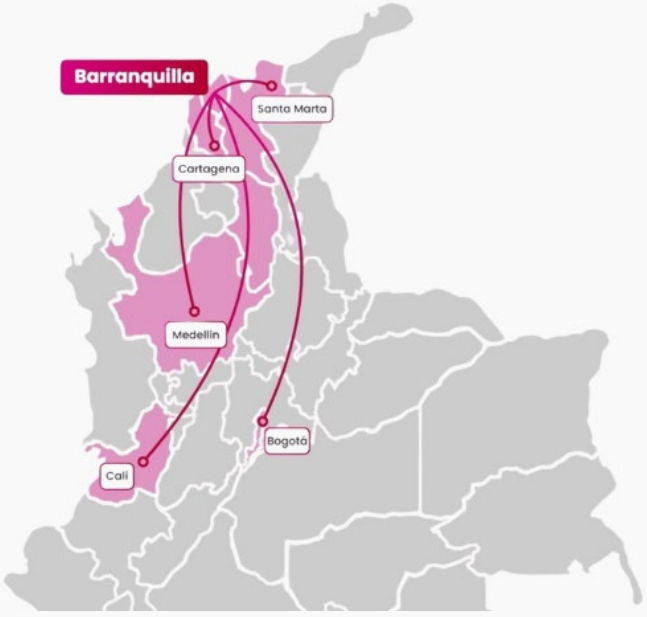
Creemos que un empleo digno y flexible no solo es fundamental para el desarrollo individual, sino también para el bienestar social y económico de las comunidades donde operamos. En 2025, este convencimiento se tradujo en hechos concretos: mantuvimos el 100% de vinculación laboral formal de nuestros trabajadores y seguimos fortaleciendo los procesos de selección para garantizar que las personas correctas lleguen a las oportunidades correctas en el menor tiempo posible.

Nuestra estrategia evolucionó en 2025 hacia un modelo que equilibra tres dimensiones de manera simultánea: la excelencia operativa, la sostenibilidad y la experiencia del cliente. En materia operativa, continuamos optimizando nuestros procesos internos a través de la digitalización y el uso intensivo de tecnología, lo que nos permitió reducir tiempos de respuesta y mejorar la trazabilidad de cada proceso de vinculación.

La experiencia del cliente siguió siendo un pilar estratégico prioritario. Sabemos que cada interacción con nuestras empresas usuarias debe reflejar no solo nuestra capacidad técnica, sino también nuestros valores: cercanía, transparencia y compromiso con la calidad. En 2025 trabajamos en fortalecer los canales de comunicación posventa, con el objetivo de acompañar a nuestros clientes no solo en la cobertura de sus necesidades de personal, sino también en su propio camino hacia prácticas laborales más responsables y sostenibles.

Hacia adelante, nuestra estrategia apunta a seguir creciendo de manera sostenida y responsable, con la meta BHAG de llegar a 15.000 colaboradores vinculados en 2033 como norte que orienta cada decisión. Ese crecimiento estará siempre anclado en tres principios no negociables: legalidad en cada vinculación, bienestar genuino para cada trabajador, y valor real para cada empresa que confía en nosotros.

3.2 Cobertura geográfica y sectores (GRI 2-6)



Nuestros servicios de temporalidad están disponibles en todas las ciudades de Colombia, atendiendo una amplia cobertura geográfica que nos permite ofrecer soluciones laborales en diversas regiones del país. Contamos con una estructura distribuida en las siguientes regionales:

- **Norte**: Atlántico, La Guajira, Magdalena y Sucre.
- **Centro**: Cundinamarca, Meta, Casanare.
- **Costa suroccidente**: Bolívar.
- **Noroccidente**: Antioquia, Risaralda, Caldas, Quindío.

Barranquilla es nuestra sede principal, y desde allí se brinda atención virtual y se garantiza la operación en las demás ciudades principales del país. Esta distribución nos permite brindar un acceso equitativo a nuestros servicios, garantizando que tanto empresas como trabajadores en diferentes regiones puedan beneficiarse de nuestra oferta.

3.3 Cadena de valor (GRI 2-6)

La cadena de valor de Grupo Logis está diseñada para conectar de manera eficiente y responsable dos realidades del mercado laboral colombiano: las empresas que necesitan talento humano flexible, calificado y gestionado con rigor legal, y las personas que buscan oportunidades de trabajo formal y digno. Cada eslabón de nuestra cadena agrega valor tanto para el cliente como para el trabajador, y está respaldado por tecnología, procesos estandarizados y un equipo humano comprometido.

Eslabón 1 — Relacionamiento comercial y entendimiento del cliente
El proceso inicia con el equipo comercial, que establece contacto con las empresas usuarias para comprender sus necesidades específicas de talento: perfil del cargo, competencias requeridas, condiciones del puesto de trabajo, volumen de personal y tiempos de respuesta esperados. Durante 2025, Grupo Logis atendió a 167 empresas usuarias activas, con presencia destacada en el sector HORECA (hotelería, restaurantes y catering), que representa nuestro segmento de mayor facturación.

Eslabón 2 — Reclutamiento y selección a través del ATS
Una vez identificada la necesidad del cliente, el proceso de atracción y selección de talento se gestiona a través de nuestra plataforma ATS, una herramienta tecnológica propia que centraliza y digitaliza todo el ciclo de selección. A través del ATS, las empresas usuarias registran directamente los requerimientos de la vacante; los psicólogos del área de selección publican las ofertas y gestionan el proceso evaluativo; y los aspirantes se postulan, cargan sus documentos y hacen seguimiento a su proceso desde un mismo canal. Este modelo reduce los tiempos de respuesta, mejora la experiencia del candidato y garantiza trazabilidad completa de cada proceso de selección. Para ampliar el alcance de las convocatorias, Grupo Logis se apoya en alianzas con plataformas de empleo como Computrabajo y LinkedIn, además de canales propios de difusión en redes sociales.

Eslabón 3 — Evaluación y medicina laboral
Los candidatos seleccionados son sometidos a las evaluaciones complementarias requeridas según el perfil del cargo: pruebas psicotécnicas, verificación de referencias laborales y exámenes médicos de ingreso. Los exámenes médicos ocupacionales se realizan en alianza con IPS especializadas en salud ocupacional, garantizando que cada trabajador ingrese a su puesto de trabajo en condiciones físicas y de salud adecuadas para el desempeño de sus funciones.

Eslabón 4 — Vinculación laboral formal
Una vez aprobados todos los pasos del proceso de selección y valoración médica, se genera automáticamente una orden de ingreso desde el ATS, que alimenta directamente el aplicativo de contratación. Allí se formaliza la vinculación laboral del trabajador en misión mediante la firma del contrato de trabajo, luego se realiza la afiliación a todos los sistemas de seguridad social (EPS, AFP, ARL, Caja de Compensación Familiar) y la entrega de dotación de trabajo cuando aplica según el sector.

Eslabón 5 — Gestión de nómina y seguridad social
La gestión mensual de nómina, liquidación de prestaciones sociales, novedades, ausentismos, horas extras e incapacidades se procesa a través del ERP Novasoft, plataforma especializada en gestión de talento humano que garantiza precisión, cumplimiento normativo y generación oportuna de los pagos. Este servicio también está disponible como solución independiente para empresas que requieren externalizar su proceso de nómina y seguridad social bajo la modalidad BPO, uno de los servicios de mayor crecimiento y rentabilidad recurrente de Grupo Logis.

Eslabón 6 — Coordinación y seguimiento en campo
La relación con el trabajador en misión no termina en la vinculación. El área de experiencia cliente y gestión humana realiza seguimiento continuo a las condiciones laborales en los centros de trabajo de las empresas usuarias, coordina la atención de novedades (accidentes de trabajo, solicitudes de permisos, cambios de turno), y actúa como canal directo de comunicación entre el trabajador y la empresa. Este acompañamiento cercano es uno de los atributos diferenciadores de Grupo Logis y una de las razones por las que nuestros clientes nos eligen: somos humanos, accesibles y resolutivos.

Eslabón 7 — BPO de selección y evaluación de clima laboral
Como servicios complementarios, Grupo Logis ofrece a sus clientes la posibilidad de tercerizar procesos de selección directa para cargos de planta propios de la empresa usuaria. Adicionalmente, brindamos el servicio de evaluación de clima laboral, que permite a las organizaciones medir el nivel de satisfacción, compromiso y percepción de sus equipos de trabajo, entregando insumos estratégicos para la toma de decisiones en gestión humana.

Eslabón 8 — Facturación y relación posventa
El ciclo cierra con la facturación mensual a las empresas usuarias y el seguimiento posventa por parte del equipo de atención al cliente, que verifica la satisfacción con el servicio prestado, atiende solicitudes adicionales y anticipa nuevas necesidades de personal. La calidad de esta relación posventa es determinante para la renovación y ampliación de los contratos con clientes existentes.

3.4 Visión, misión y valores

Misión y compromiso

Al igual que las personas para progresar, transcender y alcanzar sus objetivos necesitan de otras personas, las empresas también necesitan de otras empresas. Creemos en que podemos crear organizaciones tan humanas como la gente que trabaja en ellas, podemos hacerles tomar consciencia que solos no se puede, en que la unión hace la fuerza y en que una relación basada en los principios de confianza, seguridad, tranquilidad, tiempo y libertad es el punto de partida para cumplir sus metas. Por eso existimos, porque nos enfocamos en las necesidades y en solucionar los problemas de nuestros clientes, simplificándoles los procesos, demostrándoles actitud de servicio, facilitándoles la interacción, sorprendiéndoles e innovando, asegurándoles que desde el inicio vamos a hacer un gran trabajo para ellos.

Nuestra Visión

Logística laboral SAS BIC se proyecta como una organización con presencia y reconocimiento a nivel nacional en el sector HORECA y de apoyo en sectores de manufactura, en temporadas altas, picos de producción, reconocida por su innovación y uso de tecnologías en la ejecución del servicio, su trato humano y cálido con los clientes y aliados estratégicos, manteniendo la excelencia y compromiso social y ambiental.

Valores

Sabemos cómo hacerlo

De puertas abiertas

Pasión por servir

Innovando construimos caminos

Los detalles hacen la diferencia

Siempre cálidos, siempre humanos

3.5 Estructura organizacional

La estructura interna de la organización está diseñada para optimizar la eficiencia operativa, mejorar la experiencia del cliente y garantizar un flujo ágil en el proceso de selección y contratación de personal temporal. Nuestra organización se organiza en diversas áreas y equipos clave que trabajan de manera integrada para asegurar que tanto nuestros clientes como nuestros empleados temporales reciban un servicio de alta calidad y adaptado a sus necesidades.

- **Dirección General**

En la cima de nuestra estructura se encuentra la **Dirección General**, que lidera la estrategia global de la empresa, establece los objetivos a largo plazo y supervisa todas las operaciones. Este liderazgo se enfoca en impulsar la innovación, mejorar la eficiencia operativa y garantizar que los servicios que ofrecemos sean de valor.

Como figura clave en la toma de decisiones, el gerente tiene el compromiso de integrar la sostenibilidad en la cultura organizacional y de asegurarse de que todas las áreas de la empresa trabajen en concordancia con estos objetivos:

Responsabilidades:

- Definir los objetivos y metas de sostenibilidad a corto y largo plazo.
- Tomar decisiones estratégicas que aseguren el alineamiento con los principios sostenibles.
- Supervisar la implementación de las políticas de sostenibilidad, evaluando su impacto tanto en los procesos internos como en las relaciones con clientes y stakeholders.
- Promover la cultura de sostenibilidad dentro de la organización, asegurando que los empleados estén capacitados y comprometidos con los objetivos sostenibles

- **Área de Selección y Reclutamiento**

El **Área de Selección y Reclutamiento** está encargada de encontrar y seleccionar a los candidatos más adecuados para las posiciones temporales requeridas por nuestros clientes. Este equipo trabaja estrechamente con los clientes para entender sus necesidades específicas y ofrecerles candidatos que se alineen con los requerimientos técnicos y culturales de la empresa. La rapidez y eficiencia de este proceso son claves para garantizar tiempos de respuesta óptimos y una experiencia positiva tanto para los candidatos como para los clientes.

- **Área de contratación**

El Área de contratación es responsable de coordinar con los clientes las contrataciones temporales, asegurando que los empleados sean colocados en las posiciones requeridas y que se cumplan los plazos establecidos.

- **El Área de Nómina**

Es esencial en nuestra estructura, ya que se encarga del manejo de nóminas, gestión y cálculo de las remuneraciones de nuestros empleados temporales, cumpliendo con las normativas laborales vigentes y garantizando que los empleados reciban el salario acordado por su trabajo. Además, gestiona los descuentos y ajustes que puedan aplicarse, asegurando la correcta liquidación de cada pago.

- **Área de seguridad social**

Tiene la responsabilidad de garantizar que todos nuestros empleados temporales estén registrados y cubiertos conforme a las normativas de seguridad social y salud pública. Este equipo asegura que los beneficios de seguridad social, como las pensiones, las prestaciones por enfermedad o accidente y las contribuciones a la salud, sean gestionados correctamente y que los empleados reciban los beneficios correspondientes durante su tiempo de trabajo. Además, mantiene un seguimiento continuo para cumplir con todas las leyes laborales y fiscales.

- **Área de Tecnología e Innovación**

El área **Tecnología e Innovación** es clave en nuestra estructura, ya que se encarga de implementar soluciones tecnológicas que mejoren la eficiencia de nuestros procesos internos, como la gestión de personal, la selección de candidatos y la automatización de tareas. Además, se enfoca en la mejora continua de las plataformas de gestión de recursos humanos, optimizando la experiencia tanto de los clientes como de los empleados temporales

- **Atención al Cliente**

El **Equipo de Atención al Cliente** está dedicado a mantener una comunicación constante y fluida con nuestros clientes y colaboradores en misión. Este equipo se asegura de que se cumplan sus expectativas, que sus necesidades estén siempre atendidas y que se mantenga una relación de confianza a largo plazo. Además, se encarga de resolver cualquier incidencia, necesidad o solicitud que pueda surgir durante el proceso de contratación y ejecución de los servicios.

Nuestras áreas operativas cuentan con las siguientes responsabilidades:

- Colaborar para revisar y mejorar los procesos operativos de la empresa, implementando prácticas que minimicen el impacto ambiental.
- Evaluar el impacto de las actividades operacionales y proponer medidas para hacerlas más eficientes y responsables con el medio ambiente.
- Supervisar el uso de recursos dentro de la empresa y promover la eficiencia energética

- **Área de Gestión Humana**

El **Departamento de Gestión Humana** juega un papel crucial en nuestra estructura interna, ya que se encarga del desarrollo y capacitación continua del personal para asegurar que nuestros empleados estén siempre preparados para enfrentar los desafíos del mercado laboral. Este equipo también tiene la responsabilidad de mantener la motivación y el bienestar de los empleados temporales durante toda su asignación.

Responsabilidades:

- Asegurar que los trabajadores temporales disfruten de condiciones laborales dignas, respetando los derechos laborales y promoviendo la equidad de género, la diversidad y la inclusión.
- Implementar programas de bienestar y capacitación que promuevan el desarrollo personal y profesional de los empleados temporales.
- Colaborar con el departamento de sostenibilidad para integrar iniciativas sociales que favorezcan el bienestar de los empleados.

- **Área de Calidad**

Se enfoca en la ejecución de los planes de sostenibilidad y en asegurar que las prácticas se implementen de acuerdo con las directrices establecidas por la gerencia.

Responsabilidades:

- Desarrollar e implementar planes y proyectos específicos para promover la sostenibilidad en la empresa, tales como iniciativas para reducir la huella de carbono, mejorar las condiciones laborales y promover prácticas inclusivas y responsables.
- Monitorear el cumplimiento de las metas sostenibles, asegurándose de que las actividades sean alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa.
- Colaborar con los diferentes departamentos para incorporar las mejores prácticas sostenibles en los procesos operacionales, como en la contratación, la capacitación de empleados y la selección de proveedores.
- Recopilar datos e informes sobre las acciones de sostenibilidad,

- **Área Contable, Finanzas y Tesorería**

El **Área Contable, Finanzas y Tesorería** es responsable de la gestión financiera de la empresa, facturación y asegura que todos los pagos se realicen de manera puntual y precisa tanto para colaboradores como proveedores, así como el cumplimiento de las normativas legales y fiscales. Este equipo se asegura de que todos los aspectos financieros sean manejados con transparencia y eficiencia, garantizando la estabilidad y el crecimiento sostenido de la empresa.

Responsabilidades:

- Asignar presupuesto para las iniciativas de sostenibilidad dentro de la empresa, evaluando la viabilidad económica de los proyectos.
- Realizar auditorías y seguimiento de los costos asociados con las acciones sostenibles, asegurando que las inversiones sean rentables y generen valor a largo plazo.

A lo largo de nuestra estructura, la colaboración entre los equipos de selección, operaciones, atención al cliente y recursos humanos es esencial para ofrecer un servicio de alta calidad que no solo satisfaga las expectativas de nuestros clientes, sino que también garantice un entorno de trabajo positivo para los empleados temporales.

4. Gobernanza y ética empresarial

4.1 Comité de Sostenibilidad (GRI 2-13)

En Logistica Laboral SAS BIC, la sostenibilidad es gestionada por un comité de lideres que se reúne trimestralmente para revisar las políticas, objetivos y resultados. El Comité está compuesto por el Gerente General, el Coordinador de Recursos Humanos y SST, el Director de Experiencia Cliente y el Coordinador de Calidad. Las decisiones clave son aprobadas por la Junta Directiva.

4.2 Relación con la Sostenibilidad

La sostenibilidad es un aspecto clave en la toma de decisiones de Logistica Laboral SAS BIC y está integrada de manera transversal en todos los procesos de gestión. La sostenibilidad social, económica y ambiental influye en las decisiones tomadas por el gerente y los lideres de procesos,

quienes incorporan estos criterios para garantizar que las operaciones no solo sean rentables, sino también responsables con el entorno y las comunidades.

4.3 Canal de comunicación de preocupaciones críticas (GRI 2-16)

La empresa dispone de los siguientes canales para comunicar preocupaciones:
correo ético: info@grupologis.co disponible para todos los grupos de interés. Las comunicaciones son revisadas por el Comité de Sostenibilidad y escaladas a la Gerencia General o Junta Directiva según su criticidad.

4.4 Ética y anticorrupción (GRI 205)

Grupo Logis fundamenta su operación en principios de integridad, transparencia y responsabilidad. El compromiso ético no es un requisito formal para nosotros; es una condición inherente a la forma en que relacionamos con nuestros trabajadores, clientes, proveedores y la sociedad en general.

Código de Ética y Conducta

Contamos con un Código de Ética y Conducta vigente, actualizado el 25 de marzo de 2026, que establece los principios y lineamientos que deben guiar el comportamiento de todos los colaboradores de la organización, sin distinción de cargo o nivel jerárquico. Este documento prohíbe expresamente el soborno, la corrupción, el tráfico de influencias, los conflictos de interés no declarados y cualquier práctica que comprometa la integridad de nuestras relaciones comerciales o laborales.

El Código está disponible para todos los colaboradores a través de Synergy, nuestra plataforma CRM y sistema de gestión documental, garantizando su accesibilidad permanente y facilitando su consulta en cualquier momento.

Resultados 2025 (GRI 205-3)

Durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, no se identificaron ni confirmaron casos de corrupción en ninguna de las operaciones de Grupo Logis, ni en sus relaciones con clientes, proveedores ni colaboradores. Este resultado refleja la solidez de los mecanismos de control interno implementados y el compromiso colectivo de la organización con una cultura de integridad.

Compromisos para 2026

Grupo Logis continuará fortaleciendo su cultura ética a través de las siguientes acciones: actualización periódica del Código de Ética conforme a los cambios normativos y del entorno empresarial; formación anual obligatoria en ética y anticorrupción para el 100% de los colaboradores de planta y directivos; seguimiento al cumplimiento de las cláusulas anticorrupción en los contratos vigentes; y monitoreo continuo a través del canal de denuncias habilitado para todos los grupos de interés.

5. Análisis de Materialidad

5.1 Proceso de determinación de temas materiales (GRI 3-1)

Grupo Logis entiende la materialidad como un ejercicio de escucha activa, análisis riguroso y responsabilidad estratégica. Determinar qué temas son materiales no es para nosotros un

requisito técnico de reporte; es la base sobre la cual construimos nuestra agenda de sostenibilidad, priorizamos recursos y rendimos cuentas ante quienes se ven afectados por nuestra actividad.
El proceso seguido para determinar los temas materiales del período 2025 se desarrolló en 4 etapas secuenciales, combinando análisis interno, consulta a grupos de interés y validación con la alta dirección

Etapa 1 — Identificación de impactos reales y potenciales (GRI 3-1-a-i)
El punto de partida fue un mapeo exhaustivo de los impactos que genera la operación de Grupo Logis sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluyendo los impactos sobre los derechos humanos, tanto en actividades propias como en las relaciones comerciales con empresas usuarias y proveedores.
Para identificar estos impactos se utilizaron las siguientes fuentes y métodos
Análisis interno de procesos: Se revisaron los procesos críticos de la cadena de valor —captación de candidatos, selección, vinculación laboral, gestión de nómina, coordinación SST en centros de trabajo de empresas usuarias y facturación— para identificar en cada etapa los riesgos e impactos potenciales sobre trabajadores, clientes y comunidades.
Análisis PESTEL: Se realizó un análisis del entorno externo considerando factores políticos (regulación laboral, reforma pensional, normatividad de seguridad social), económicos (tasas de desempleo, incremento del SMMLV, inflación), sociales y culturales (cambio generacional, deserción escolar, inmediatez), tecnológicos (automatización, inteligencia artificial, transformación digital), ecológicos (sostenibilidad, transición energética, gestión de residuos) y legales (normatividad laboral, Ley de Habeas Data, cambios en normas de salud). Este análisis permitió identificar factores del entorno que inciden directamente sobre los impactos de la empresa.
Revisión de normativa nacional e internacional: Se consultaron las circulares de la Superintendencia de Sociedades (Circular Externa 100-000010 de 2023 y Circular Externa 100-000002 de 2025), la legislación laboral colombiana (Ley 50 de 1990, Decreto 1072 de 2015, Ley 1562 de 2012), los Estándares GRI 2021 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, como marcos de referencia para identificar impactos relevantes en el sector.
Revisión de quejas, reclamaciones y hallazgos internos: Se analizaron los reportes del canal de denuncias, los resultados de auditorías internas, las no conformidades del sistema de gestión de calidad ISO 9001 y los informes del SG-SST, como fuentes de evidencia sobre impactos reales ocurridos durante el período.
Revisión de tendencias sectoriales: Se consultaron informes del sector de servicios temporales en Colombia y Latinoamérica, publicaciones de Acoset y benchmarks de otras empresas del sector que ya cuentan con reportes de sostenibilidad, con el fin de considerar los impactos comúnmente asociados a este tipo de actividad económica.

Etapa 2 — Priorización de impactos (GRI 3-1-a-ii)
Una vez identificados los impactos potenciales y reales, se procedió a priorizarlos aplicando una matriz de doble eje, siguiendo el principio de materialidad de impacto establecido en GRI 3:
Eje X — Importancia para los grupos de interés: Se evaluó en qué medida cada impacto es percibido como relevante o significativo por los grupos de interés consultados (ver Etapa 3). Se consideró tanto la frecuencia con que fue mencionado como la intensidad con que fue valorado en los instrumentos de consulta.
Eje Y — Magnitud del impacto real o potencial sobre la economía, el medio ambiente y las personas: Se evaluó cada impacto considerando: (a) su escala (cuántas personas o qué extensión

del entorno se ven afectados), (b) su alcance (si es reversible o irreversible), (c) su probabilidad de ocurrencia en el corto y mediano plazo, y (d) si la empresa contribuye directamente a ese impacto o lo facilita a través de sus relaciones comerciales.

Los impactos ubicados en la zona de alta importancia para stakeholders y alta magnitud fueron clasificados como temas materiales de prioridad alta. Los ubicados en zonas intermedias fueron clasificados como prioridad media, y se decidió incluirlos en el informe dada la naturaleza del sector y las expectativas normativas de la Superintendencia de Sociedades. Los impactos de baja magnitud y relevancia para los grupos de interés fueron documentados, pero no desarrollados como temas materiales independientes.

El resultado de esta priorización se presenta en la Matriz de Materialidad y en la lista de temas materiales de la Sección 5.2 (GRI 3-2) de este informe.

Etapa 3 — Consulta a grupos de interés y expertos (GRI 3-1-b)

La determinación de los temas materiales fue un proceso participativo. Se consultaron los siguientes grupos de interés:

Grupo de interés	Método de consulta
Empleados de planta	Encuesta NPS y grupos focales
Empresas usuarias (clientes)	Encuesta de satisfacción y entrevistas
Proveedores estratégicos	Cuestionario de evaluación
Alta dirección y directivos	Taller de priorización estratégica

Etapa 4 — Validación con la alta dirección

Los temas materiales identificados y priorizados fueron presentados al Comité de Sostenibilidad y posteriormente validados por la Gerencia General. La Junta Directiva tomó conocimiento del proceso y sus resultados, en cumplimiento del GRI 2-12 sobre el papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de los procesos de debida diligencia.

5.2 Temas materiales identificados (GRI 3-2)

#	Tema material	Área	GRI	Importancia stakeholders	Impacto negocio
1	Condiciones laborales y empleo digno	Social	GRI 401	Alta	Alta
2	Salud y seguridad en el trabajo	Social	GRI 403	Alta	Alta
3	Formación y desarrollo profesional	Social	GRI 404	Alta	Alta
4	Impacto social / empleo local	Social	GRI 413	Alta	Alta
5	Diversidad e inclusión	Social	GRI 405-406	Alta	Media
6	Ética y anticorrupción	Gobernanza	GRI 205	Alta	Alta

7	Desempeño e impactos económicos	Económica	GRI 201-203	Alta	Alta
8	Cumplimiento normativo laboral	Social/Legal	GRI 401-403	Alta	Alta
9	Gestión de energía y emisiones	Ambiental	GRI 302-305	Media	Media
10	Gestión de residuos y materiales	Ambiental	GRI 301-306	Media	Baja
11	Agua y efluentes	Ambiental	GRI 303	Media	Baja
12	Evaluación de proveedores	Social/Amb.	GRI 308-414	Media	Media
13	Privacidad y datos personales	Social	GRI 418	Media	Media

5.3 Gestión de cada tema material (GRI 3-3)

Tema 1. Condiciones laborales y empleo digno
Impactos: Positivo: generación de empleo formal con seguridad social completa desde el primer día. Potencial negativo: incumplimiento de condiciones pactadas con empresas usuarias o demoras en pagos de nómina.
Vinculación: La empresa es empleadora directa de los trabajadores en misión, por lo que causa y controla directamente este impacto.
Política: Reglamento Interno de Trabajo y Política de Empleo Digno
Medidas: Vinculación formal del 100% de trabajadores, auditorías mensuales de nómina, verificación de afiliaciones a seguridad social mediante Novasoft.
Seguimiento: Indicador: % de vinculación laboral formal (meta: 100% mensual).
Grupos de interés: Las encuestas a trabajadores identificaron la puntualidad en el pago como prioridad, lo que llevó a implementar alertas automáticas en Novasoft para anticipar vencimientos.

Tema 2. Salud y seguridad en el trabajo (GRI 403)
Impactos: Positivo: reducción de accidentalidad y cultura preventiva. Potencial negativo: accidentes laborales en centros de trabajo de empresas usuarias por condiciones inseguras de terceros.
Vinculación: La empresa está vinculada al impacto a través de sus relaciones comerciales con las empresas usuarias, donde prestan servicios los trabajadores en misión.
Política: SG-SST implementado conforme al Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019.
Medidas: Matrices de responsabilidades compartidas con empresas usuarias, exámenes médicos de ingreso, capacitaciones en SST, COPASST activo.
Seguimiento: Indicador: tasa de accidentalidad mensual
Grupos de interés: Las inspecciones en campo revelaron que los trabajadores no siempre reportaban condiciones inseguras por temor

Tema 3. Formación y desarrollo profesional
Impactos: Positivo: mejora de empleabilidad, competencias y retención de talento. Potencial negativo: brecha de habilidades si la formación no responde a las necesidades reales del mercado.
Vinculación: La empresa causa directamente este impacto a través de su plan de formación anual.
Política: Política de Formación y Desarrollo
Medidas: Logística Laboral SAS BIC ofreció un total de 22 000 horas e-learning, microlearning, alianzas con el SENA y capacitaciones presenciales.
Seguimiento: Indicador: total de horas de formación
Grupos de interés: Los colaboradores solicitaron formación en habilidades digitales y liderazgo en la encuesta NPS

Tema 4. Diversidad e inclusión
Impactos: Positivo: equipos más diversos, innovadores y representativos de la sociedad. Potencial negativo: sesgos inconscientes en procesos de selección o promoción.
Vinculación: La empresa causa directamente este impacto a través de sus procesos de selección, evaluación y promoción.
Política: Política de No Discriminación e Igualdad de Oportunidades
Medidas: Selección con criterios objetivos y comités mixtos de evaluación, seguimiento a representación femenina en liderazgo, formación en sesgos inconscientes para directivos.
Seguimiento: Indicador: % de mujeres en cargos de
Grupos de interés: Las trabajadoras manifestaron barreras de acceso a cargos de coordinación, lo que motivó el programa de desarrollo de talento femenino.

Tema 5. Ética y anticorrupción
Impactos: Positivo: reputación sólida y confianza de clientes y trabajadores. Potencial negativo: riesgo de soborno en procesos de adjudicación de contratos con empresas usuarias o selección de proveedores.
Vinculación: La empresa puede contribuir a este impacto a través de sus relaciones comerciales con clientes y proveedores.
Política: Código de Ética y Conducta, actualizado el 25 de marzo de 2026
Medidas: Cláusulas anticorrupción en todos los contratos, canal de denuncias activo, capacitación anual en ética.
Seguimiento: Indicador: casos de corrupción confirmados
Grupos de interés: Los clientes solicitaron mayor transparencia en los procesos de facturación, lo que llevó a implementar informes mensuales de gestión detallados.

Tema 6. Desempeño e impactos económicos
Impactos: Positivo: generación de valor económico distribuido principalmente hacia la fuerza laboral y el Estado.
Vinculación: La empresa causa directamente este impacto a través de su modelo de negocio.
Política: Política financiera y de gestión presupuestal, administrada por el área de Finanzas.
Medidas: Control mensual de indicadores financieros, calendario fiscal interno, ERP Novasoft para trazabilidad de pagos.
Seguimiento: Indicador: cumplimiento de obligaciones fiscales y laborales
Grupos de interés: Los inversionistas priorizaron la transparencia financiera, lo que reforzó la decisión de incluir la tabla de valor económico generado y distribuido en este informe.

Tema 7. Cumplimiento normativo laboral
Impactos: Positivo: protección de derechos de los trabajadores y blindaje reputacional. Potencial negativo: sanciones del Ministerio del Trabajo o la Superintendencia de Sociedades por incumplimientos.
Vinculación: La empresa causa directamente este impacto como empleadora formal.
Política: Ver Políticas de SST (Tema 2) y Empleo Digno (Tema 1). Aplican de manera transversal.
Medidas: Auditorías internas semestrales de cumplimiento laboral, certificaciones ISO 9001 y PLR como marco de control externo, actualización permanente ante cambios normativos.
Seguimiento: Indicador: sanciones o procesos laborales
Grupos de interés: Las auditorías de clientes del sector HORECA incluyeron verificación de cumplimiento laboral como criterio de adjudicación, lo que reforzó la inversión en este proceso.

Temas 8, 9, 10. Gestión ambiental (GRI 302, 303, 305, 306)
Impactos: Positivo: reducción de consumo de recursos y emisiones. Potencial negativo: consumo no gestionado de agua
(Vinculación: La empresa causa directamente estos impactos a través de sus operaciones de oficina.
Medidas: Luminarias LED, aireadores en griferías, puntos ecológicos diferenciados, digitalización de procesos, gestores autorizados para RAEE y residuos peligrosos.
Seguimiento: Indicadores: kWh consumidos
Lección aprendida: la digitalización documental tiene mayor impacto en reducción de papel que las campañas de sensibilización por sí solas.
Grupos de interés: Clientes del sector hotelero solicitaron evidencia de gestión ambiental como criterio de selección de proveedores, lo que impulsó la medición formal de la huella de carbono.

Tema 11. Impacto social y empleo local
Impactos: Positivo: formalización laboral en comunidades con alta informalidad, generación de ingresos y acceso a seguridad social. Potencial negativo: concentración de oportunidades en ciudades principales sin llegar a municipios pequeños.
Vinculación: La empresa causa directamente este impacto a través de su modelo de vinculación territorial.
Política: Ver Política de Empleo Digno (Tema 1). Aplica transversalmente.
Medidas: Expansión a nuevos municipios (Quimbaya, Heliconias en 2025), ferias de empleo en regiones.
Seguimiento: Indicador: % de empleo local
Grupos de interés: Las comunidades de nuevos municipios solicitaron mayor presencia de Grupo Logis a través de ferias de empleo.

Tema 12. Evaluación de proveedores
Impactos: Potencial negativo: proveedores que incumplan normas laborales o ambientales en su cadena pueden transferir riesgo reputacional y legal a la empresa.
Vinculación: La empresa está vinculada a este impacto a través de sus relaciones comerciales con proveedores.
Política: Registro de evaluación y seguimiento de proveedores y acuerdo de seguridad y responsabilidad con asociados de negocio
Medidas: Evaluación anual de proveedores con criterios laborales y ambientales
Seguimiento: Indicador: % de proveedores evaluados

Grupos de interés: Clientes del sector salud exigieron evidencia de evaluación de proveedores como parte de sus propios procesos de auditoría, lo que aceleró la formalización del proceso.

Tema 13. Privacidad y datos personales
Impactos: Positivo: confianza de trabajadores y clientes en el manejo de su información. Potencial negativo: fuga o uso indebido de datos personales de candidatos, trabajadores o empresas usuarias.
Vinculación: La empresa causa directamente este impacto dado el volumen de datos personales que gestiona en sus procesos de selección, contratación y nómina.
Política: Política de Tratamiento de Datos Personales
Medidas: Acceso restringido por roles en Synergy, contratos de confidencialidad con proveedores que acceden a datos, formación al personal en manejo de información.
Seguimiento: Indicador: incidentes de seguridad de datos
Lección aprendida: la restricción de acceso por roles redujo consultas no autorizadas a bases de datos de candidatos.
Grupos de interés: Los trabajadores manifestaron interés en saber cómo se usan sus datos, lo que llevó a actualizar la política de privacidad y a publicarla en lenguaje sencillo en el proceso de inducción.

6. Dimensión Social: Prácticas Laborales

6.1 Empleo (GRI 401)

Nuevas contrataciones y rotación (GRI 401-1)

Durante el año 2025, Grupo Logis consolidó su posición como uno de los actores de mayor cobertura territorial en el sector de servicios temporales en Colombia. Al cierre del 31 de diciembre de 2025, la empresa contaba con 1.892 trabajadores en misión activos y 6.193 trabajadores vinculados durante el período, lo que refleja el dinamismo operativo propio del modelo de negocio temporal. A lo largo del año se generaron 6.189 nuevas contrataciones, evidenciando una tasa de rotación del 68,4%, característica inherente al sector HORECA — hotelería, restaurantes y catering— donde los contratos responden a picos de demanda, temporadas y eventos específicos. Esta dinámica no refleja inestabilidad organizacional, sino la naturaleza flexible del servicio que Grupo Logis presta a sus 167 empresas usuarias activas. La presencia laboral de la empresa alcanzó 124 ciudades y municipios del país, lo que demuestra un impacto territorial amplio y una contribución directa a la formalización laboral en regiones con alta informalidad.

Compromiso con el empleo digno

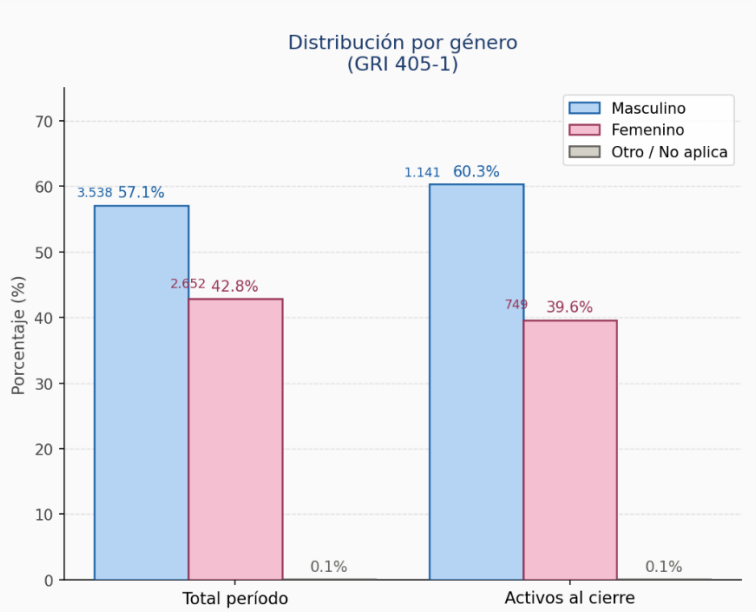
Más allá de las cifras de contratación, Grupo Logis entiende el empleo no como una transacción sino como un compromiso con la dignidad de cada persona que vincula. En cumplimiento del Código Sustantivo del Trabajo y el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, el 100% de los trabajadores vinculados durante 2025 contaron con contrato de trabajo escrito, afiliación completa a seguridad social y pago de todas las prestaciones sociales legales y salario igual o superior al Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

Para Grupo Logis, la formalidad laboral no es un diferencial competitivo sino un piso innegociable. En un sector donde la informalidad representa uno de los principales riesgos para los trabajadores, la empresa asume conscientemente el costo de la vinculación formal como parte de su propósito de unir personas con oportunidades laborales de calidad. Cada trabajador que recibe

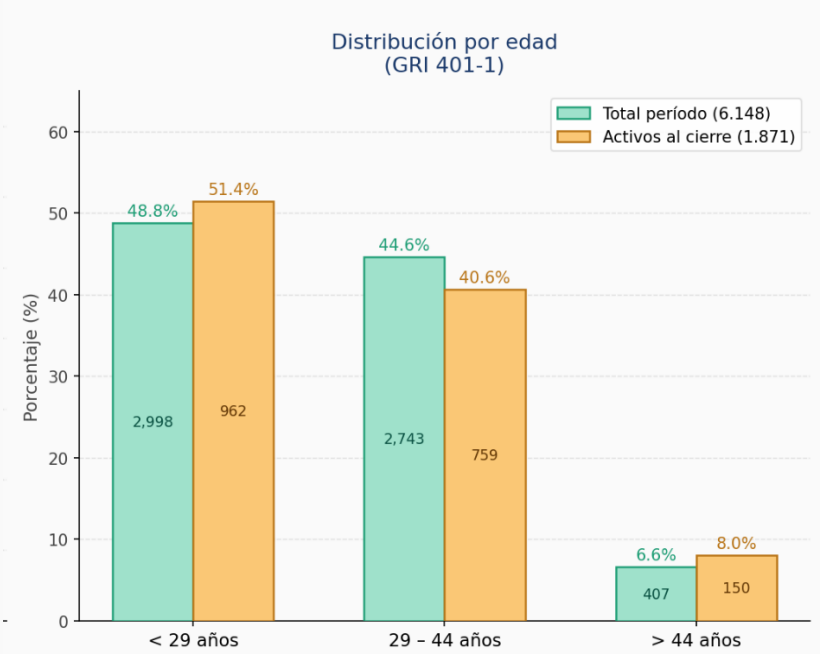
su primer contrato formal, que accede por primera vez a una historia laboral verificable o que cotiza por primera vez a pensión, representa para la organización un impacto concreto y duradero en la vida de una persona y su familia.

Este compromiso se extiende también a las condiciones de trato y respeto en el entorno laboral. Grupo Logis promueve activamente ambientes de trabajo libres de discriminación, acoso y violencia, cuenta con canales de denuncia accesibles para todos sus colaboradores y garantiza que ningún trabajador sea sancionado por reportar una situación irregular.

La fuerza laboral de Grupo Logis durante el año 2025 estuvo compuesta por 3.538 hombres (57,1%) y 2.652 mujeres (42,8%), reflejando una distribución de género y significativamente superior al promedio del sector de servicios temporales en Colombia, donde la participación femenina históricamente ha sido menor. Esta proporción evidencia el compromiso de la empresa con la generación de oportunidades laborales equitativas, especialmente en el sector HORECA donde la mayoría de los cargos operativos han sido tradicionalmente ocupados por hombres.



La composición etaria de la fuerza laboral de Grupo Logis en 2025 refleja el perfil propio del sector de servicios temporales, con una marcada predominancia de trabajadores jóvenes. El 48,8% de los colaboradores tenía menos de 29 años al momento de su vinculación, lo que responde a la naturaleza de los cargos operativos en el sector HORECA y a la vocación de la empresa de ofrecer oportunidades de primer empleo formal a jóvenes sin experiencia previa. El grupo entre 29 y 44 años representó el 44,6% de la fuerza laboral, aportando experiencia, estabilidad y capacidad de liderazgo en los equipos de trabajo. Por su parte, los trabajadores mayores de 44 años constituyeron el 6,6% del total, reflejando la participación de talento con trayectoria y conocimiento especializado.



Beneficios para empleados (GRI 401-2)

Grupo Logis garantiza a la totalidad de sus trabajadores en misión el acceso completo a los beneficios establecidos por la legislación laboral colombiana. Esto incluye afiliación a EPS, AFP y ARL, inscripción a la Caja de Compensación Familiar, pago de prima semestral, cesantías e intereses de cesantías, y entrega de dotación de trabajo según el sector y el cargo desempeñado. Las licencias de maternidad y paternidad se reconocen conforme a los términos establecidos por la ley.

En materia de beneficios extralegales, Grupo Logis implementó para el 100% de sus empleados de planta una política de protección integral que incluye pólizas corporativas de seguro de vida y exequias. Este beneficio fue estructurado bajo una negociación de convenios corporativos que permitió obtener tarifas preferenciales y niveles amplios de cobertura, sin exclusiones ni períodos de carencia extendidos. El área de Gestión Humana realiza una revisión anual de pólizas y proveedores para ajustar condiciones según la retroalimentación recibida y las necesidades emergentes. Este beneficio contribuye a la retención del talento clave, fortalece la percepción de Grupo Logis como empleador responsable y mitiga el impacto emocional y económico de situaciones de fallecimiento sobre las familias de los colaboradores.

Como meta para el 2026, la empresa se ha propuesto extender el acceso a estos seguros extralegales al 15% de los trabajadores temporales vinculados bajo contratos por obra o labor, avanzando progresivamente hacia la equidad de beneficios entre el personal de planta y la fuerza laboral en misión, en línea con los principios del trabajo decente que inspiran el estándar GRI 401-2.

6.2 Salud y Seguridad en el Trabajo (GRI 403)

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

Grupo Logis tiene implementado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) conforme a los requerimientos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 —Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo— y la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, que define los estándares mínimos del SG-SST según el número de trabajadores y el nivel de riesgo. Adicionalmente, la empresa toma como referencia los lineamientos de la Norma ISO 45001,

estándar internacional de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, como marco orientador para la mejora continua del sistema.

El SG-SST cubre a la totalidad de los empleados de planta y a los colaboradores en misión vinculados por Grupo Logis, independientemente de la ciudad o empresa usuaria donde presten sus servicios. Las actividades contempladas dentro del alcance del sistema incluyen la investigación de accidentes de trabajo, las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo, la inducción en SST para todos los trabajadores nuevos, los programas de medicina preventiva y el seguimiento continuo de casos de salud que puedan derivar en restricciones, recomendaciones médicas o calificación de origen laboral.

El responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es empleado directo de Logistica Laboral SAS BIC.

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

Grupo Logis realiza la identificación de peligros y evaluación de riesgos conforme al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, utilizando la Guía Técnica Colombiana GTC-45 como metodología de referencia. Dado el modelo de negocio de servicios temporales, este proceso opera en dos niveles.

El primero cubre los riesgos en las sedes administrativas propias, donde los peligros más frecuentes son el riesgo biomecánico por trabajo con pantallas, el riesgo psicosocial por carga laboral y el riesgo locativo. Esta matriz se actualiza semestralmente por el responsable de SST con participación del COPASST.

El segundo nivel, y el más relevante para la operación, corresponde a los centros de trabajo de las empresas usuarias donde prestan servicios los trabajadores en misión. Conforme al artículo 34 de la Ley 1562 de 2012, antes de iniciar cualquier misión se verifica el profesiograma del cargo y se suscriben matrices de responsabilidades compartidas en SST con cada empresa usuaria. Los controles propuestos siguen la jerarquía establecida en la normativa: eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y, como última medida, elementos de protección personal.

Reporte de peligros y protección contra represalias

Los trabajadores pueden reportar condiciones inseguras al COPASST, al responsable de SST o a través del canal de denuncias de la empresa. La política de cero represalias protege a todo trabajador que ejerza este derecho

Investigación de incidentes y accidentes

La investigación de accidentes e incidentes se realiza conforme a la Resolución 1401 de 2007, e incluye: notificación a la ARL dentro de las dos horas siguientes al evento, conformación del equipo investigador con el jefe inmediato y el responsable de SST, análisis causal mediante árbol de causas o los cinco por qués, y definición de acciones correctivas con responsable y fecha de cierre. Cuando el accidente ocurre en instalaciones de una empresa usuaria, la investigación se realiza de manera conjunta con su área de SST. Todos los informes quedan registrados en el sistema de gestión documental Synergy.

Participación de los trabajadores en SST (GRI 403-4)

Grupo Logis cuenta con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) activo, cuyo período de vigencia corresponde a 2026-2028, conforme al proceso de elección realizado en enero de 2026. El comité está integrado por representantes del empleador y de los trabajadores,

tanto principales como suplentes, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2013 de 1986. Sus integrantes fueron elegidos mediante votación, garantizando una representación legítima y participativa de la fuerza laboral en los asuntos de seguridad y salud en el trabajo.

El COPASST sesiona mensualmente, lo que permite un seguimiento continuo al Sistema de Gestión de SST, la revisión de novedades, el análisis de condiciones de trabajo y la definición de acciones de mejora de manera oportuna. La periodicidad mensual supera el mínimo requerido por la normativa para empresas de riesgo I y II, reflejando el compromiso de la organización con una gestión activa y preventiva.

Todos los trabajadores de planta están representados a través de sus delegados elegidos. Para los trabajadores en misión, la participación en SST se articula adicionalmente a través de los COPASST de las empresas usuarias en cuyos centros de trabajo prestan sus servicios, garantizando así cobertura y representación en los diferentes puntos de operación a nivel nacional.

Más allá del COPASST, Grupo Logis promueve la participación activa de los trabajadores en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a través de múltiples canales: el reporte de condiciones inseguras e incidentes, la participación en las investigaciones de accidentes de trabajo, el desarrollo de inspecciones de seguridad con apoyo de trabajadores, los espacios periódicos de capacitación y sensibilización en SST, y la articulación con las brigadas de emergencia de la organización. Estos mecanismos permiten que la gestión del SST sea un ejercicio colectivo y no exclusivo del área técnica, fortaleciendo la cultura preventiva en todos los niveles de la empresa.

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

Durante 2025, el área de Gestión Humana y Bienestar de Grupo Logis implementó un programa estructurado de capacitaciones orientadas a la promoción de la salud mental, el bienestar emocional y la convivencia laboral, compuesto por seis módulos realizados entre agosto y octubre de 2025 en modalidad virtual a través de Microsoft Teams, con la participación de colaboradores de todas las regionales de la empresa.

Programa	Participantes	Objetivo
Inteligencia Emocional	35	Reducir quejas por manejo emocional inadecuado
Comunicación Efectiva	33	Reducir inconformidades por fallas comunicativas
Relaciones Interpersonales	33	Mejorar relación colaboradores-clientes
Manejo del Estrés	28	Mantener en 0% los casos de salud por estrés laboral
Prevención de Acoso Sexual y Laboral	26	Fortalecer conducta ética y prevenir acoso
Prevención de Violencia Intrafamiliar	30	Identificación temprana y rutas de atención

Los programas fueron organizados por el área de Gestión Humana y Bienestar, con la participación de aliados externos, que aportó facilitadores especializados en varios de los módulos. La modalidad virtual permitió la participación simultánea de colaboradores desde Barranquilla, Cartagena, Santa Marta, Medellín y Bogotá, garantizando cobertura multirregional sin necesidad de desplazamiento.

Como resultado agregado del programa, las tres capacitaciones de habilidades blandas, inteligencia emocional, comunicación efectiva y relaciones interpersonales lograron en conjunto una reducción del 50% en las quejas asociadas a la interacción con clientes en cada área intervenida. Las capacitaciones de prevención en salud mental y convivencia mantuvieron los indicadores de acoso laboral y violencia intrafamiliar en cero activaciones del Comité de Convivencia Laboral posterior a los programas.

En materia de actividades recreativas y de integración, Grupo Logis llevó a cabo durante 2025 varias iniciativas orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la cultura organizacional y los vínculos entre colaboradores. Como, por ejemplo, la fiesta de fin de año reunió al equipo en un espacio de celebración y reconocimiento del trabajo realizado durante el período. Los Carnavales y el Festival del Dulce fueron actividades enmarcadas en las tradiciones culturales de las regiones donde opera la empresa, especialmente en el Caribe colombiano, promoviendo la identidad colectiva y la alegría como parte del ambiente laboral. Adicionalmente, se realizaron pausas activas con la intervención de un agente externo especializado, cuyo enfoque estuvo centrado en el fortalecimiento de la confianza y el compañerismo entre los equipos de trabajo, aportando herramientas prácticas para mejorar la colaboración y la cohesión interna.

6.3 Formación y educación (GRI 404)

Horas de formación (GRI 404-1)

En 2025, Grupo Logis ofreció un total de 26.900 horas de formación a sus colaboradores, lo que representa un crecimiento del 7,6% frente a las 25.000 horas impartidas en 2024. Si bien este resultado no alcanzó la meta propuesta de 27.500 horas para el período, el avance es significativo y refleja la continuidad del compromiso de la empresa con el desarrollo del talento humano como palanca de productividad, retención y bienestar organizacional.

El crecimiento de 1.900 horas adicionales respecto al año anterior se explica por la consolidación de las iniciativas formativas iniciadas en 2024 y la incorporación de nuevos programas. Los factores que impulsaron el aumento fueron la realización de diagnósticos semestrales de necesidades formativas que permitieron ajustar los contenidos a las brechas reales de competencias; la consolidación de modalidades flexibles como el microlearning y las clases virtuales grabadas, que facilitaron el acceso a la formación en cualquier horario; las alianzas con entidades externas y plataformas e-learning que enriquecieron el catálogo con certificaciones especializadas; y los incentivos de participación mediante reconocimientos internos, diplomas y vinculación de los logros formativos a los planes de carrera de los colaboradores.

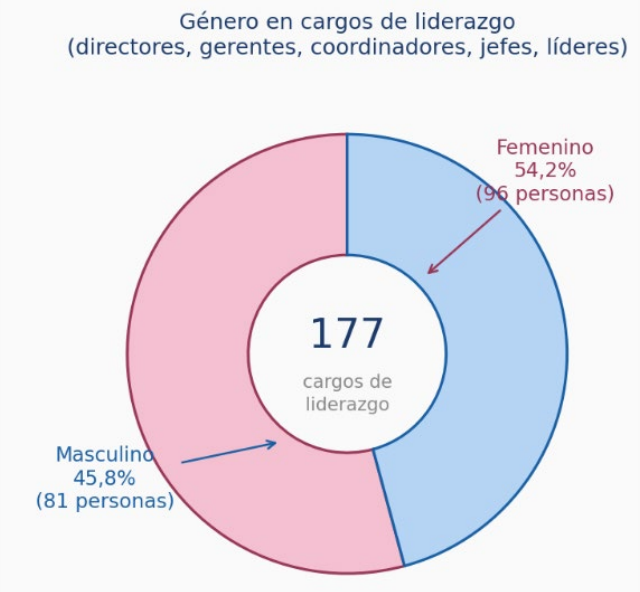
Respecto al incumplimiento de la meta de 27.500 horas, la diferencia de 600 horas se atribuye principalmente a el aplazamiento de los programas de mentoring y coaching previstos para el cuarto trimestre. Esta situación fue analizada por el área de Gestión Humana y se incorporó como aprendizaje para el diseño del plan formativo del período siguiente.

Para 2026, la meta es alcanzar las 28.000 horas de formación, incorporando los programas de mentoring y coaching que quedaron pendientes, fortaleciendo la medición del impacto en el desempeño mediante indicadores de aplicación práctica post-curso, y profundizando la formación en habilidades digitales y liderazgo para acompañar la transformación organizacional de la empresa.

6.4. Diversidad, igualdad y no discriminación (GRI 405 y 406)

Diversidad

Un análisis más detallado de la distribución de género por nivel de cargo revela un dato especialmente destacado: en los cargos de liderazgo —que incluyen directores, gerentes, coordinadores, jefes, supervisores y líderes de área— las mujeres representaron el 54,2% de los ocupantes durante 2025, superando a los hombres (45,8%) en este nivel. Este resultado es significativo porque invierte la tendencia general del mercado laboral colombiano, donde la participación femenina en cargos de decisión suele ser menor. En contraste, en los cargos operativos la distribución fue de 42,5% femenino y 57,5% masculino.



El análisis por cargo específico muestra que roles como Coordinador de Talento Humano, Líder de Seguridad y Salud en el Trabajo, Jefe de Operaciones de Alojamiento, Director Comercial y Coordinador Jurídico registraron una participación femenina mayoritaria o exclusiva, mientras que cargos como Líder de Logística, Coordinador de Mantenimiento y Supervisor de Producción tuvieron mayor presencia masculina, en línea con los perfiles técnicos de cada área.

7. Dimensión Social: Comunidad, clientes y mercado

7.1 Comunidades locales (GRI 413)

Durante el año 2025, Grupo Logis generó empleo formal en 124 ciudades y municipios de Colombia, consolidándose como un actor de cobertura nacional con impacto directo en comunidades de diversas regiones del país. Este alcance geográfico no solo refleja el crecimiento operativo de la empresa, sino también su compromiso con llevar oportunidades de empleo formal a territorios donde la informalidad laboral representa uno de los principales desafíos socioeconómicos.

Distribución territorial del empleo

La mayor concentración de trabajadores activos al cierre del período se registró en Cartagena, con 254 colaboradores (35,47% del total), seguida de Barranquilla con 99 (13,83%) y Medellín con 63 (8,80%). Estas tres ciudades concentran el 58,1% de la fuerza laboral activa, reflejando la fortaleza de Grupo Logis en los mercados del Caribe colombiano y el noroccidente del país, que son precisamente las regiones donde se concentra la mayor actividad del sector HORECA, principal segmento de clientes de la empresa.

Sin embargo, uno de los aspectos más destacados del período es la presencia de Grupo Logis en municipios de menor tamaño y alta vulnerabilidad socioeconómica. Ciudades como Fonseca (2,65%), Hatonuevo (2,65%), Albania (1,96%), Barrancas (1,54%) en el departamento de La Guajira concentraron conjuntamente el 9,93% de los trabajadores activos, lo que evidencia una contribución significativa a la formalización laboral en una de las regiones con mayor índice de pobreza y desempleo informal del país.

Compromiso con la diversidad e inclusión territorial

La diversidad territorial de Grupo Logis no es un resultado accidental sino el reflejo de una estrategia deliberada de expansión incluyente. En muchos de estos municipios, especialmente en La Guajira y el Caribe colombiano, Grupo Logis representa para sus trabajadores la primera

oportunidad de acceder a un empleo con seguridad social completa, prestaciones legales y condiciones laborales dignas. Esta presencia diversa también se traduce en una contribución al desarrollo económico local: los salarios y prestaciones pagadas a los trabajadores en misión se convierten en ingresos que circulan en las economías locales, fortaleciendo el tejido productivo de cada comunidad. Los aportes parafiscales generados por cada vinculación —SENA, ICBF, Cajas de Compensación Familiar— financian programas sociales que benefician directamente a las familias de estos municipios.

Compromiso con la sostenibilidad del empleo local

De cara al futuro, Grupo Logis reafirma su compromiso de continuar expandiendo su cobertura geográfica de manera responsable y sostenible. Este crecimiento estará siempre guiado por el principio de que cada nuevo territorio que Grupo Logis alcanza representa una comunidad que merece acceso al trabajo formal, a la seguridad social y a las oportunidades de desarrollo que solo el empleo digno puede ofrecer.

Para el período 2026, la empresa se propone fortalecer alianzas con organizaciones comunitarias en los municipios de menor tamaño, con el fin de ampliar el alcance de las convocatorias laborales y priorizar la vinculación de poblaciones con mayores barreras de acceso al empleo formal, incluyendo jóvenes sin experiencia, mujeres cabeza de familia y personas en proceso de reintegración social.

7.2 Evaluación social de proveedores (GRI 414)

Durante el año 2025, Grupo Logis contó con proveedores recurrentes de bienes y servicios, entre los que se encuentran plataformas de empleo, empresas de medicina laboral, proveedores de dotaciones de trabajo, gestores de residuos autorizados y proveedores de tecnología y software. Estos aliados son fundamentales para la operación de la empresa y para garantizar la calidad del servicio prestado a las empresas usuarias y a los trabajadores en misión.

Los criterios de evaluación social definidos por la empresa para sus proveedores incluyen el cumplimiento de obligaciones laborales y de seguridad social, la no contratación de menores de edad, la no discriminación en sus procesos internos, la legalidad tributaria y el cumplimiento de la normativa ambiental aplicable. Estos criterios son consistentes con los establecidos en el período anterior y están alineados con los principios del Código de Ética y Conducta de Grupo Logis.

Como compromiso para el año 2026, Grupo Logis se propone formalizar e implementar el proceso de evaluación social anual a la totalidad de sus proveedores recurrentes, utilizando una lista de verificación estructurada que incluya los criterios laborales, ambientales y éticos ya definidos. Este proceso quedará documentado en el sistema de gestión documental Synergy y será reportado en el siguiente ciclo de informe de sostenibilidad, avanzando hacia una cadena de suministro más transparente y alineada con los principios del trabajo decente y la responsabilidad empresarial.

7.3 Salud y seguridad del cliente / empresa usuaria (GRI 416)

En el marco de la relación tripartita que caracteriza el modelo de servicios temporales, Grupo Logis asume una responsabilidad activa en la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en misión en los centros de trabajo de sus empresas usuarias, en cumplimiento del artículo 34 de la Ley 1562 de 2012 y las disposiciones del Decreto 1072 de 2015.

Antes de iniciar cualquier misión, la empresa verifica los profesiogramas de cada cargo requerido por la empresa usuaria, lo que permite identificar las condiciones físicas, mentales y de aptitud

necesarias para el desempeño seguro de las funciones. El 100% de los trabajadores en misión contaron con examen médico ocupacional de ingreso vigente y apto para el cargo antes de comenzar su asignación, garantizando que ningún trabajador inició labores sin la valoración médica requerida.
Durante el año 2025 se recibieron 2 reclamaciones formales por parte de empresas usuarias relacionadas con condiciones de salud y seguridad en el trabajo. Ambas fueron atendidas conforme al protocolo interno de gestión de novedades SST, con análisis de causas y definición de acciones correctivas en coordinación con la empresa usuaria correspondiente. Este número reducido de reclamaciones, en el contexto de una operación que cubrió 167 empresas usuarias y 124 municipios durante el período, refleja la solidez de los mecanismos de verificación previa implementados por la empresa.

7.4 Privacidad del cliente y trabajadores (GRI 418)

Grupo Logis reconoce la importancia de la seguridad, privacidad y confidencialidad de los datos personales que reposan en sus bases de información como un derecho fundamental de sus grupos de interés. En cumplimiento del artículo 15 de la Constitución Política de Colombia, la Ley 1581 de 2012 y la Ley 1266 de 2008, la empresa cuenta con una Política para el Tratamiento de Datos Personales (código Po-GJ-12, versión 03), cuya última actualización entró en vigencia el 19 de febrero de 2026 y fue firmada por el Representante Legal en la ciudad de Barranquilla.
La política aplica a todas las bases de datos físicas y digitales que contengan información personal tratada por Logística Laboral SAS BIC, e incluye a todos los empleados, aliados, contratistas y terceros que interactúen con dicha información. La empresa actúa como responsable del tratamiento de los datos de sus trabajadores en misión, empleados de planta, candidatos en proceso de selección, clientes, proveedores y demás grupos de interés, en el marco de su objeto social como empresa de servicios temporales.

El tratamiento de los datos personales se rige por los principios de responsabilidad demostrada, finalidad legítima, libertad, veracidad, transparencia, seguridad y confidencialidad establecidos en la Ley 1581 de 2012. Para garantizar la seguridad de la información, la empresa implementa el principio de mínimo privilegio, asegurando que cada usuario acceda únicamente a los recursos e información necesarios para el desempeño de sus funciones. La gestión del acceso a los sistemas corporativos —incluyendo OneDrive, SharePoint y las licencias de Microsoft Office 365— se realiza a través del área de Infraestructura Tecnológica, y cualquier incidente relacionado con datos personales debe ser informado de manera inmediata al Oficial de Protección de Datos, quien en caso de obligación legal lo reporta al Registro Nacional de Bases de Datos dentro de los quince días hábiles siguientes, conforme al Decreto 090 de 2018.

Los titulares de los datos pueden ejercer sus derechos de conocer, actualizar, rectificar, suprimir y revocar la autorización sobre el tratamiento de su información a través de los canales habilitados por la empresa: correo electrónico info@grupologis.co, o de manera presencial en la sede de la Calle 64 50 03, Barranquilla, en horario de atención de lunes a viernes. Las consultas son atendidas en un plazo máximo de diez días hábiles y los reclamos en un plazo máximo de quince días hábiles.

Durante el año 2025, Grupo Logis no recibió reclamaciones formales ante la Superintendencia de Industria y Comercio por violación de privacidad o uso indebido de datos personales, y no se presentaron incidentes de seguridad de datos en ninguna de sus operaciones, lo que refleja la

efectividad de los controles implementados y el compromiso de la organización con la protección de la información de sus grupos de interés.

8. Cumplimiento fiscal (GRI 207)

Durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, Logística Laboral SAS BIC cumplió de manera íntegra y oportuna con la totalidad de sus obligaciones fiscales y legales, logrando un 100% de cumplimiento en el pago de impuestos a nivel nacional, departamental y municipal, así como en el cumplimiento de las disposiciones de la legislación laboral colombiana aplicables a su operación como empresa de servicios temporales.

En materia fiscal, la empresa presentó y pagó oportunamente todas las declaraciones tributarias correspondientes al período, incluyendo impuesto de renta, IVA, ICA y demás obligaciones nacionales y territoriales, sin incurrir en sanciones, intereses moratorios ni procesos administrativos sancionatorios por parte de la DIAN u otras autoridades tributarias.

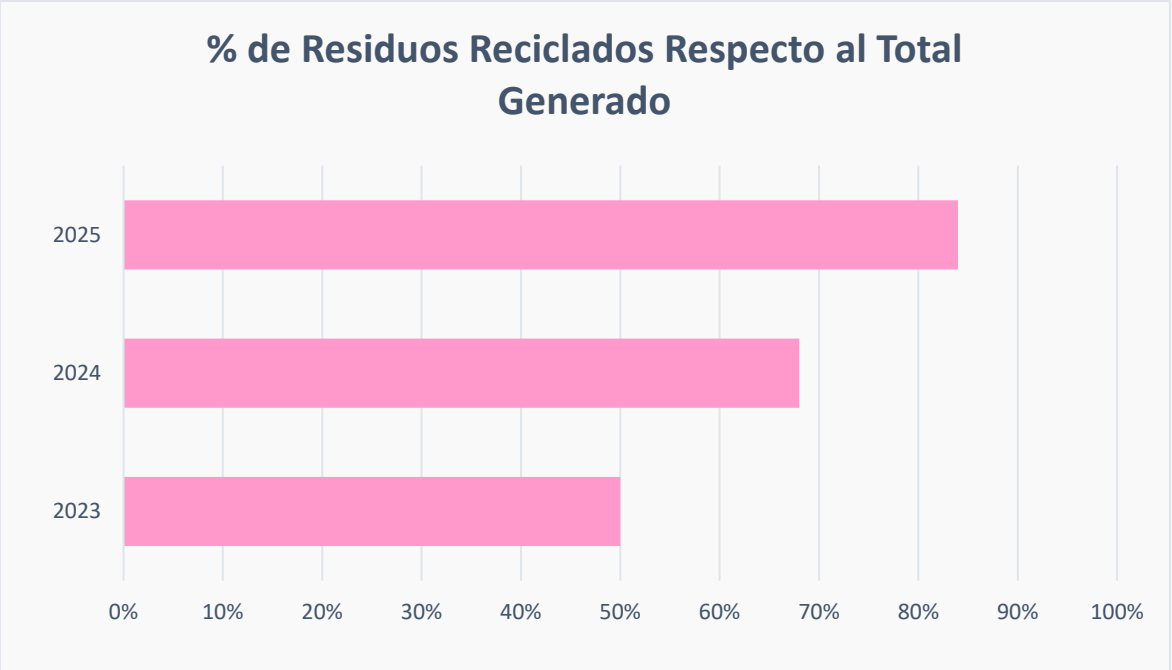
En materia laboral, la organización garantizó el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo la formalización de contratos, la afiliación oportuna a la seguridad social, el pago de salarios y prestaciones sociales dentro de los términos legales, y la aplicación de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Durante todo el período no se registraron sanciones ni advertencias por parte del Ministerio del Trabajo ni de ninguna otra autoridad de control laboral.

Este resultado reafirma el compromiso de Grupo Logis con la legalidad, la transparencia y la responsabilidad corporativa como pilares de su modelo de gestión. El cumplimiento normativo no es para la empresa una obligación reactiva sino una práctica cotidiana respaldada por un calendario fiscal interno actualizado, revisiones contables mensuales, asesoría legal y tributaria externa especializada y capacitación continua al personal administrativo en materia laboral y fiscal.

9. Dimensión ambiental

9.1 Materiales (GRI 301)

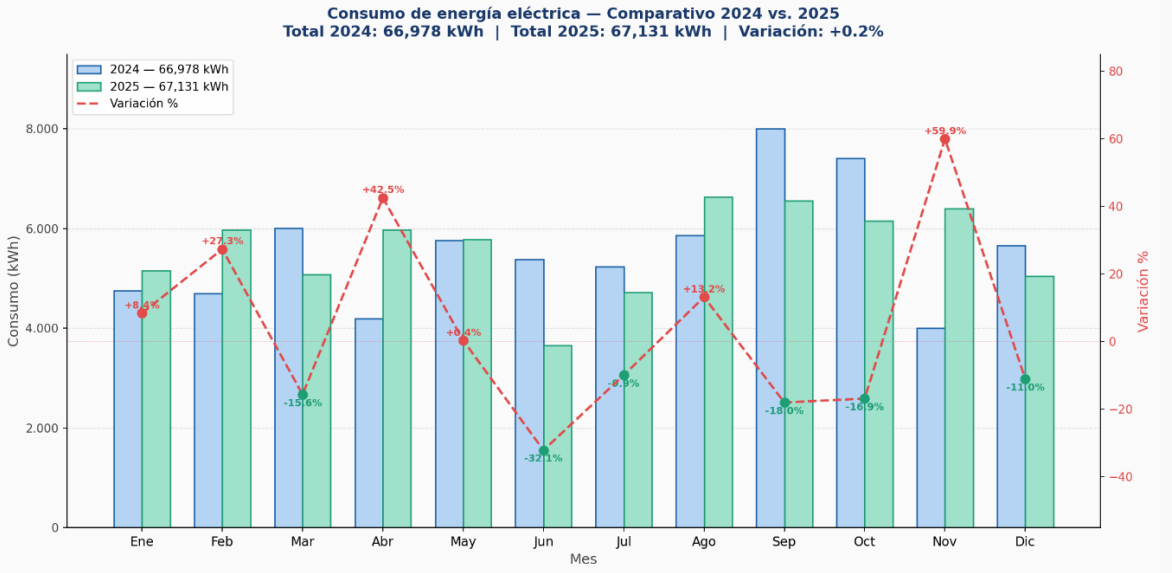
La gestión ambiental ha logrado una evolución sobresaliente, logrando que el índice de reciclaje pase del 50% al 84% en tres años. Este resultado no solo demuestra una mejora continua en los procesos, sino que garantiza que, ante un aumento masivo en la generación de residuos, la organización tiene la capacidad operativa para superar sus propias metas de sostenibilidad y reducir drásticamente su impacto ambiental



El gráfico muestra una mejora constante. Esto es un argumento fuerte de "mejora continua", demostrando que cada año el personal o la entidad se vuelve más consciente y disciplinada con el manejo de desechos. Los datos conectan directamente la compra de papel con su disposición final. Esto da transparencia total: se sabe exactamente cuántas resmas entraron y cuántas se reciclaron, lo que evita pérdidas injustificadas de material.

9.2 Energía (GRI 302)

GRI 302-1: Consumo energético — Análisis comparativo 2024-2025



Durante el año 2025, Grupo Logis registró un consumo total de energía eléctrica de 67.131 kWh en su sede principal de Barranquilla, lo que representa una reducción de 847 kWh respecto a los 67.978 kWh consumidos en 2024, equivalente a una disminución del 1,2% interanual.

Si bien la reducción global es moderada, el análisis mensual revela una mejora significativa en el segundo semestre del año. Los meses de septiembre y octubre de 2025 registraron reducciones del 18,0% y 16,9% respectivamente frente a los mismos meses de 2024, período en el que se habían registrado los consumos más altos del año anterior (8.000 kWh en septiembre 2024 y 7.409 kWh en octubre 2024). Esta tendencia sugiere que las medidas de eficiencia energética implementadas —sustitución de luminarias LED, optimización del uso de aires acondicionados y campañas internas de ahorro— tuvieron un impacto más visible en la segunda mitad del año.

En términos de equivalencia ambiental, aplicando el factor de emisión de la red eléctrica colombiana de 0,136 $kgCO_2$/kWh publicado por el IDEAM, el consumo de 2025 generó aproximadamente 9,13 tCO_2e de emisiones de Alcance 2, frente a las 9,25 tCO_2e del año anterior, representando una reducción de 0,12 tCO_2e.

Para 2026, la meta es consolidar una reducción adicional del 5% en el consumo total, a través de la implementación de un plan de eficiencia energética a mediano plazo que incluya el monitoreo mensual por sede y la evaluación de fuentes de energía renovable.

9.3 Agua y efluentes (GRI 303)

Durante el año 2025, el consumo promedio mensual de agua en las oficinas de Logística Laboral SAS BIC fue de 46.6 m³, lo que representa un incremento frente al promedio de 35.6 m³ registrado en 2024. Este aumento estuvo concentrado principalmente en el primer semestre, donde abril y mayo de 2025 alcanzaron picos de 62 y 64 m³ respectivamente. No obstante, a partir del segundo semestre de 2025 se evidenció una tendencia favorable de reducción, con agosto registrando el consumo más bajo del año con 28 m³, lo que demuestra que las medidas de control tienen efecto cuando se aplican con constancia. A pesar de esta mejora parcial, el promedio del segundo semestre de 2025 (39.3 m³) sigue siendo un superior al del segundo semestre de 2024 (24 m³), lo que indica que aún existe un margen significativo de optimización para retomar la eficiencia hídrica alcanzada en periodos anteriores.

Logística Laboral SAS BIC se compromete a implementar y mantener de forma permanente las medidas de ahorro y control hídrico que demostraron su efectividad en el segundo semestre de 2024, con el objetivo de reducir el consumo promedio mensual a un máximo de 25 m³ por oficina para el cierre del año 2026. Para ello, se realizará seguimiento mensual del indicador, se reforzará la cultura de uso eficiente del agua entre los colaboradores y se evaluará la implementación de tecnologías de bajo consumo en todas las sedes, reafirmando el compromiso de la organización con la sostenibilidad ambiental y la gestión responsable de los recursos naturales.

9.4 Residuos (GRI 306)

Los principales materiales consumidos por Grupo Logis en sus operaciones administrativas durante el período corresponden a insumos de oficina, activos tecnológicos y dotaciones entregadas a trabajadores en misión según el sector y cargo asignado. La gestión de estos materiales se rige por el principio de uso eficiente de recursos y disposición final ambientalmente responsable.

En cuanto al consumo de materiales de oficina, la digitalización progresiva de los procesos internos —incluyendo la implementación de firma electrónica, la gestión documental a través de Synergy y el uso de plataformas como OneDrive y SharePoint— ha permitido reducir de manera sostenida el consumo de papel y otros insumos físicos. La política de oficina sostenible promueve la impresión a doble cara, el uso de documentos digitales como primera opción y la reutilización de materiales cuando es posible.

Gestión de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE)

El componente de mayor relevancia ambiental en la gestión de materiales de Grupo Logis corresponde al manejo de los Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE) generados por la renovación tecnológica de sus sedes. La empresa cuenta con un proceso formalizado de gestión de RAEE en alianza con LITO SAS (NIT 811.024.067-9), empresa autorizada por el Departamento Administrativo de Medio Ambiente DAMAB mediante Resolución de Licencia Ambiental N° 1052 de 2006, modificada por Resolución N° 0333 de 2016, para la gestión de excedentes industriales, residuos peligrosos y RAEE.

Durante los períodos 2024 y 2025, Grupo Logis realizó las siguientes entregas certificadas de residuos para su gestión ambientalmente responsable:

Tipo de residuo	Cantidad (kg)	Gestor autorizado	Tipo de gestión
RAEE: impresoras, CPUs, periféricos, circuitos, cables, discos duros, metal ferroso	44,20	LITO SAS — DAMAB	Destrucción y aprovechamiento (reciclaje)
Pilas y baterías (clasificación A1180)	2,00	LITO SAS — DAMAB	Almacenamiento temporal y tratamiento final
RAEE: pantallas, CPUs, teclados, cables, circuitos, metal ferroso	69,00 (pendiente calibración)	LITO SAS — DAMAB	Recolección y transporte para gestión RAEE

El proceso de entrega de RAEE incluye la firma de manifiesto de carga, el seguimiento del transporte por parte de la empresa transportadora TRANSLITO (NIT 901630816) y la expedición de los certificados de almacenamiento temporal y de destrucción y aprovechamiento, garantizando la trazabilidad completa de cada residuo desde su generación hasta su disposición final. Todos los residuos electrónicos entregados fueron sometidos a operaciones de aprovechamiento mediante recuperación y reciclaje, en cumplimiento de la normatividad legal vigente en materia de salud, seguridad y ambiente conforme al Decreto 1076 de 2015.

La gestión de pilas, baterías y demás residuos peligrosos se realiza de acuerdo con los programas posconsumo autorizados por la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA), garantizando que ningún residuo peligroso sea dispuesto en relleno sanitario convencional ni represente un riesgo ambiental o sanitario para las comunidades cercanas a las sedes de la empresa.

Esta práctica de gestión responsable de RAEE posiciona a Grupo Logis como una empresa comprometida con la economía circular, donde los activos tecnológicos al final de su vida útil se reincorporan a ciclos productivos de recuperación de materiales en lugar de convertirse en residuos de disposición final.

Meta 2026

Para el período 2026, Grupo Logis se propone formalizar un inventario anual de activos tecnológicos susceptibles de renovación, que permita planificar con anticipación las entregas de RAEE y garantizar que el 100% de los equipos dados de baja sean entregados a gestores autorizados con certificado de aprovechamiento o disposición final. Adicionalmente, se evaluará la posibilidad de incluir criterios de ecodiseño y durabilidad en la selección de nuevos equipos de cómputo.

Este informe de sostenibilidad es el reflejo de lo que Grupo Logis es y de lo que aspira a ser. Cada indicador que aquí se presenta representa una decisión tomada, un compromiso asumido y una persona cuya vida ha sido impactada por nuestra actividad.

Somos conscientes de que el camino hacia la sostenibilidad no es lineal ni está exento de retos. Hay áreas donde avanzamos con solidez, como en la formalización laboral, la diversidad de género en cargos de liderazgo y la reducción de nuestra huella ambiental. Hay otras donde reconocemos que aún tenemos trabajo por hacer, y lo declaramos con honestidad porque creemos que la transparencia es la base de cualquier relación de confianza duradera.

Lo que no cambia es el propósito que nos mueve: unir personas con oportunidades laborales dignas. Detrás de cada contrato firmado hay una familia que accede a seguridad social, un joven que construye su historia laboral, una mujer que encuentra en el mercado formal un espacio de desarrollo y autonomía, una comunidad que se fortalece. Ese es nuestro impacto más real y valioso, y es el que nos impulsa a seguir creciendo de manera responsable.

Índice de contenidos GRI (GRI 2-55)

Estándar GRI	Divulgación	Sección del informe	Omisión (si aplica)
ESTÁNDARES UNIVERSALES — GRI 1, GRI 2 Y GRI 3			
GRI 1 – Fundamentos 2021	Declaración de uso de los Estándares GRI	Portada / Sección 2.4	—
GRI 2-1	Detalles de la organización	Sección 2.1	—
GRI 2-2	Entidades incluidas en el informe	Sección 2.2	—
GRI 2-3	Período, frecuencia y punto de contacto	Sección 2.3	—
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y relaciones comerciales	Sección 3.2 y 3.3	—
GRI 2-7	Empleados	Sección 6.1	—
GRI 2-9	Estructura y composición del gobierno	Sección 4.1	—
GRI 2-12	Rol del máximo órgano en gestión de impactos	Sección 4.1	—
GRI 2-13	Delegación de responsabilidad en sostenibilidad	Sección 4.1	—
GRI 2-16	Comunicación de preocupaciones críticas	Sección 4.3	—

Estándar GRI	Divulgación	Sección del informe	Omisión (si aplica)
GRI 2-22	Declaración sobre estrategia de sostenibilidad	Declaración de Gerencia	—
GRI 2-55	Índice de contenidos GRI	Índice GRI (este documento)	—
GRI 3-1	Proceso para determinar temas materiales	Sección 5.1	—
GRI 3-2	Lista de temas materiales	Sección 5.2	—
GRI 3-3	Gestión de cada tema material	Sección 5.3	—
ESTÁNDARES TEMÁTICOS — DIMENSIÓN ECONÓMICA			
GRI 201-1	Valor económico generado y distribuido	Sección 8	—
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre anticorrupción	Sección 4.4	—
GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas adoptadas	Sección 4.4	—
GRI 207-1	Enfoque para los impuestos / cumplimiento fiscal	Sección 8	—
ESTÁNDARES TEMÁTICOS — DIMENSIÓN AMBIENTAL			
GRI 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	Sección 9.1	—
GRI 301-2	Insumos reciclados utilizados	Sección 9.1	—
GRI 302-1	Consumo energético dentro de la organización	Sección 9.2	—
GRI 303-1	Interacciones con el agua como recurso compartido	Sección 9.3	—
GRI 303-3	Extracción de agua	Sección 9.3	—
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI — Alcance 1	Sección 9.2	Sin flota propia. Alcance 1 = cero
GRI 306-1	Generación de residuos e impactos	Sección 9.4	—
GRI 306-3	Residuos generados	Sección 9.4	—
GRI 308-1	Nuevos proveedores evaluados con criterios ambientales	Sección 7.2	Primer año de evaluación formal

Estándar GRI	Divulgación	Sección del informe	Omisión (si aplica)
ESTÁNDARES TEMÁTICOS — DIMENSIÓN SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES			
GRI 401-1	Nuevas contrataciones y rotación de empleados	Sección 6.1	—
GRI 401-2	Beneficios prestados a empleados	Sección 6.1	—
GRI 403-1	Sistema de gestión de SST	Sección 6.2	—
GRI 403-2	Identificación de peligros y evaluación de riesgos	Sección 6.2	—
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo	Sección 6.2	—
GRI 403-4	Participación de los trabajadores en SST (COPASST)	Sección 6.2	—
GRI 403-5	Formación de trabajadores en SST	Sección 6.2	—
GRI 403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	Sección 6.2	—
GRI 403-7	Prevención SST a través de relaciones comerciales	Sección 6.2	—
GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión SST	Sección 6.2	—
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	Sección 6.2	—
GRI 403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Sección 6.2	—
GRI 404-1	Horas promedio de formación por empleado	Sección 6.3	—
GRI 404-2	Programas de mejora de aptitudes y transición	Sección 6.3	—
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Sección 6.4	—
GRI 405-2	Relación de remuneración básica por género	Sección 6.4	—
GRI 406-1	Casos de discriminación y medidas correctivas	Sección 6.4	—
GRI 408-1	Operaciones con riesgo de trabajo infantil	Sección 6.1	—
GRI 409-1	Operaciones con riesgo de trabajo forzoso	Sección 6.1	—

Estándar GRI	Divulgación	Sección del informe	Omisión (si aplica)
ESTÁNDARES TEMÁTICOS — DIMENSIÓN SOCIAL: COMUNIDAD Y MERCADO			
GRI 413-1	Operaciones con participación comunitaria	Sección 7.1	—
GRI 414-1	Nuevos proveedores evaluados con criterios sociales	Sección 7.2	—
GRI 415-1	Contribuciones a partidos políticos	Sección 7.2	Ninguna contribución en 2025
GRI 416-1	Evaluación de impactos en la salud del cliente	Sección 7.3	—
GRI 418-1	Reclamaciones fundadas sobre privacidad del cliente	Sección 7.4	—