

INFORME DE

Sostenibilidad

2024

COPEVIAN

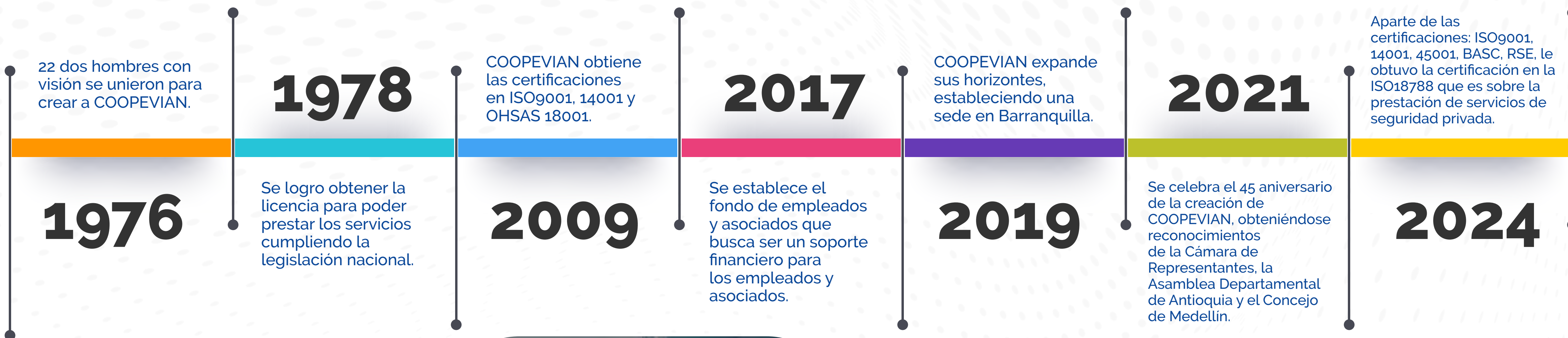
Seguridad Privada





NUESTRA Historia

Algunos de Nuestros Hitos



Todos estos hitos han posicionado a COOPEVIAN como una cooperativa de seguridad privada, con estándares internacionales de alto nivel, gracias al esfuerzo mancomunado de nuestro equipo de trabajo (Asociados y empleados) comprometido y con altos estándares de calidad.



COMUNICACIÓN CON *nuestros grupos* DE INTERÉS

En COOPEVIAN mantenemos una relación cercana para atender a nuestros Grupos de Interés, por lo tanto, contamos con lo siguiente:

Durante el 2024 no se registraron violaciones ni vulnerabilidades en la privacidad de la información de nuestros clientes.



Peticiones, Quejas, Requisiciones, Solicitudes y Felicitaciones (PQRSF)



Buzón de sugerencias



Líneas telefónicas



Correo electrónico



Página web



NUESTRA ESTRATEGIA de sostenibilidad

(Contenido 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible).

En COOPEVIAN, como cooperativa de vigilancia con vocación social y sólida trayectoria, entendemos que la sostenibilidad no es una opción, sino una responsabilidad inherente a nuestro modelo cooperativo y a nuestro rol dentro de la sociedad. Nuestros principios cooperativos nos exigen actuar con conciencia frente a los impactos ambientales, sociales y económicos derivados de nuestras operaciones, pero también nos impulsan a identificar oportunidades que aseguren la viabilidad de la organización a largo plazo, al tiempo que contribuimos al bienestar colectivo y al cuidado del planeta.

Asumir una gestión con enfoque sostenible no solo responde a un compromiso ético, sino que representa una estrategia empresarial inteligente. Nos permite anticiparnos a riesgos regulatorios y operacionales, optimizar recursos, elevar nuestra reputación corporativa, fomentar la innovación, atraer y retener talento, generar ventajas competitivas y, sobre todo, construir una organización resiliente y preparada para enfrentar los desafíos del futuro.





Nuestra visión a largo plazo está centrada en consolidar a COOPEVIAN como un referente en sostenibilidad dentro del sector de la vigilancia privada en Colombia y América Latina. Durante los últimos años, hemos sido reconocidos a nivel nacional e internacional por nuestras buenas prácticas en Responsabilidad Social Empresarial (RSE), lo que reafirma nuestro compromiso con el desarrollo sostenible como eje transversal de nuestra estrategia corporativa.

Nos llena de orgullo compartir algunos hitos recientes que reflejan este compromiso: la instalación de sistemas de energía solar en nuestra sede principal; el fortalecimiento del programa COOEMPENDER, que promueve emprendimientos familiares con base en economía circular; el desarrollo del programa TITANES, orientado a acompañar a nuestros colaboradores próximos a la jubilación; así como la creación de alianzas estratégicas con instituciones educativas, programas de acceso a soluciones de vivienda digna para nuestros asociados, entre muchas otras iniciativas.

Cada una de estas acciones es parte de una hoja de ruta clara hacia la sostenibilidad. Entendemos que los grandes cambios comienzan con pasos concretos, y por ello, avanzamos con decisión, integrando nuestros valores cooperativos con una mirada innovadora y proactiva frente al futuro.

Seguiremos alineando nuestras capacidades, experiencia y liderazgo sectorial para potenciar alianzas estratégicas y promover un enfoque colectivo que contribuya a la sostenibilidad de nuestra cooperativa, de nuestra sociedad y del medio ambiente. Porque el futuro se construye desde hoy, con responsabilidad, visión y cooperación.

CARLOS ARIEL CORREDOR SILVA
Gerente



NUESTRAS *Afiliaciones y* ASOCIACIONES

Afiliaciones y Asociaciones (GRI 2-28)

En COOPEVIAN reconocemos que la articulación con diferentes gremios y asociaciones es clave para el fortalecimiento del sector de la vigilancia y seguridad privada, así como del modelo cooperativo. Nuestra participación activa en estos espacios nos permite unir esfuerzos, compartir conocimientos y desarrollar relaciones de valor que aportan al crecimiento sostenible de la organización y de la sociedad en general.

Actualmente, estamos vinculados a:

- Asociación Nacional de Empresas de Vigilancia Privada (ANDEVIP)
- Asociación de Cooperativas de Vigilancia Privada (ASCOOVIP)
- Asociación Colombiana de Seguridad (ASOSEC)
- Confederación de Cooperativas (CONFECOOP)
- Federación Nacional de Comerciantes (FENALCO)
- ICONTEC
- Business Alliance for Secure Commerce (BASC)
- Sinergia Solidaria
- Sumemoscoop



Nuestra presencia en estas organizaciones no es pasiva: participamos activamente en mesas principales y juntas directivas, contribuyendo a la construcción de políticas, lineamientos técnicos y acciones que fortalezcan tanto al sector como al sistema cooperativo en Colombia.





IMPACTOS *Económicos* Y SOCIALES

Impactos Económicos y Sociales (GRI 203-1, GRI 203-2)

Si bien actualmente no hemos ejecutado proyectos de inversión en infraestructura comunitaria, nos encontramos diseñando estrategias que permitan generar un impacto positivo en las comunidades donde operamos.

A nivel interno, hemos avanzado en acciones significativas que reflejan nuestro compromiso con el bienestar social y la sostenibilidad:

- ✓ **Adecuación de oficinas:** mejorando espacios laborales que favorecen el bienestar de nuestros colaboradores.
- ✓ **Apoyo a la vivienda:** destinación de recursos para soluciones habitacionales a asociados.
- ✓ **Programas de desarrollo humano:** iniciativas que fortalecen la calidad de vida, el crecimiento profesional y la cohesión familiar.

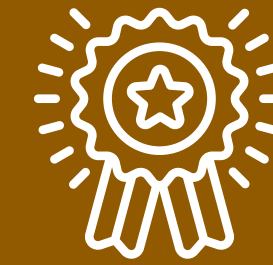


Además, nuestra gestión está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y con la implementación de la norma ISO 18788, que promueve la gestión de seguridad basada en el respeto a los derechos humanos, la transparencia y las buenas prácticas de negocio.





PROGRAMAS *Sociales y* DE BIENESTAR



Titanes COOPEVIAN

Programa desarrollado en alianza con APROJUDEA para acompañar a nuestros colaboradores próximos a pensionarse, brindándoles herramientas que faciliten su adaptación a esta nueva etapa de vida.



COOEMPRENDER

Diplomado orientado a impulsar proyectos productivos y planes de negocio, fomentando la innovación, la asociatividad y el fortalecimiento de la economía solidaria.



COOPERARTE

Espacio creado para las familias de nuestros colaboradores y asociados, con el propósito de promover la inclusión, la creatividad y la integración mediante actividades manuales y artísticas.



RECONO-SER

tu Buen Proceder: Iniciativa que reconoce acciones de valentía y heroísmo de nuestros colaboradores, fortaleciendo el orgullo y la identidad institucional.



COMPROMISO *Ambiental*

Desde 2017, COOPEVIAN realiza la medición de su huella de carbono en alianza con Fenalco Solidario, reafirmando su compromiso con la gestión ambiental responsable. Los objetivos de este proceso son:



Identificar las fuentes de emisiones de gases de efecto invernadero.



Monitorear la evolución de estas emisiones frente al año base.



Diseñar e implementar estrategias de mitigación y compensación.



Sensibilizar a los colaboradores sobre prácticas sostenibles y comunicar los resultados de manera transparente.





NOTAS *Aclaratorias*

COOPEVIAN presenta las siguientes notas aclaratorias del informe de sostenibilidad:



El informe corresponde a la vigencia del 2024 abarcando desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2024.



Contactos para resolver dudas e inquietudes frente al informe de sostenibilidad:

- **Directora SIG:** Edith Atehortúa Teléfono: 604 291 0014 Ext 1121 E-mail: edith.atehortua@coopevian.com
- **Coordinador ambiental:** Heiner Giraldo Teléfono: 604 291 0014 Ext 1129 / E-mail: coordinador.ambiental@coopevian.com



Los datos de los colaboradores y asociados son entregados por el proceso de gestión humana (todos los colaboradores; empleados y asociados firmamos un contrato de protección de datos).



La información contable, fue suministrada por el proceso de gestión financiera.



En la actualidad la Cooperativa no tiene ningún conflicto de interés, ni tampoco los miembros del consejo de administración cuentan con alguna relación de carácter político.



No existe diferencia laboral por género, si no que el salario depende del cargo que desempeña cada colaborador.

(Contenido 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto) (Contenido 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad) (Contenido 2-4 Actualización de la información) (Contenido 207-4 Presentación de informes país por país) (Contenido 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos) (Contenido 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas) (Contenido 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno) (Contenido 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados) (Contenido 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres) (Contenido 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas) (Contenido 415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos).



Los informes de la gestión realizada en COOPEVIAN se presenta ante el Gerente General de la siguiente forma: 2 informes; el primero se presenta en Julio del año en curso con toda la información de enero hasta junio del presente año y en enero del siguiente año se presenta el segundo, el cual reúne toda la información desde enero hasta diciembre del año inmediatamente anterior.



Durante el 2024 no se presentaron casos de incumplimiento legal y por ende no se presentaron sanciones o multas para COOPEVIAN.





En COOPEVIAN, los empleados no hacen parte de los órganos de gobierno, pero los asociados, si participan de estos (Ver: Nuestro sistema de gobierno corporativo)



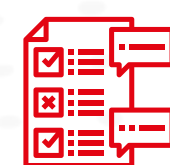
No existe diferencia laboral por género, los salarios dependen del cargo que desempeña cada colaborador.



Durante el año 2024 no se presentaron caso de discriminación en la Cooperativa, sin embargo, se cuenta con un reglamento laboral y estatutos en donde se describe las acciones en caso de que se llegará a presentar, además se cuenta con un comité ética que hace también las veces de veedor.



COOPEVIAN, no obtuvo ningún tipo de subsidio, asistencia financiera, excepciones de pagos u otros beneficios económicos proporcionado por el gobierno.



Durante el 2024 no se presentaron PQRSF, en materia fiscal, sin embargo, en la Cooperativa contamos con varias formas para comunicarnos, si se llegaran a presentar, algunas de estas son: Pagina Web, llamada telefónica, correos electrónicos y estos medios los pueden utilizar las diferentes partes interesadas tanto internas como externas.



La Cooperativa no tiene ninguna afiliación política, por lo cual no se vincula con ningún partido, ni representantes políticos, en observancia de nuestros principios de ética y transparencia.



Las actividades principales de la Cooperativa:

- Actividades de seguridad privada CIU: 8010
- Actividades de servicios de sistemas de seguridad CIU: 8020



MEDIOS O MATERIALES *utilizados para* NUESTRAS COMUNICACIONES

(Contenido 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios)(Contenido 417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios.) (Contenido 417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing).



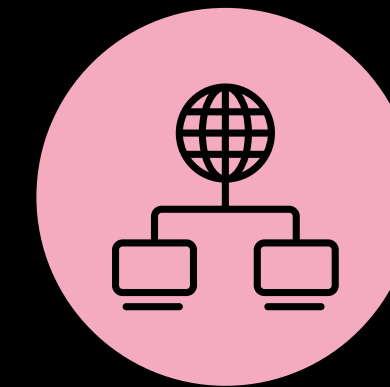
En pro de la sostenibilidad de la organización, COOPEVIAN promueve los canales digitales como:



**Correos
Electrónicos**



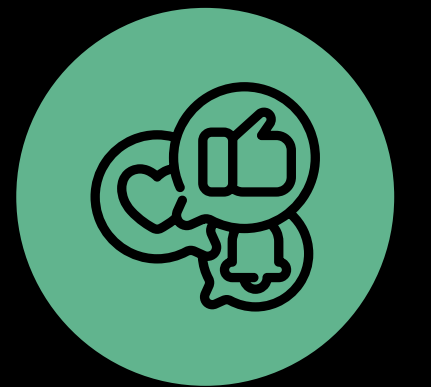
**Mensajes
de texto**



**Sitio web
e intranet**



WhatsApp



**Redes
sociales**

Como medidas para generar un adecuado cuidado de la marca, realizamos destrucción de los logos internamente y por medio de gestores, recuperando algunos materiales que quedan después de la destrucción.

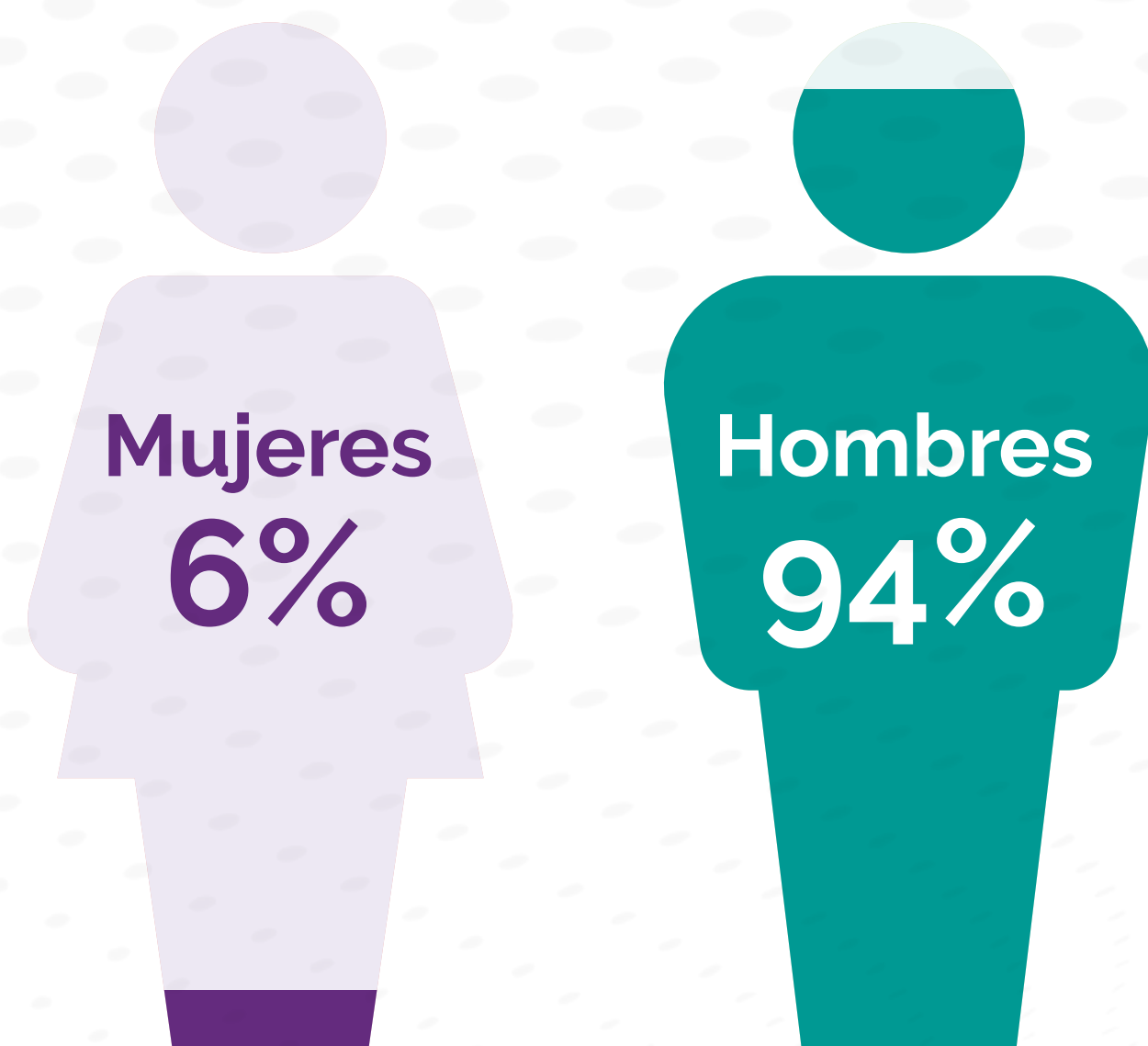


EL *Alma* DE COPEVIAN

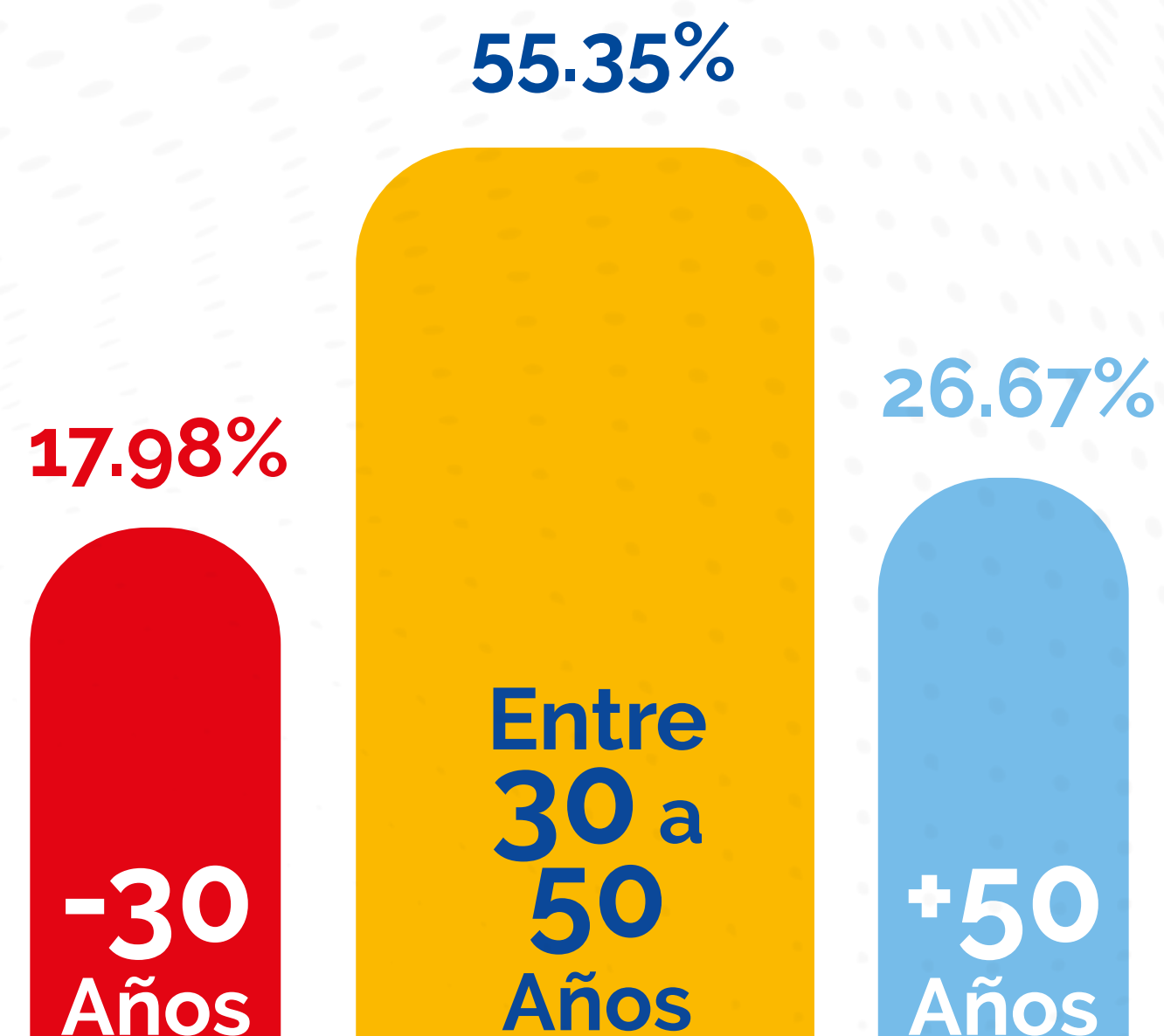
Seguridad Privada



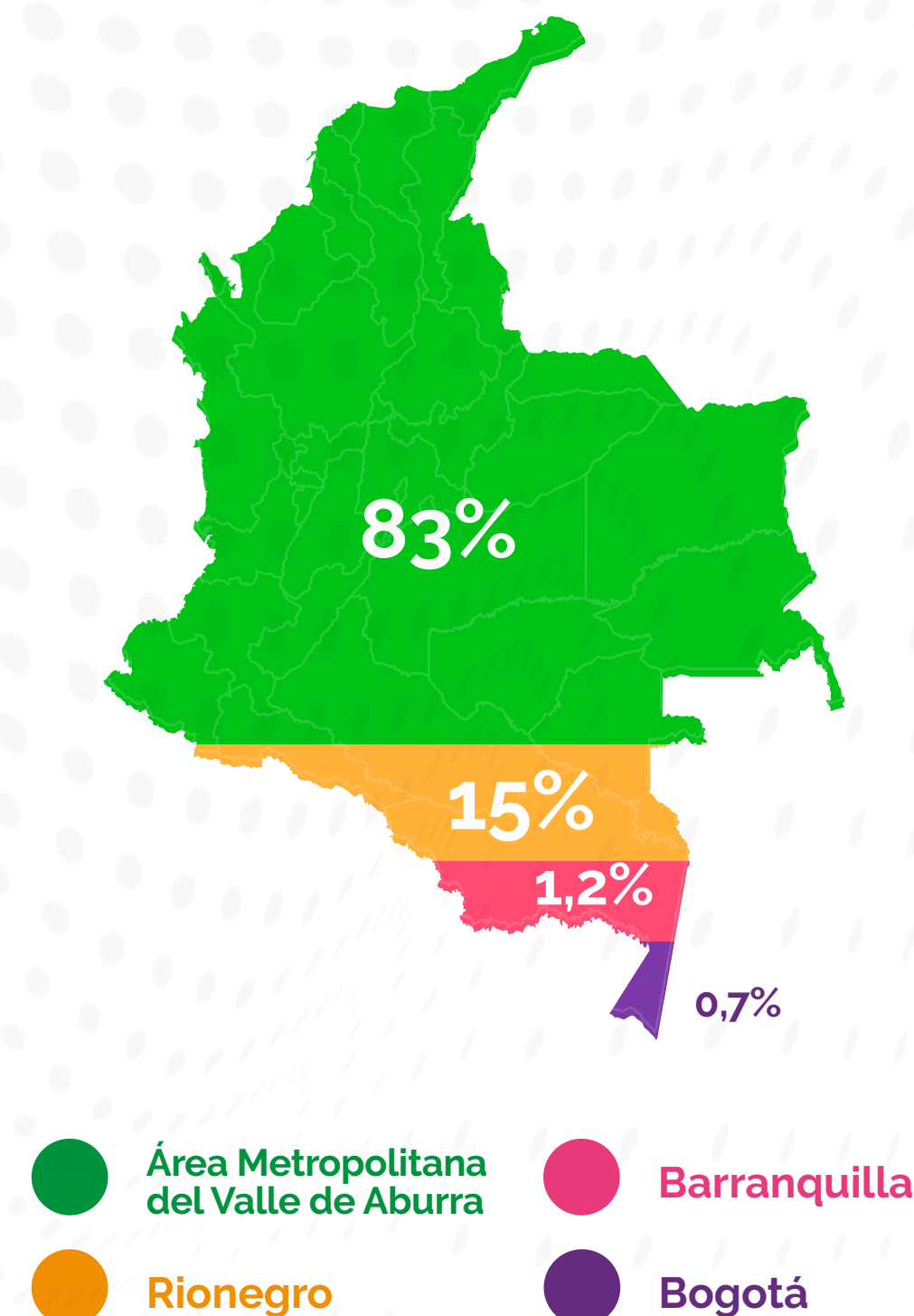
% DE EMPLEADOS Y ASOCIADOS FIJOS POR GÉNERO



% DE COLABORADORES POR RANGOS DE EDAD



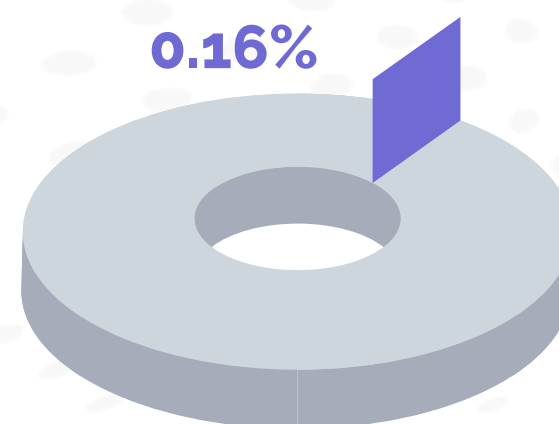
% DE EMPLEADOS CONTRATADOS POR CIUDAD



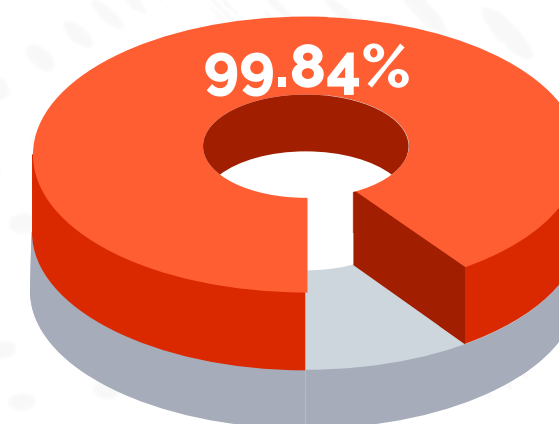
% DE COLABORADORES CONTRATADOS LOCALMENTE



% DE COLABORADORES CONTRATADOS DIRECTAMENTE Y POR INTERMEDIACIÓN



Directamente



Intermediación

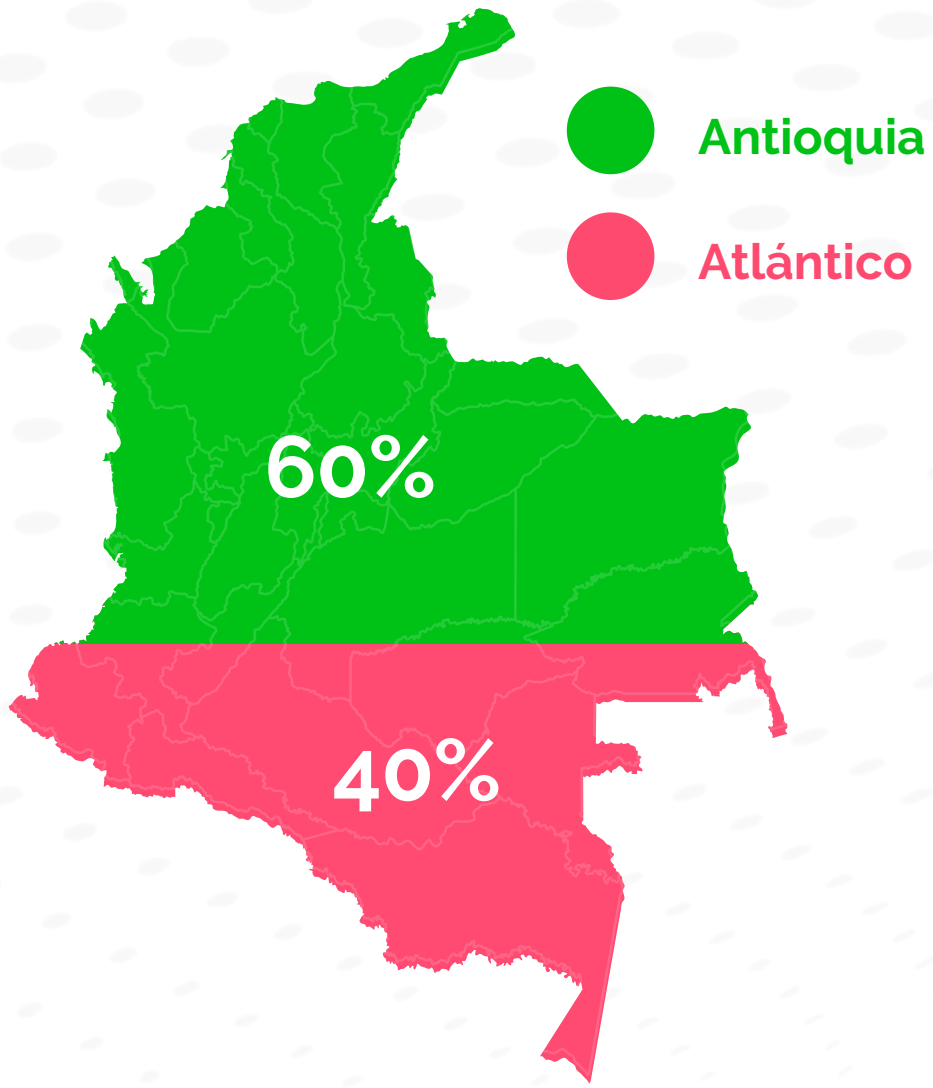
% DE EMPLEADOS POR INTERMEDIACIÓN POR GENERO



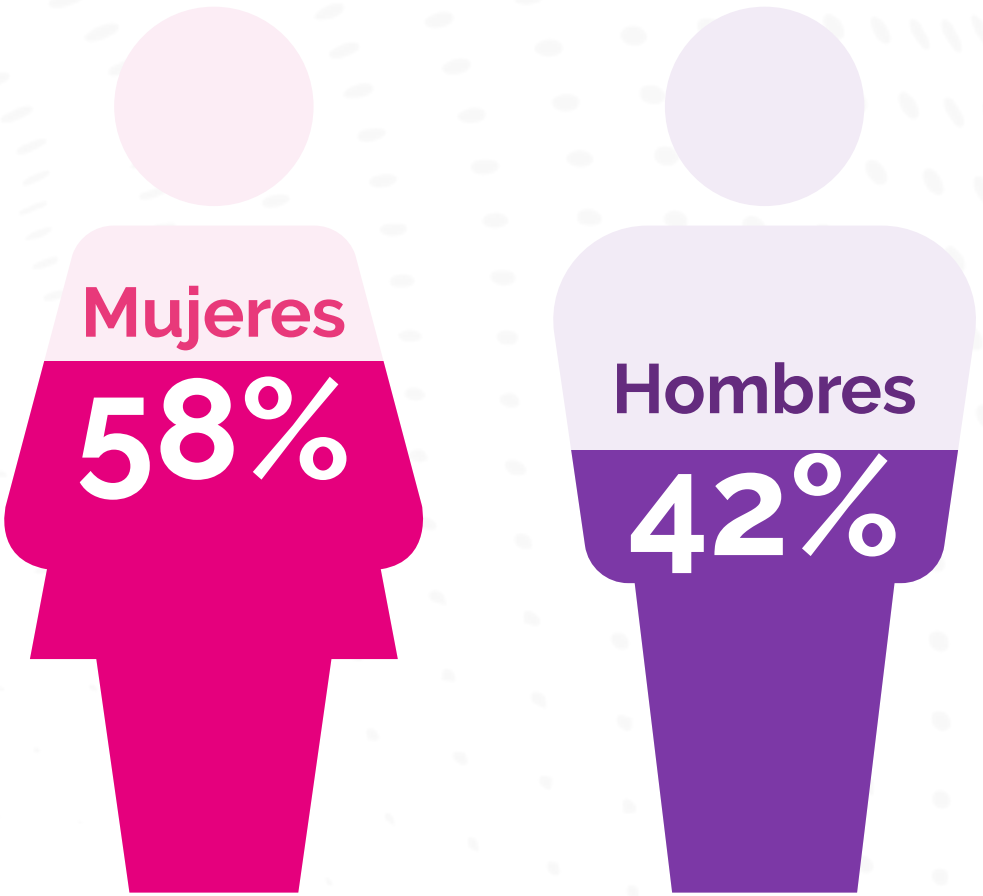
Contrato por intermediación laboral: Es un acuerdo en el que una empresa temporal pone a disposición de una empresa usuaria a sus propios empleados para que realicen tareas específicas, generalmente por necesidades transitorias o temporales.

NOTA: En COOPEVIAN, solo 5 colaboradores laboran en el 2024 por intermediación laboral, equivalente al 0.16%.

% DE EMPLEADOS POR INTERMEDIACIÓN POR REGIÓN

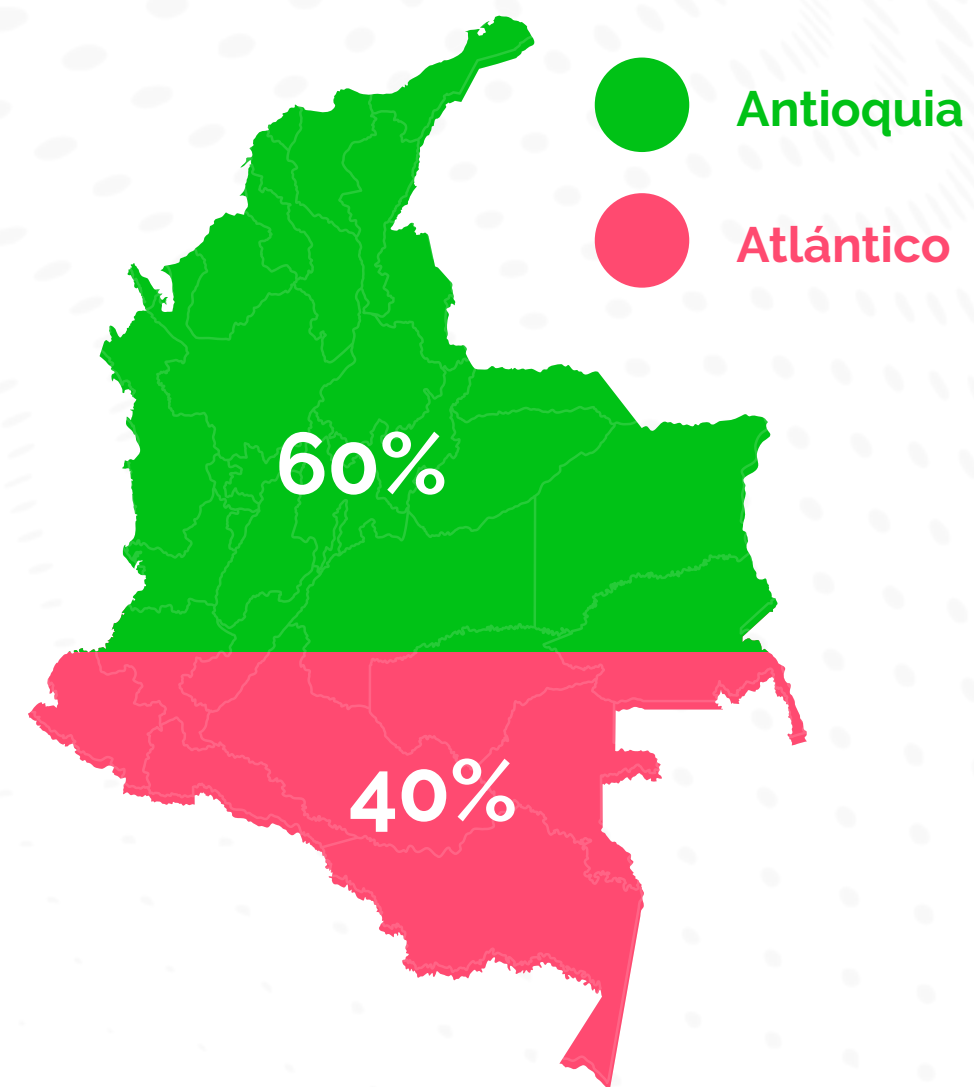


CANTIDAD DE EMPLEADOS POR GENERO

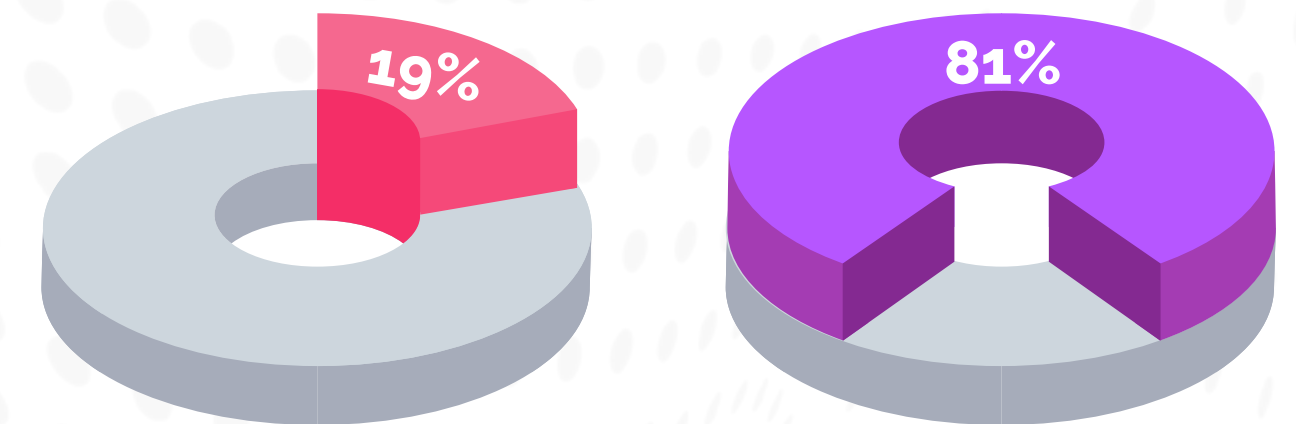




% DE EMPLEADOS POR INTERMEDIACIÓN POR REGIÓN



% DE ROTACIÓN DE COLABORADORES EN COOPEVIAN EN EL 2024



Estables

Retirados

En COOPEVIAN C.T.A, durante el 2024, se presentó una tasa de rotación de colaboradores de aproximadamente el 19 % y en contra posición el 81% de todos aproximadamente se mantuvieron estables dentro de la Cooperativa, siendo la tasa de rotación menor a la del 2023 que fue del 27%.



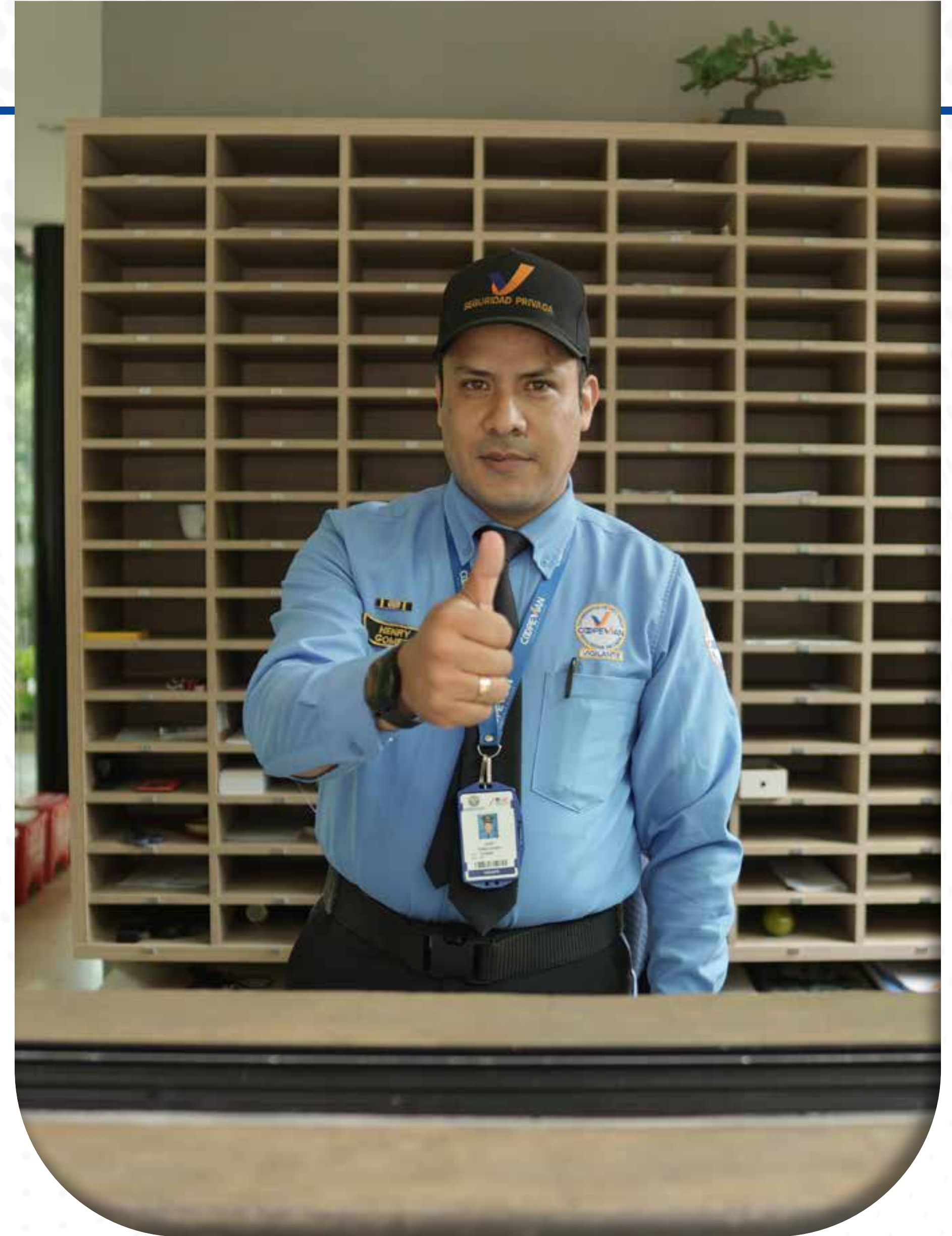
BIENESTAR LABORAL *para nuestros* COLABORADORES

(Contenido 202-2: Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local)

En COOPEVIAN reconocemos que el bienestar laboral y el desarrollo social de nuestras comunidades son pilares fundamentales de la sostenibilidad. Por ello, fomentamos la contratación de talento local como una estrategia para fortalecer el capital humano, generar oportunidades y contribuir al progreso económico de las regiones donde operamos.

En coherencia con este compromiso, el 100% de los colaboradores administrativos son ocupados por personal que reside en las regiones en donde se encuentran nuestros puestos. De este grupo, el 88% corresponde a colaboradores de Medellín, el 10% a Rionegro y el 2% a Bogotá, lo que evidencia nuestro enfoque en dinamizar las economías locales.

Asimismo, promovemos la equidad de género en el ámbito laboral: actualmente, el 58% de estos cargos son desempeñados por mujeres y el 42% por hombres, reafirmando nuestro compromiso con la inclusión y la igualdad de oportunidades.

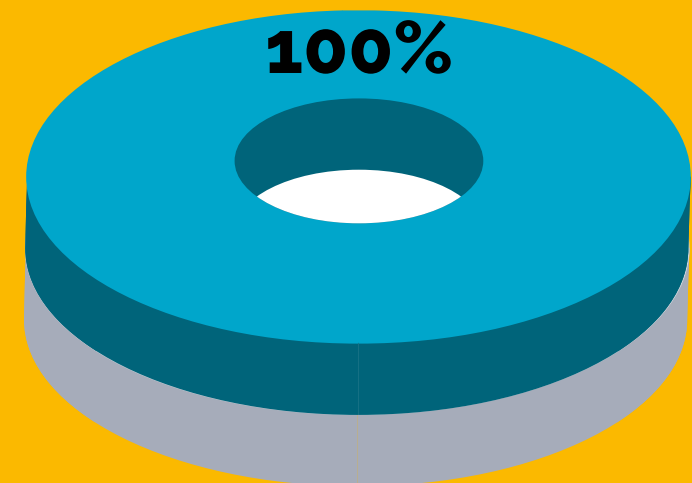




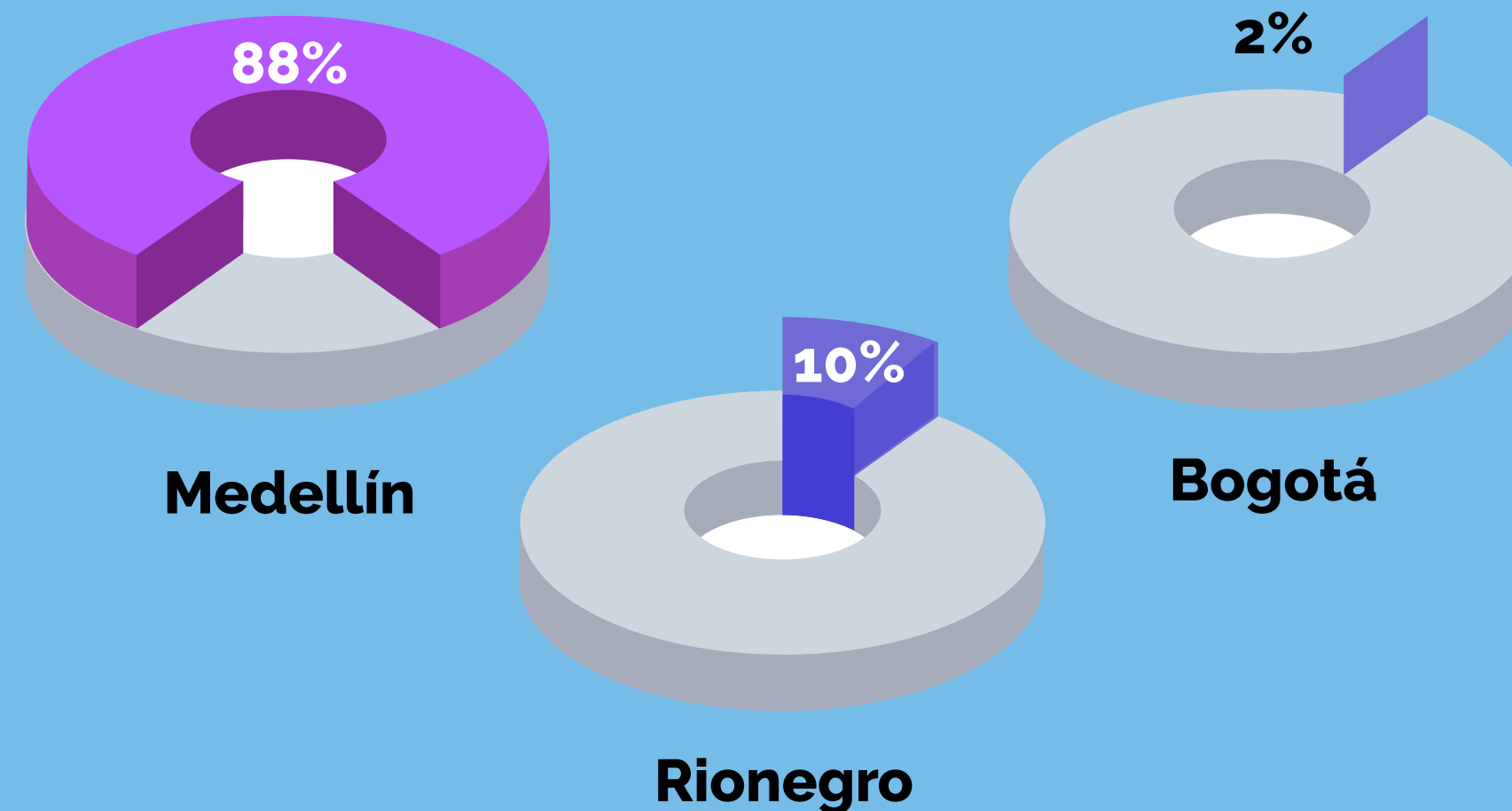
BIENESTAR LABORAL *para nuestros* COLABORADORES

(Contenido 202-2: Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local)

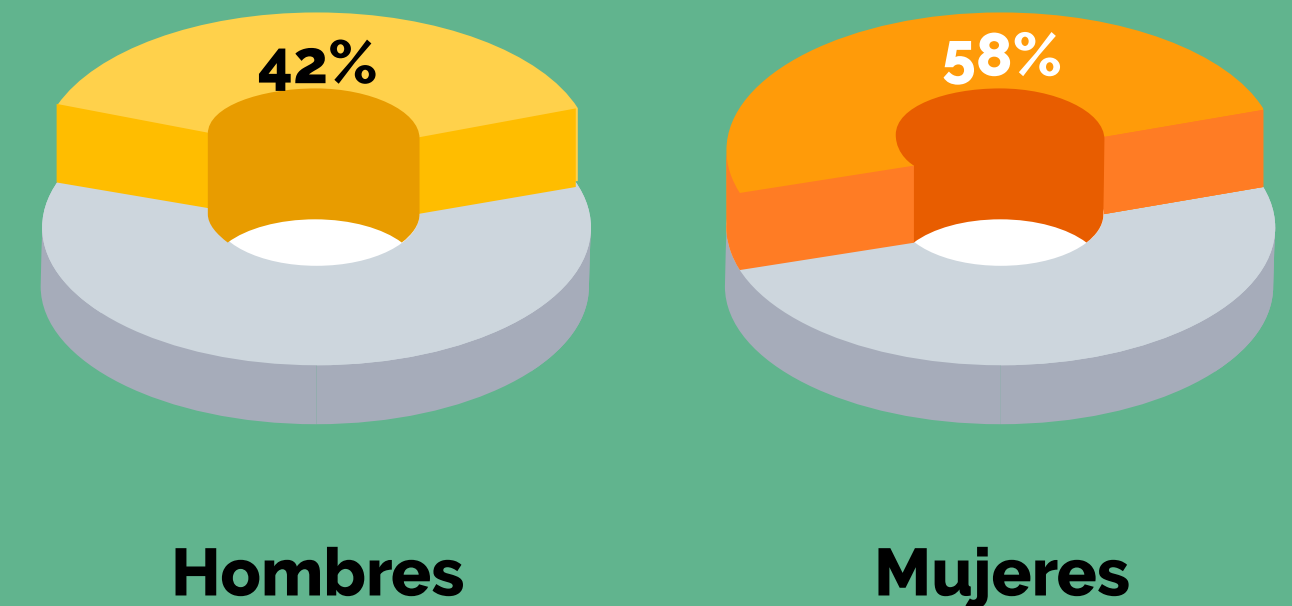
% DE PERSONAL ADMINISTRATIVO CONTRATADOS LOCALMENTE
(REGIONES DONDE SE ENCUENTRAN NUESTROS PUESTOS)



% DE PERSONAL ADMINISTRATIVO CONTRATADO EN MEDELLÍN Y RIONEGRO



% DE EMPLEADOS CONTRATADOS POR GÉNERO





NUESTRA *Cadena* DE VALOR

(Contenido 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales)

COOPEVIAN C.T.A. es una Cooperativa de Trabajo Asociado especializada en vigilancia y seguridad privada, comprometida con la prestación de servicios integrales, confiables y de alta calidad. Nuestra gestión se fundamenta en el respeto por la normatividad vigente, la protección de la salud y seguridad de nuestros trabajadores, el cuidado del medio ambiente, la responsabilidad social y la transparencia frente al gobierno y demás partes interesadas. Brindamos servicios en diversos sectores, entre ellos el residencial, comercial, salud, construcción, floricultura, educativo, transporte y sector público, adaptándonos a las necesidades específicas de cada cliente. Asimismo, ofrecemos soluciones en seguridad electrónica y medios tecnológicos, integrando sistemas modernos que fortalecen la eficiencia y efectividad de nuestras operaciones.

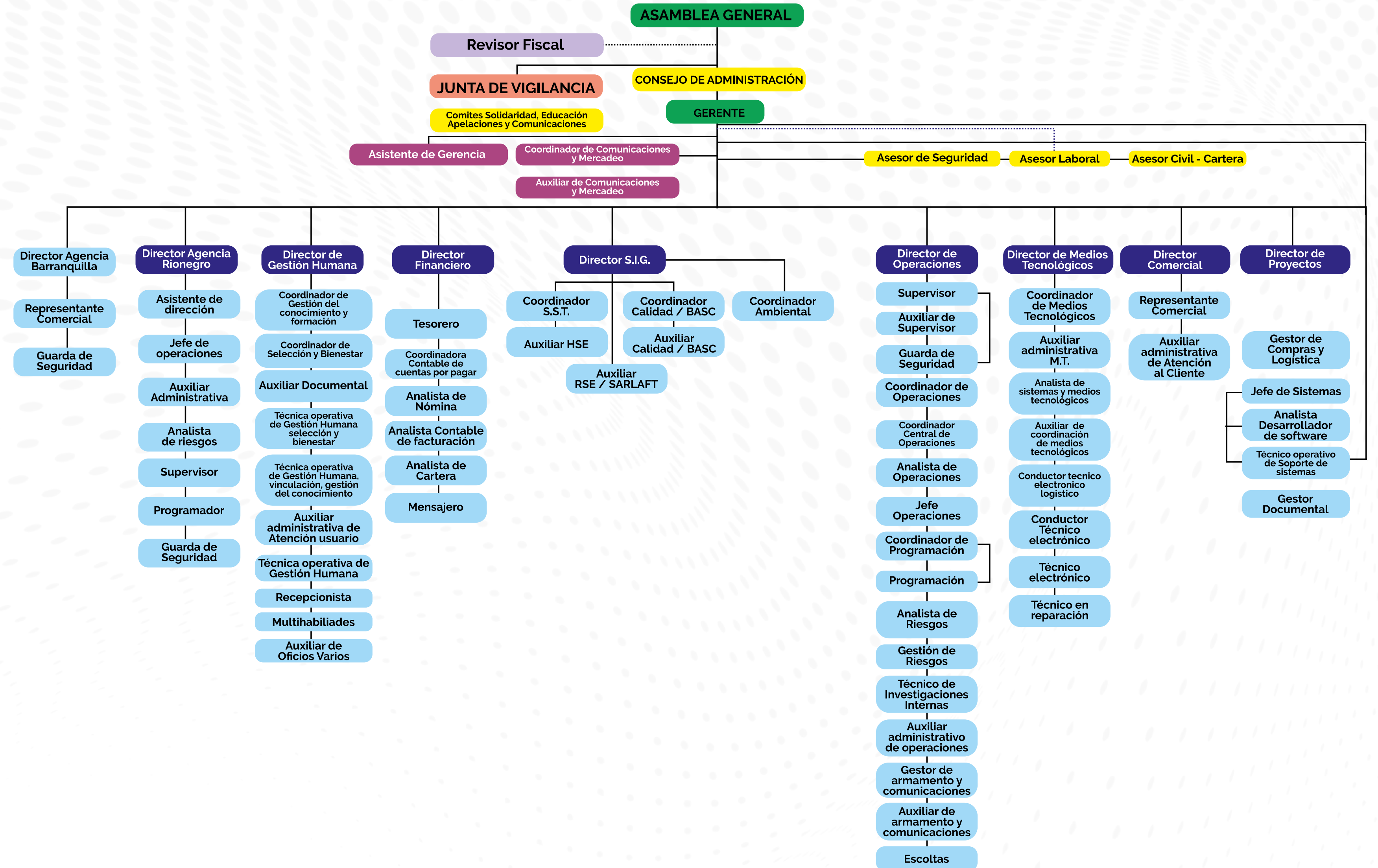
Para la prestación de nuestros servicios, contamos con equipos de última tecnología y alta calidad, suministrados por aliados estratégicos, principalmente proveedores locales, que cumplen con exigentes estándares de calidad, compromiso y sostenibilidad.

Nuestra estructura organizacional está diseñada para garantizar una gestión eficiente, participativa y orientada al mejoramiento continuo, lo que nos permite cumplir con los objetivos institucionales y satisfacer las expectativas de nuestros asociados, clientes y de la comunidad en general.



SISTEMA de Gobierno CORPORATIVO

(Contenido 2-9 Estructura de gobernanza y composición) (Contenido 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno) (Contenido 2-11 presidente del máximo órgano de gobierno) (Contenido 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos) (Contenido 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos)





SISTEMA *de Gobierno* CORPORATIVO

(Contenido 2-9 Estructura de gobernanza y composición) (Contenido 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno) (Contenido 2-11 presidente del máximo órgano de gobierno) (Contenido 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos) (Contenido 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos)

La estructura administrativa de la Cooperativa está compuesta por diversos órganos de administración y control, siendo el principal de ellos la Asamblea General de Delegados, instancia que representa a la totalidad de los asociados y cuyos integrantes son elegidos democráticamente mediante votación. Esta Asamblea actúa como canal de comunicación entre los asociados y la alta dirección, conformada por la Gerencia y el Consejo de Administración, transmitiendo inquietudes generales y participando activamente en la toma de decisiones consensuadas en nombre de toda la base social.

Adicionalmente, la Cooperativa cuenta con una Junta de Vigilancia, órgano de control responsable de recibir, investigar y dar trámite a las inquietudes, quejas y reclamos que se generen en el ámbito social y en lo relacionado con el cumplimiento de los estatutos internos.

Cabe resaltar que el 98.23 % del personal vinculado a la Cooperativa corresponde a trabajadores asociados, mientras que el 1.77 % restante son empleados contratados directamente. Para estos últimos, la Gerencia es la encargada de atender y dar respuesta a sus solicitudes, inquietudes o requerimientos. En caso de presentarse conflictos o quejas de tipo laboral o de convivencia, estos son gestionados a través del Comité de Convivencia Laboral, garantizando así un trato justo, transparente y conforme a la normatividad vigente.





ASAMBLEA General

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



La Asamblea General es el máximo órgano de dirección y administración de la Cooperativa, y sus decisiones son de obligatorio cumplimiento para todos los Trabajadores Asociados, siempre que se adopten conforme a lo establecido en la Constitución, la ley, los reglamentos y los estatutos de la organización.

Este órgano está conformado por la totalidad de los Trabajadores Asociados hábiles o por los delegados hábiles elegidos democráticamente por estos, según el modelo de representación adoptado.

La elección de delegados se realiza mediante votación, asignando un delegado por cada 30 asociados. Este proceso electoral se lleva a cabo cada dos años, en condiciones de confidencialidad, mediante la instalación de cubículos de votación en las distintas sedes de la Cooperativa, garantizando la transparencia y legitimidad del proceso.

Una vez elegidos los delegados, se convoca la Asamblea General de Delegados, en la cual se adoptan decisiones institucionales de gran relevancia, como la elección de los comités sociales, la Junta de Vigilancia y el Consejo de Administración, órganos fundamentales para la gestión, supervisión y orientación estratégica de la Cooperativa.





ASAMBLEA General

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

Para ser elegido delegado debe cumplir los siguientes requisitos:

1. Ser Trabajador Asociado hábil de la Cooperativa.
2. Ser Bachiller.
3. Tener una antigüedad ininterrumpida en los últimos (6) años como Trabajador Asociado, contados a partir de la fecha de la inscripción de su postulación.
4. No haber sido sancionado, durante el año anterior a la fecha de inscripción de su postulación, con suspensión.
5. No haber sido removido como miembro del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Comité de Apelaciones y demás comités.

La Asamblea general cuenta con las siguientes funciones:

1. Aprobar su propio reglamento.
2. Establecer las políticas para el cumplimiento de su objeto social.
3. Examinar los informes de los órganos de administración y vigilancia, los balances, y demás estados financieros.
4. Aprobar o no los estados financieros al final del ejercicio.
5. Elegir el Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia, el Comité de Apelaciones, los demás comités que le correspondan y el Revisor Fiscal, con sus respectivos suplentes.
6. Conocer de la responsabilidad de los miembros del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia y del Revisor Fiscal.
7. Decidir sobre la aplicación y destinación de los excedentes de cada ejercicio económico, de conformidad con lo previsto en la ley y el estatuto.
8. Dirimir los conflictos que surjan entre el Consejo de Administración y la Junta de Vigilancia.
9. Fijar aportes extraordinarios.
10. Fijar la remuneración a la Revisoría Fiscal.
11. Reformar y aprobar el estatuto y régimen de trabajo asociado y compensaciones.
12. Decidir sobre la disolución, fusión o incorporación de la Cooperativa.
13. Crear reservas y fondos estableciendo el porcentaje para la creación, la base sobre la cual debe aplicarse y su fuente de financiación, para fines determinados y autorizar al Consejo de Administración para crear también fondos que se requieran para el cumplimiento de su objeto social.





ASAMBLEA *General*

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



Responsabilidades en materia de sostenibilidad

La Asamblea General desempeña un papel esencial en la promoción del desarrollo sostenible dentro de COOPEVIAN C.T.A., al actuar como instancia de control y aprobación estratégica de proyectos de gran impacto. Entre sus responsabilidades se incluyen la revisión, evaluación y aprobación del presupuesto destinado a iniciativas de alto alcance, en especial aquellas que implican decisiones financieras significativas.

En este proceso, la Asamblea no solo analiza la viabilidad económica y operativa de los proyectos, sino que también otorga prioridad a los impactos en materia de sostenibilidad, considerando de manera integral los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). De esta forma, garantiza que cada iniciativa aprobada contribuya al cumplimiento de los principios cooperativos, a la protección del medio ambiente, al bienestar de los trabajadores asociados y al fortalecimiento del compromiso institucional con el desarrollo sostenible.

La aprobación o rechazo de estos proyectos se realiza en coherencia con los valores y objetivos estratégicos de COOPEVIAN C.T.A., asegurando que toda inversión significativa esté alineada con una visión sostenible, responsable y de largo plazo.



EL CONSEJO *de Administración*



El cumplimiento de los criterios previamente establecidos es un requisito indispensable para ser elegido como delegado de la Asamblea General. Una vez concluido el proceso electoral y definidos los delegados, se convoca una Reunión General de Delegados, en la cual se realiza la elección de los órganos de gobierno y control de la Cooperativa.

Durante esta reunión, los delegados emiten su voto entre los candidatos previamente postulados para conformar los distintos cuerpos colegiados, eligiendo a los miembros principales y suplentes del Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia, así como de los comités sociales y de apoyo.

Este proceso garantiza la participación democrática, la representatividad y el fortalecimiento institucional de COOPEVIAN C.T.A.





EL CONSEJO *de Administración*

El consejo de administración cumple las siguientes funciones:

1. Expedir su propio reglamento de funcionamiento.
2. Reglamentar los servicios y fondos de la Cooperativa.
3. Decidir y aplicar el procedimiento sobre ingreso, retiro y exclusión de los Trabajadores Asociados.
4. Aprobar los reglamentos internos de la Cooperativa, según lo establecido en la ley y en el estatuto.
5. Aprobar en primera instancia, las cuentas del ejercicio y el proyecto de aplicación de excedentes para su presentación a la Asamblea General.
6. Aprobar el presupuesto, la estructura operativa y la nómina de cargos a niveles de remuneración y 44 ESTATUTO COOPERATIVA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PROFESIONAL DE ANTIOQUIA compensación, lo anterior limitado a las necesidades reales de la cooperativa.
7. Velar por el cumplimiento de las normas de seguridad social para los Trabajadores Asociados y empleados de la Cooperativa, de acuerdo con la legislación vigente.
8. Determinar los montos de las fianzas de manejo y de los seguros para proteger los activos de la Cooperativa.
9. Nombrar el Gerente General y el suplente correspondiente para efectos de la representación legal, y los demás que le corresponda de acuerdo con este estatuto o reglamentos internos. Para la designación del Gerente General el Consejo de Administración deberá tener en cuenta los requisitos establecidos en este estatuto.
10. Estudiar y presentar a la Asamblea General proyectos de reforma del estatuto, sin perjuicio de la iniciativa que en la materia pueda tener otro organismo de la Cooperativa.





EL CONSEJO *de Administración*



11. Autorizar en cada caso al Gerente General para celebrar proyectos de inversión y compras cuya cuantía exceda de cincuenta (50) salarios mínimos mensuales legales vigentes en Colombia.
12. Autorizar la adquisición de bienes muebles y de bienes inmuebles, cuyo valor exceda el límite establecido en el numeral 11, su enajenación o gravamen, y la constitución de garantías reales sobre ellos.
13. Convocar las reuniones de Asamblea General.
14. Informar de sus labores y proyectos o programas a la Asamblea General.
15. Nombrar de su seno el Presidente, Vicepresidente y Secretario.
16. Designar las entidades en las cuales se manejen e inviertan los fondos de la Cooperativa.
17. Decidir, en compañía del Gerente General, sobre el ejercicio de acciones judiciales cuya cuantía supere los doscientos (200) salarios mínimos legales mensuales vigentes y determinar sobre el manejo de litigios o demandas que tenga la Cooperativa.
18. Aprobar el plan de desarrollo y plan actual de actividades y su respectivo presupuesto.
19. Autorizar convenios o alianzas con otras entidades de la misma índole o de otra diferente, para la realización de actividades propias según el objeto social.
20. Elaborar el proyecto de reglamento de Asamblea General y someterlo a consideración para su aprobación.
21. Resolver sobre afiliación o retiro en organismos de integración.
22. Crear y reglamentar las sucursales, agencias y oficinas, según el caso, con previa autorización de la entidad gubernamental competente.
23. Crear provisiones y fondos que se requieran para el cumplimiento del objeto social y otras actividades complementarias de carácter social y responder ante la Asamblea General.
24. Vigilar el fiel cumplimiento del estatuto, regímenes y reglamentos, y hacer que se cumplan las decisiones tomadas por la Asamblea General.



EL CONSEJO *de Administración*

Responsabilidades en Materia de Sostenibilidad

El Consejo, en conjunto con la Gerencia General, tiene la responsabilidad de revisar y aprobar el informe de sostenibilidad, garantizando su transparencia y posterior divulgación. Asimismo, aprueba y asigna los recursos necesarios para la ejecución de proyectos estratégicos de alto impacto, como el implementado en 2023 con la instalación y puesta en marcha de paneles solares.

De igual forma, promueve en la Cooperativa una cultura organizacional orientada a la sostenibilidad, con el propósito de generar impactos positivos en los ámbitos social, económico y ambiental.





EL CONSEJO *de Administración*

Funciones del Máximo Órgano de Gobierno en la Supervisión de la Gestión de Impactos:

El Consejo de Administración ejerce la máxima responsabilidad en la supervisión de la gestión de COOPEVIAN, asegurando que las decisiones estratégicas estén alineadas con la misión, visión, objetivos y políticas institucionales. Para ello, delega en la Gerencia General la aprobación y actualización de estos lineamientos, así como la implementación de acciones orientadas a la sostenibilidad de la Cooperativa.

De manera periódica, el Consejo revisa y aprueba el balance general de la organización, evaluando:



Los estados financieros y su coherencia con la planeación estratégica.



El cumplimiento de metas en los diferentes procesos de gestión.



Los proyectos impulsados por los Comités de Educación y Solidaridad, asegurando su contribución al desarrollo social.



Las iniciativas lideradas por la Gerencia y la Dirección de Proyectos, validando los impactos sociales, económicos y ambientales generados.

De esta forma, el Consejo garantiza una supervisión integral, orientada a promover el crecimiento sostenible y el fortalecimiento del valor social de COOPEVIAN.



EL CONSEJO *de Administración*

Conflicto de Intereses:

COOPEVIAN, en cumplimiento de sus estatutos, cuenta con lineamientos definidos para la gestión de posibles conflictos de interés. En caso de que un miembro del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Comités o Gerencia identifique una situación que pueda comprometer su imparcialidad, deberá declararse impedido para participar en la deliberación y en la toma de decisiones relacionadas.

Este procedimiento garantiza que las decisiones de la Cooperativa se adopten con total transparencia, objetividad y en beneficio de la comunidad asociada y de los grupos de interés, evitando cualquier sesgo o ventaja particular que pueda afectar la equidad y la confianza institucional.





FUNCIONES DEL MÁXIMO ÓRGANO DE *gobierno en la supervisión de la* GESTIÓN DE LOS IMPACTOS:



El Consejo de Administración delega en la Gerencia de COOPEVIAN la responsabilidad de aprobar y actualizar la misión, visión, objetivos y políticas institucionales, así como de liderar las acciones orientadas a la sostenibilidad de la Cooperativa.

De manera periódica, el Consejo de Administración revisa y aprueba el balance general de COOPEVIAN, evaluando los estados financieros, el cumplimiento de las metas establecidas en los distintos procesos y el avance de los proyectos impulsados por los Comités de Educación y Solidaridad. Asimismo, analiza los proyectos liderados por la Gerencia y la Dirección de Proyectos, validando los impactos positivos generados en los ámbitos social, económico y ambiental.



CONFLICTO *de Intereses*

Los estatutos de COOPEVIAN establecen el procedimiento a seguir en caso de presentarse un posible conflicto de intereses. En estas situaciones, los miembros del Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia, los comités y la Gerencia deberán declararse impedidos para participar en la toma de decisiones relacionadas, con el fin de garantizar la transparencia y la objetividad en el actuar institucional.

Esta medida busca asegurar que todas las decisiones se orienten al bienestar colectivo de la comunidad asociada y de los grupos de interés, evitando cualquier sesgo o favorecimiento particular.





GERENTE *General*

Las siguientes son las principales funciones del Gerente General de COOPEVIAN C.T.A:

1. Planear, dirigir, organizar, controlar y coordinar las actividades operativas y administrativas de la Cooperativa.
2. Nombrar y remover al personal administrativo y operativo no vinculado como Trabajador Asociado, de conformidad con las necesidades institucionales, y celebrar los respectivos contratos.
3. Formular y gestionar, ante el Consejo de Administración, propuestas de cambios en la estructura operativa, normas y políticas de personal, niveles de cargos, asignaciones y modificaciones o traslados presupuestales.
4. Preparar y presentar al Consejo de Administración proyectos, programas y políticas administrativas, económicas y sociales. Asimismo, presentar proyectos de reglamentos internos, de acuerdo con las necesidades de la Cooperativa.



GERENTE *General*

5. Mantener las relaciones y la comunicación de la Administración con los órganos directivos, los Trabajadores Asociados y terceros.
6. Celebrar contratos y realizar las operaciones propias del giro ordinario de la Cooperativa.
7. Tramitar y ejercer autorizaciones especiales, informando al Consejo de Administración sobre su ejecución y resultados.
8. Elaborar el presupuesto anual y tramitar su aprobación ante el Consejo de Administración.
9. Ordenar los gastos de acuerdo con el presupuesto aprobado y firmar los balances y estados financieros.
10. Intervenir en las diligencias de admisión y retiro de Trabajadores Asociados, así como en la preparación de documentos, certificados y registros correspondientes.
11. Velar porque la contabilidad se lleve conforme a los requerimientos técnicos, garantizando el envío oportuno de los documentos e información exigida por las autoridades competentes en este campo.
12. Asegurar el envío oportuno de los informes requeridos por las entidades gubernamentales competentes para ejercer inspección y vigilancia.
13. Preparar el proyecto de aplicación del excedente anual para estudio del Consejo de Administración y aprobación de la Asamblea General.
14. Representar judicial y extrajudicialmente a la Cooperativa, y conferir mandatos o poderes especiales cuando el proceso lo requiera.
15. Gestionar y realizar negociaciones de financiamiento y programas de asistencia técnica dentro de la órbita de sus atribuciones o autorizaciones especiales.
16. Presentar informes periódicos al Consejo de Administración o cuando estos sean requeridos.
17. Celebrar contratos por Servicios de Vigilancia Privada con terceros, sin limitación en cuanto al monto de tales operaciones.
18. Los demás que se deriven de la naturaleza de su cargo.



GERENTE *General*

Responsabilidades en Materia de Sostenibilidad

El órgano de gobierno de COOPEVIAN tiene la responsabilidad de aprobar y orientar la actualización de la Misión, Visión, Políticas, Objetivos, Programas, Procedimientos e Informe de Sostenibilidad, delegando su implementación a las diferentes direcciones: SIG, Gestión Humana, Operaciones, Financiera, entre otras.

Estas funciones se enmarcan en el compromiso con el desarrollo sostenible, destinando los recursos necesarios para fortalecer los procesos corporativos y maximizar los impactos positivos en los ámbitos ambiental, social y económico.

Asimismo, corresponde al Consejo de Administración proponer, verificar, impulsar y aprobar proyectos estratégicos de sostenibilidad, tales como la instalación y puesta en marcha de paneles solares o la elaboración del Informe de Sostenibilidad, entre otros.

Por su parte, el Gerente General realiza la revisión periódica de los temas materiales, priorizando aquellos más relevantes y alineados con la naturaleza y el propósito de COOPEVIAN.





PRESIDENTE *del Consejo* DE ADMINISTRACIÓN

El señor **Nelcin Arroyo Mosquera** se desempeña como **Presidente del Consejo de Administración de COOPEVIAN** y, en el ámbito administrativo, ejerce el cargo de Supervisor Operativo. Desde esta función, es responsable de garantizar el cumplimiento de la Política Integral de Gestión, asegurando el control operacional de los servicios de vigilancia y seguridad privada, así como el apoyo permanente a los guardas en sus respectivos puestos de trabajo. Su labor está orientada a garantizar la calidad del servicio y la satisfacción de las necesidades de las partes interesadas.

Si bien ostenta la Presidencia del Consejo de Administración, el señor Arroyo Mosquera desarrolla sus funciones de supervisión bajo la estructura jerárquica establecida por la Cooperativa, reportando directamente a los Directores Operativos y al Gerente General, señor Carlos Corredor Silva, conforme a lo estipulado en el Manual de Funciones y en el Convenio Cooperativo de Trabajo Asociado de COOPEVIAN C.T.A.





PRESIDENTE *del Consejo de* ADMINISTRACIÓN

Orden de designación de responsabilidades para la gestión de impactos en sostenibilidad

El Consejo de Administración delega en el Gerente General, señor Carlos Ariel Corredor, la función de coordinar y orientar al equipo de trabajo de COOPEVIAN en la gestión de los impactos ambientales, sociales y económicos. Para ello, se designan las siguientes responsabilidades:

DIRECCIONES



Dirección Financiera: Responsable de gestionar los impactos económicos de la Cooperativa, asegurando su estabilidad y sostenibilidad financiera.



Dirección SIG: Encargada de la gestión de los impactos ambientales, la responsabilidad social empresarial y el cumplimiento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).



Dirección de Gestión Humana: Garantiza el cumplimiento de las disposiciones laborales, así como el bienestar y desarrollo integral de los colaboradores de la Cooperativa.

COMITÉS DE APOYO SOCIAL

Designados por la Asamblea General, contribuyen de manera directa a la generación de impactos positivos en el ámbito social:



Comité de Educación: Promueve el desarrollo de asociados, empleados, familiares y comunidad externa a través del fortalecimiento educativo, facilitando recursos económicos y físicos para su acceso y continuidad.



Comité de Solidaridad: Brinda apoyo solidario a empleados, asociados y sus familias en situaciones de dificultad económica o de salud que puedan afectar su calidad de vida.



PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN *de conflictos de interés* EN EL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO COOPEVIAN

COOPEVIAN cuenta con diversos órganos de administración y control responsables de prevenir, mitigar y dar seguimiento a los impactos sociales, económicos y ambientales de la organización:

- ✓ Gerencia
- ✓ Consejo de Administración
- ✓ Junta de Vigilancia
- ✓ Comité de Apelaciones
- ✓ Comité de Educación
- ✓ Comité de Comunicaciones
- ✓ Comité de Solidaridad

Estos órganos se reúnen de manera periódica para analizar la gestión de la Cooperativa y tomar decisiones estratégicas orientadas a fortalecer su sostenibilidad y al bienestar de sus colaboradores y grupos de interés.



PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN *de conflictos de interés* EN EL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO COOPEVIAN

Las decisiones adoptadas se comunican de manera efectiva a las diferentes partes interesadas, mediante diversos canales de difusión que garantizan transparencia y accesibilidad, tales como:

- ✓ Circulares informativas (enviadas por correo electrónico y en formato físico).
- ✓ Mensajes de texto para comunicaciones rápidas.
- ✓ Publicaciones en las redes sociales institucionales.

Para evitar conflictos de interés, cuando un miembro de alguno de estos órganos tenga relación directa con el tema en discusión, deberá declararse impedido de participar en la decisión, siendo reemplazado por su suplente. Esta práctica asegura un proceso objetivo, imparcial y libre de sesgos. Adicionalmente, la Cooperativa realiza auditorías y verificaciones periódicas con el apoyo de entes y asesores externos, quienes, además de recomendar mejoras, ejercen control independiente para prevenir errores y garantizar una gestión ética, responsable y transparente.





PERMISOS DE *Maternidad* Y PATERNIDAD



Durante el 2024 se presentaron 48 solicitudes, **44 de paternidad y 4 de maternidad**, las cuales fueron autorizadas, dando cumplimiento a los requerimientos legales.

El 100 % en el 2024 de los colaboradores que solicitaron la licencia de maternidad y paternidad remuneradas, al momento de finalizar el periodo de dicha licencia retornaron a sus labores con normalidad, y siguieron laborando en la empresa después de 12 meses de haber retomado sus labores.

Para COOPEVIAN C.T.A, la maternidad y paternidad son uno de los más bellos y constructivos actos de amor que existen.



BENEFICIOS Y TIPOS *de contratos laborales* EN COOPEVIAN

(Contenido 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal) (Contenido 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales)

Los colaboradores directos cuenta con los siguientes tipos de contrato:

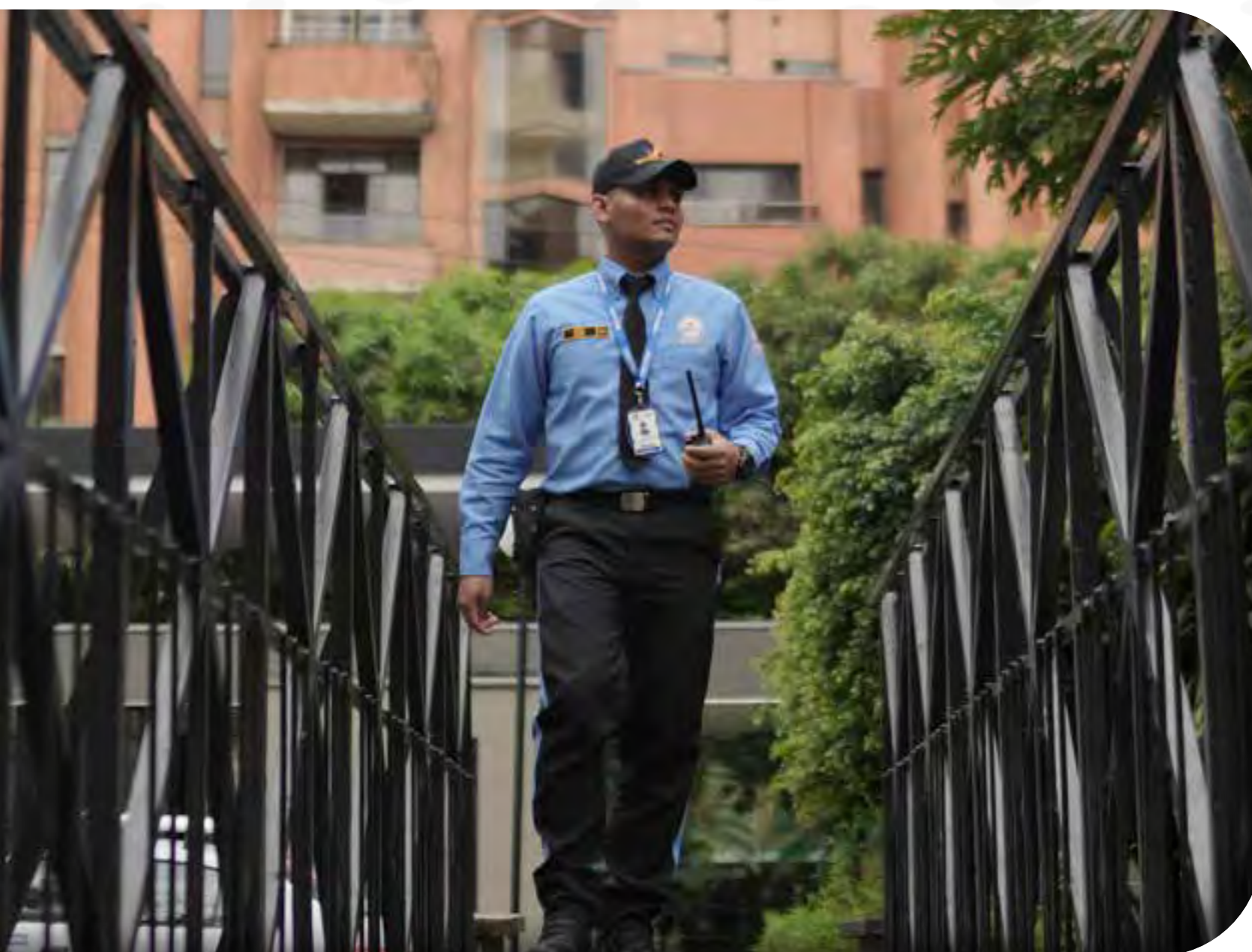
- ✔ **Contrato a término fijo:** Es el contrato inicial de los empleados que es establecido por un tiempo determinado.
- ✔ **Contrato a tiempo indefinido:** Es el contrato más común con el que cuentan nuestros empleados, debido a que por la razón social de COOPEVIAN es importante brindarle estabilidad y seguridad a nuestros empleados y sus familias.
- ✔ **Convenio Cooperativo de Trabajo Asociado:** El personal de la cooperativa que ingresa como asociado de la misma, es vinculado por medio del “Convenio Cooperativo de Trabajo Asociado”, en el cual se estipulan las cláusulas que deberá acatar, por ser asociado de COOPEVIAN C.T.A., estipulando los deberes que contrae con la misma sociedad.
- ✔ **Convenios institucionales:** En la actualidad, tenemos convenios con entidades de diferentes índoles en: salud, educación, recreación, exequial y financiera, que prestan el servicio a nuestros asociados, generándoles beneficios diferenciales.
- **FORMACIÓN:** Capacitación permanente para fortalecer a la comunidad Asociada y sus colaboradores en aspectos como: cooperativismo, servicio al cliente, crecimiento personal entre otros.





BENEFICIOS Y TIPOS *de contratos laborales* EN COOPEVIAN

(Contenido 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal) (Contenido 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales)



En COOPEVIAN, nos apoya también personal externo con el cual tenemos la siguiente relación:

- ✔ **Personal por prestación de servicios:** Se cuenta con personal que presta servicios de forma eventual para COOPEVIAN.
- ✔ **Personal con contrato fijo externo:** Se cuenta con personal con contrato fijo por medio de una intermediación para apoyar algunos procesos de acuerdo con la necesidad. El personal labora tiempo completo, devengando un salario con todas las prestaciones sociales.

Los empleados directos con COOPEVIAN cuentan con los siguientes beneficios laborales:

- ✔ **Seguro de vida colectivo:** A los empleados propios y asociados de COOPEVIAN, la Cooperativa les paga un seguro de vida, a favor de los familiares directos de cada uno.
- ✔ **FONDO DE EMPLEADOS:** FONDEVIAN es el fondo de empleados de Coopevian CTA, el cual ofrece beneficios de ahorro y crédito con tasas preferenciales a los asociados que se vinculen.
- ✔ **Seguro exequial:** Se cuenta con un acuerdo con las funerarias para que los empleados, asociados y sus familiares puedan acceder a una tarifa preferencial y muy económica para los servicios exequiales.



BENEFICIOS Y TIPOS *de contratos laborales* EN COOPEVIAN

(Contenido 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal) (Contenido 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales)

- ✔ **Auxilios educativos:**
Los empleados, asociados y sus familiares puede acceder a auxilios educativos (Ayuda económica) para poder pagar los estudios o usarlo para los implementos, herramientas o útiles escolares.
- ✔ **Auxilio solidario:**
Si algún empleado o asociado presentan calamidades familiares o personales, solicita apoyo económico al ente respectivo quien valora la solicitud y si así lo dispone ofrecer un auxilio económico. Adicionalmente se realizan prestamos de implementos como: Sillas de ruedas, caminadores y muletas para poder ayudarlo mientras supera la situación.
- ✔ **Titanes COOPEVIAN:**
Es un programa que brinda herramientas para la preparación de vida como jubilado para el personal que se encuentra próximo a pensionarse, ya sea, empleado y/o asociado.
- ✔ **Día de cumpleaños:**
A los empleados y asociados administrativos se les da como beneficio un día hábil laboral pago para su descanso por su cumpleaños y se les hace un reconocimiento con un detalle, en conmemoración de tan importante día.





BENEFICIOS Y TIPOS *de contratos laborales* EN COOPEVIAN

(Contenido 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal) (Contenido 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales)



Nuestros asociados cuentan con los siguientes beneficios:

- ✓ **RECONO-SER tu buen proceder:** Programa que se realiza con el fin de destacar a los Asociados del trimestre por una acción trascendente.
- ✓ **COMPENSACIÓN:** Nuestra compensación está representada en un promedio de 2.2 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- ✓ **COOPERARTE:** Taller de Manualidad dirigido a familias de Asociados para desarrollo de habilidades motrices y crecimiento personal. Se realiza una vez por semestre.
- ✓ **AGUINALDO DECEMBRINO:** Este rubro es autorizado por el Consejo de Administración cada año de acuerdo a la viabilidad financiera.
- ✓ **BONIFICACIÓN ECONÓMICA – DÍA DEL GUARDA DE SEGURIDAD:** En el mes de noviembre de cada año, se otorga una bonificación económica por la celebración del día del Guarda de Seguridad.
- ✓ **SOLUCIÓN DE VIVIENDA:** Durante el año se entregan beneficios para solución de vivienda, a través del recaudo de los asociados y por distribución de excedentes del año anterior.



BENEFICIOS Y TIPOS *de contratos laborales* EN COOPEVIAN

(Contenido 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal) (Contenido 401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales)

- ✓ **COOEMPREDER:** Proyecto que tiene como fin dar herramientas a las familias de los Asociados para poner en funcionamiento su idea de negocio, par tiendo de la innovación. Es realizado una vez por año.
- ✓ **TITANES COOPEVIAN:** Es un proyecto dirigido al personal asociado próximo a recibir su pensión, el cual brinda herramientas para la preparación de la vida de jubilado. Se realiza una vez por año.
- ✓ **BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD:** *Superior a 5 años – 1 vez al año en el mes de diciembre *Superior a 10 años – En cada quinquenio – Pago realizado en el momento que cumple los años de antigüedad.
- ✓ **FONDO DE INCAPACIDAD:** Contamos con un fondo para generar reconocimientos económicos por accidente de trabajo o enfermedad general, que permitan a los asociados continuar con su calidad de vida en periodos de incapacidad.
- ✓ **AUXILIO EDUCATIVO:** Una vez al año, en el mes de febrero. Es consignado un apoyo económico como auxilio educativo, con el fin de que la comunidad asociada solvente los gastos de educación de su familia.
- ✓ **FONDOS DE EDUCACIÓN Y SOLIDARIDAD:** Contamos con Comités de Educación y Solidaridad que benefician a nuestros Asociados con apoyos educativos, kits escolares para sus familias. También, auxilios monetarios por calamidad y ayudas en especie para los asociados que la requieran.
- ✓ **IMPLEMENTOS ORTOPÉDICOS:** Nuestros asociados y sus familias son favorecidos con el préstamo de implementos ortopédicos tales como: muletas, bastones, sillas de rueda y caminadores; dicho beneficio es extensivo a su grupo familiar primario.





PLAZO MÍNIMO DE *avisos para* CAMBIOS OPERACIONALES

(Contenido 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales)

En COOPEVIAN, no se tiene estipulado un plazo mínimo para realizar cambios operacionales, debido a que esto depende del tipo de puesto y acuerdos entre el jefe y empleado al momento de realizar dicho cambio.





NUESTRA *Cadena* DE VALOR

(Contenido 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales)

COOPEVIAN C.T.A. es una cooperativa de vigilancia y seguridad privada que ofrece servicios con valor y calidad, en cumplimiento de la normatividad nacional, velando por la salud y seguridad de los trabajadores, el cuidado del medio ambiente y el respeto hacia la sociedad y el gobierno. Prestamos servicios en diversos sectores como el residencial, comercial, salud, construcción, floricultura, educativo, transporte y sector público. Adicionalmente, contamos con soluciones en medios tecnológicos. Para garantizar un servicio eficiente, utilizamos equipos de alta calidad suministrados por nuestros aliados estratégicos (proveedores) locales.





ASAMBLEA *General*



Es el órgano máximo de dirección y administración, cuyas decisiones son obligatorias para todos los Trabajadores Asociados, siempre que se adopten de conformidad con las normas constitucionales, legales, reglamentarias o estatutarias. Está conformada por los Trabajadores Asociados hábiles, o por los delegados hábiles elegidos por estos, según corresponda. Los delegados de la Asamblea General son escogidos mediante votación, designándose un delegado por cada 30 asociados. Esta votación se realiza cada dos años en cubículos dispuestos en las sedes de la empresa, de manera confidencial, y de allí se determinan los delegados elegidos. Posteriormente, con los delegados seleccionados, se lleva a cabo la Asamblea, en la cual se eligen los diferentes comités sociales, la Junta de Vigilancia y el Consejo de Administración.



ASAMBLEA *General*

Elección de Delegados de la Asamblea General

Requisitos para ser elegido como delegado a la Asamblea:

1. Ser Trabajador Asociado hábil de la Cooperativa.
2. Haber culminado estudios de Bachillerato.
3. Contar con una antigüedad ininterrumpida mínima de seis (6) años como Trabajador Asociado, contados a partir de la fecha de inscripción de la postulación.
4. No haber sido sancionado con suspensión durante el año anterior a la fecha de inscripción de la postulación.
5. No haber sido removido previamente como miembro del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Comité de Apelaciones u otros comités de la Cooperativa.

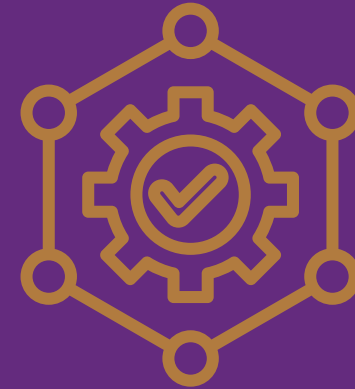
Funciones de la asamblea general

- ✓ Aprobar su propio reglamento.
- ✓ Establecer las políticas para el cumplimiento de su objeto social.
- ✓ Examinar los informes de los órganos de administración y vigilancia, los balances, y demás estados financieros.
- ✓ Aprobar o no los estados financieros al final del ejercicio.
- ✓ Elegir el Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia, el Comité de Apelaciones, los demás comités que le correspondan y el Revisor Fiscal, con sus respectivos suplentes. Conocer de la responsabilidad de los miembros del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia y del Revisor Fiscal. Decidir sobre la aplicación y destinación de los excedentes de cada ejercicio económico, de conformidad con lo previsto en la ley y el estatuto. Dirimir los conflictos que surjan entre el Consejo de Administración y la Junta de Vigilancia. Fijar aportes extraordinarios. Fijar la remuneración a la Revisoría Fiscal. Reformar y aprobar el estatuto y régimen de trabajo asociado y compensaciones. Decidir sobre la disolución, fusión o incorporación de la Cooperativa. Crear reservas y fondos estableciendo el porcentaje para la creación, la base sobre la cual debe aplicarse y su fuente de financiación, para fines determinados y autorizar al Consejo de Administración para crear también fondos que se requieran para el cumplimiento de su objeto social.



NUESTRAS *Políticas*

POLÍTICA DEL SIG



Coopevian C.T.A se compromete a prestar los servicios integrales de vigilancia y seguridad privada, a través del cumplimiento de los requisitos aplicables, legales, contractuales, de responsabilidad social, la declaración de conformidad, además de otros acuerdos establecidos, en busca de la satisfacción de las partes interesadas, **minimizando el nivel de riesgo y vulnerabilidad de nuestros usuarios.** Para responder a este compromiso nos soportamos con personal competente una red de proveedores de bienes y servicios confiables e infraestructura y tecnología adecuada.

Estamos comprometidos con:

- ✓ Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, eliminar peligros y reducir riesgos, para hacer posible la prevención de lesiones, enfermedades y deterioro de la salud, de los empleados y otras partes interesadas.
- ✓ La protección del medio ambiente, a través de la prevención de la contaminación y el uso racional de los recursos, la contribución a la mitigación y adaptación al cambio climático.
- ✓ El desarrollo de un Sistema de Gestión de Continuidad de Negocio que contemple La protección y seguridad de las personas, como primera premisa y objetivo prioritario, tanto en situación normal como en situación de crisis, así como la protección de bienes de nuestros clientes y propios, la adopción de medidas razonables para la continuidad operativa de los procesos y actividades, en función de la criticidad de los mismos.
- ✓ El respeto de los derechos humanos, así como la implementación de acciones para evitar, prevenir y reducir la probabilidad de las consecuencias de eventos no deseables o perturbadores.
- ✓ Este compromiso del Sistema de Gestión Integral, parte de un direccionamiento estratégico llevado con rigor, fundamentado en la transparencia a todos los niveles y procesos, controlando las actuaciones de lavado de activos, financiación del terrorismo, soborno y corrupción, entre otras; en perspectiva del mejoramiento continuo, proyectado hacia la sostenibilidad de largo plazo de la cooperativa y sus grupos de interés.
- ✓ Compromiso Adicional: Coopevian está comprometido además con la promoción de la información y la seguridad en el uso de tecnologías.



NUESTRAS *Políticas*

POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA



En Coopevian C.T.A somos conscientes de la responsabilidad social que tenemos para el desarrollo de nuestro objeto social de manera directa e indirecta, al interior de la Institución definimos políticas que impacten positivamente a todas las personas y recursos, para contribuir con el logro de metas claras.

Basados en nuestros principios cooperativos estamos comprometidos con:

- ✓ **Calidad de vida:** Mejorar las condiciones de vida de nuestros asociados, empleados y sus familias. Además de los factores ocupacionales pertinentes.
- ✓ **Clientes:** Toda nuestra operación esta direccionada a satisfacer a nuestros clientes, mediante la prestación de un servicio óptimo.
- ✓ **Proveedores:** Buscar relaciones equitativas, transparentes y de mutuo beneficio además de invitar desde nuestros controles y el ejemplo a que adopten medidas de responsabilidad social empresarial.
- ✓ **Estado:** Cumplimos con todo el marco legal y normativo que nos regula y estamos prestos a atender cualquier requerimiento que implique el apoyo al estado en beneficio social.
- ✓ **Comunidad:** Controlar el impacto que nuestra operación pueda generar, con el fin de no perturbar a nuestro entorno próximo y la generación de empleo.
- ✓ **Medio Ambiente:** Contribuir a la sostenibilidad ambiental mediante prácticas responsables y generación de cultura.



NUESTRAS *Políticas*

POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD



COOPEVIAN CTA se compromete con prestar servicios integrales de vigilancia y seguridad privada sostenibles, al gestionar adecuadamente los impactos sociales, ambientales y económicos propendiendo y potenciando los positivos generados por las actividades propias, satisfaciendo las necesidades del presente de las partes interesadas sin comprometer las generaciones futuras, por lo anterior nuestros compromisos son:

COMPROMISOS

- ✓ Promover y garantizar un compromiso y accionar adecuado a través de unas buenas prácticas de gobierno corporativo, transparencia, responsabilidad y ética empresarial y cooperativa.
- ✓ Respetar y promover los derechos humanos propendiendo por prácticas de seguridad amigable con las personas y el medio ambiente.
- ✓ Garantizar la seguridad y salud de todos nuestros colaboradores en la prestación de un servicio con calidad.
- ✓ Contribuir con el desarrollo de nuestros grupos de interés internos, externos, los de riesgos y vulnerables, gestionando adecuadamente sus necesidades y propendiendo un crecimiento mutuo que repercuta en pro del progreso social, económico y ambiental
- ✓ Impulsar la gestión de valor a largo plazo para la cooperativa, atendiendo a las necesidades y requerimientos, promoviendo un modelo de servicio sostenible, teniendo una mejora continua para generar una excelente prestación del servicio; Impactando positivamente en cada uno de nuestros clientes.
- ✓ Propender por la protección del medio ambiente generando acciones en la prestación del servicio que mitiguen los impactos ambientales negativos generados y potenciando los positivos.
- ✓ Mantener un buen sistema de gestión para el control de los riesgos financieros y no financieros que aseguren la sostenibilidad de la cooperativa, manteniendo una buena imagen corporativa.
- ✓ Contribuir con el desarrollo social y la generación de empleo digno en el país.
- ✓ Gestionar los riesgos y oportunidades de la cooperativa logrando que la organización se sostenga en el tiempo generando un crecimiento sostenible que impacta positivamente en el sector de la vigilancia.
- ✓ Fomentar el desarrollo educativo en nuestros colaboradores alcanzando mejoras en los procesos que permitan un crecimiento sostenible de la cooperativa a la par que se generan impactos sociales y ambientales positivos.
- ✓ Apoyar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, así como también los principios del pacto global en materia de derechos humanos, normas laborales, ambientales y en la lucha contra la corrupción.



NUESTRAS *Políticas*

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS



Coopevian CTA consciente de su responsabilidad social y en concordancia con sus principios de convivencia respeto e igualdad, considera que la relación y el trato armónico para y entre sus empleados y asociados y en general con las partes interesadas de la organización, son el pilar y la razón de ser de la cooperativa determinando como uno de sus fines, generar condiciones que permitan la integralidad de los derechos humanos, el respeto a la libertad e individualidad de la persona, el tener derecho a disfrutar de condiciones adecuadas de trabajo y de vida en general.

Evitando el abuso y la discriminación laboral, el trabajo forzoso, el trabajo infantil y cualquier violación a los derechos humanos.

Para el cumplimiento del propósito anterior se determina la práctica de los siguientes principios:

1. Coopevian CTA promueve la cordialidad, el buen trato entre sus empleados, asociados y partes interesadas de la cooperativa en general. No se maneja ningún tipo de discriminación (edad, color, raza, credo, género entre otros) y se trata a todas las personas con dignidad y con respeto de sus derechos humanos.
2. La Gerencia se compromete a liderar el principio de buen trato y a gestionar las condiciones de seguridad, bienestar y los derechos de las personas que trabajan en nombre de la organización.
3. Los asociados y empleados de Coopevian CTA rechazan cualquier tipo de violencia, cualquier tipo de relación con grupos armados al margen de la ley y se comprometen a actuar conforme al estado de derecho.
4. Los asociados y empleados acatan las leyes locales y las internacionales aplicables, incluido el derecho internacional humanitario, los derechos humanos y las leyes consuetudinarias, así como otras obligaciones de la norma ISO 18788
5. Los asociados y empleados y se comprometen a implementar una conducta consistente con los principios del respeto

de los derechos humanos, así como todo requisito contractual, legal y reglamentario que se aplique a las operaciones de seguridad de la organización.

6. En la prestación del servicio, los asociados y empleados se comprometen a realizar sus actividades con una conducta profesional en las operaciones de seguridad y respetar los derechos de las comunidades locales.
7. Todas las personas que trabaja en nombre de COOPEVIAN CTA comprenden sus responsabilidades para prevenir y reportar todo abuso de los derechos humanos.
8. POLÍTICA DEL DELATOR: Todas las personas que trabaja en nombre de COOPEVIAN CTA, que tengan la creencia razonable de que se ha producido una no conformidad con el SGOS, tiene derecho a reportar la inconformidad de modo anónimo en el ámbito interno, así como ex-ternamente a las autoridades correspondientes. COOPEVIAN CTA no emprenderá ninguna acción adversa contra ningún individuo por el hecho de presentar un reporte de buena fe e informará al cliente acerca de las violaciones de la ley o respeto a los derechos humanos que se han reportado.
9. La Gerencia de COOPEVIAN CTA determina los medios y responsables de la difusión de esta política.
10. Todos y cada uno de los miembros de la cooperativa son responsables del cumplimiento de esta Política.



NUESTRAS *Políticas*

POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS



Consciente del problema que implica el consumo de alcohol, sustancias psicoactivas y drogas para la salud de los asociados y empleados, su incidencia negativa en la calidad de vida propia y la de sus familias, el desempeño laboral y por ende la afectación a la sociedad, como también las implicaciones directas en el aumento del nivel de riesgo ocupacional independientemente del área de trabajo atentando de forma objetiva contra la salud y la seguridad de quienes conforman y hacen parte de Coopevian, convirtiéndose de esta manera en una amenaza para la integridad física y mental para todos al interior de la cooperativa.

Conforme a lo anterior, **Coopevian**, al interior de la misma considera y determina que el consumo de alcohol, drogas y sustancias Psicoactivas son agentes nocivos para la salud integral de los asociados y empleados en todas las etapas, escenarios y lugares dentro de los cuales desarrolle su vida, y especialmente dentro de su lugar de trabajo.

Es por ello, que **Coopevian**, atendiendo a la normativa que regula la materia y pensando en la salud y el bienestar de sus asociados y empleados, así como en la seguridad de sus operaciones, ha decidido crear, implementar y publicar su política de NO alcohol, drogas y/o sustancias psicoactivas.

Coopevian C.T.A., determina establecer directrices de prevención y control para el consumo de alcohol y drogas.

Dichas directrices son:

- ✓ Promover la prevención ante el consumo de sustancias psicoactivas.
- ✓ Se prohíbe el consumo de alcohol, bebidas energizantes, drogas y sustancias psicoactivas por parte de Asociados y Empleados durante la prestación del servicio.
- ✓ Se prohíbe el uso ilícito de drogas Legales o el uso, posesión distribución y venta de drogas ilegales por parte de empleados y asociados en las instalaciones de la Cooperativa y en sus puestos de trabajo.
- ✓ Se prohíbe la venta, o posesión de alcohol por parte de los empleados y asociados en las instalaciones de la Cooperativa y en sus puestos de trabajo.



NUESTRAS Políticas

- ✓ Se prohíbe el porte, distribución, fabricación o venta de bebidas embriagantes y/o energizantes, en todas sus presentaciones, dentro de las instalaciones de Coopevian y en sus puestos de trabajo, o en su defecto, durante la realización de actividades laborales en los lugares que la empresa para tal propósito disponga.
- ✓ Se prohíbe llegar a laborar bajo los efectos de alcohol, drogas y/o sustancias psicoactivas.
- ✓ Se prohíbe el porte o consumo dentro de las instalaciones de Coopevian y dentro de sus puestos de trabajo de drogas alucinógenas o cualquier sustancia psicoactiva prohibida por la legislación colombiana.
- ✓ Divulgar y promover actividades de sensibilización y de capacitación para los asociados, empleados, contratistas y temporales, enfocadas y dirigidas a generar y crear hábitos de estilos de vida saludable con respecto al daño que produce en la salud el consumo de alcohol y/o bebidas energizantes, sustancias psicoactivas y drogas.

Coopevian podrá llevar a cabo pruebas de alcoholemia y/o toxicología a sus asociados y empleados para verificar el cumplimiento de esta política, si así lo considera conveniente, lo anterior de conformidad con la Sentencia C-636 del año 2016.

El presentarse a laborar en estado de embriaguez, bajo sus efectos o síntomas o bajo los efectos de drogas alucinógenas, enervantes y/o psicoactivas está calificado como una infracción grave al interior de la cooperativa, razón por la cual los asociados y empleados tienen plena conciencia de la gravedad de dicha situación.

Es responsabilidad de cada persona cumplir con la política de alcohol y droga de Coopevian C.T.A.

Todos los asociados y empleados están en el deber de cumplir con la política establecida.

El no cumplimiento de la presente política, es causal de sanción de conformidad con lo establecido dentro de los reglamentos y/o contratos de la cooperativa



NUESTRAS *Políticas*

POLÍTICA DE NO FUMADORES



Es deber de Coopevian velar por el bienestar y la salud de nuestra comunidad, además del compromiso ambiental que poseemos, por tal razón se determinan los siguientes parámetros con el fin de controlar el consumo de tabaco en nuestras instalaciones, siendo conscientes que el tabaquismo afecta de manera directa la salud y el bienestar de las personas; la presente política se hace y aplica de forma extensiva a las actividades de uso de vapeadores y/o cigarrillos electrónicos, ello en razón a que estas últimas dos modalidades se caracterizan por ser al igual que el tabaquismo un problema de salud pública en nuestro país, y de manera correlativa creando una amenaza para la integridad física de quienes hacen parte de **Coopevian**.

Conforme a lo anterior, **Coopevian**, al interior de la misma considera y determina que el consumo de tabaco, vapeadores y cigarrillos electrónicos son agentes nocivos para la salud integral de quienes hacen parte de la cooperativa en todas las etapas, escenarios y lugares dentro de los cuales desarrolle su vida, y especialmente dentro de su lugar de trabajo.

Conforme a lo anterior, se prohíbe:

- ✓ El consumo de cigarrillo (tabaco), vapeadores y cigarrillos electrónicos durante el desarrollo de las horas laborales, al interior de las instalaciones de la compañía (áreas cerradas), y en lugares donde se desarrollen actividades laborales propias, conexas y/o complementarias en las que participe **Coopevian**, ello acorde a normas de Seguridad Industrial y control Sanitario.
- ✓ El consumo, distribución, fabricación o venta de tabaco en todas sus presentaciones, así mismo, los componentes de vapeadores y cigarrillos electrónicos dentro de las instalaciones de la cooperativa o sitios anexos en horarios laborales o durante la realización de actividades laborales en los lugares que la cooperativa para tal propósito disponga. El no aplicar esta política puede poner en riesgo la vida propia y la de otras personas, así como el normal desempeño de las operaciones de la cooperativa.

Con el fin de lograr un ambiente seguro y adecuado para laborar, Coopevian se compromete con la promoción y prevención del no consumo de cigarrillos, vapeadores y cigarrillos electrónicos en los lugares de trabajo.

El fumar, es una decisión personal situación que Coopevian respeta, pero insta al no consumo en sus instalaciones ni durante la jornada laboral.



NUESTRAS *Políticas*

POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL



Coopevian C.T.A se compromete a implementar actividades tendientes a la promoción y la prevención de accidentes viales con el fin de disminuir la probabilidad de ocurrencia de incidentes que afecten física, mental y socialmente a los empleados y asociados de la cooperativa, a la comunidad y en general al medio ambiente; con el fin de lograr comportamientos más seguros.

Mediante las siguientes directrices:

- ✓ Sensibilización y asignación al personal en cuanto a la dotación y uso permanente de los elementos de protección personal asignados para su protección (en los casos que aplique, motociclistas) y el uso permanente del cinturón de seguridad para los vehículos.
- ✓ Control de los horarios de trabajo que deberá realizar el personal asignado para las labores en vehículos (carros y motos) y sensibilización al personal para tomar descansos periódicos cada 2 horas, parar y descansar.
- ✓ Concientización al personal con respecto al conocimiento, y respeto de las normas de tránsito entre ellas y muy específicamente el control de la velocidad, acatando lo establecido por las autoridades viales.
- ✓ Generar conciencia en el personal de que el uso de elementos distractores (celular, IPod, iPhone, iPad y en general cualquier equipo de comunicación móvil mientras se conduce, puede ser causante de accidentes graves.
- ✓ Dar cumplimiento estricto a la política de alcohol y drogas.
- ✓ Promover el reporte de condiciones extraordinarias (enfermedad, toma de medicamentos, estados de angustia y/o depresivos entre otros) con el fin controlar y minimizar el riesgo de accidentalidad.



NUESTRAS *Políticas*

DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD

En COOPEVIAN CTA prestamos servicios integrales de vigilancia y seguridad Privada, generando confianza a los grupos de interés, incluyendo la satisfacción de sus expectativas relacionadas con responsabilidad social y cumplimiento de directrices nacionales e internacionales de respeto a los derechos humanos.

Con el fin de gestionar el riesgo de irrespeto a los derechos humanos que pueda generarse por las operaciones de vigilancia y seguridad privada, todas nuestras actuaciones se enmarcan en los lineamientos establecidos en nuestro código de ética. Adicionalmente, nos comprometemos con la comunicación y adecuado cumplimiento de cada uno de los compromisos establecidos en la Política de Derechos Humanos por parte de todo su personal.

A través de este documento COOPEVIAN CTA declara que todas sus acciones y operaciones se realizarán conforme a las disposiciones establecidas en su Sistema de Gestión para las Operaciones de Seguridad, así como los requisitos establecidos en el Código Internacional de Conducta para los Proveedores de Seguridad Privada (ICoC), el Documento de Montreux sobre las obligaciones legales internacionales pertinentes y buenas prácticas de los estados relacionados con operaciones de Empresas militares y de seguridad privada, con los principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, leyes locales relacionadas con los derechos locales con el fin de reconocer y mitigar los riesgos en todas nuestras operaciones.

POLÍTICA DE PARTICIPACIÓN Y CONSULTA S.S.T.

Alineándonos a los requerimientos de norma y en procura de que la mejora en los procesos se haga de manera concertada y que se fortalezcan los canales de comunicación dentro de la Cooperativa, COOPEVIAN, promueve la participación y consulta de sus asociados y empleados en funciones aplicables y tendientes a la identificación y el reporte de los peligros, los riesgos propios de cada labor, condiciones y actos inseguros, las sugerencias, recomendaciones, observaciones e inquietudes que puedan suscitarse en materia de seguridad y salud en el trabajo (S.S.T.).

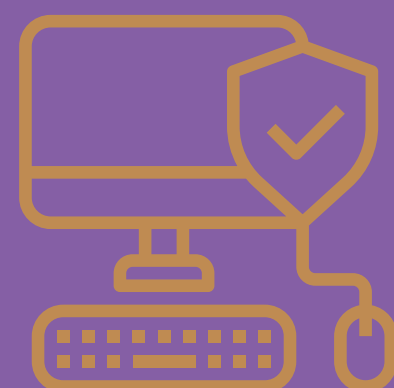
La participación y consulta también se tendrán en cuenta en la definición y/o ajuste de la Política de S.S.T., los objetivos del S.G.S.S.T. o cualquier tema asociado a S.S.T. donde se considere pertinente contar con la opinión general para el buen desarrollo de las actividades y la promoción y conservación de la salud de toda la comunidad de asociados y empleados de la Cooperativa.

El COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo), será el representante ante la alta dirección, de empleados y asociados, y deberán velar por que las actividades y compromisos en materia de S.S.T. se cumplan. La participación y consulta se ve reflejada además en las inducciones, capacitaciones, realimentaciones, investigaciones de accidentes y/o incidentes. Las dudas o requerimientos que los empleados puedan tener en seguridad y salud en el trabajo, deberán ser direccionados por parte de la Dirección del S.I.G, el Coordinador S.S.T y/o sus auxiliares, quienes son los encargados también de diseñar las encuestas y establecer los canales para la comunicación pertinente además de la custodia y archivo de cualquier comunicación generada de acuerdo a lo establecido en su Procedimiento para la Comunicación Interna y Externa PI-PD-002 y la Matriz de Comunicaciones Interna y Externas PI-MT-001.



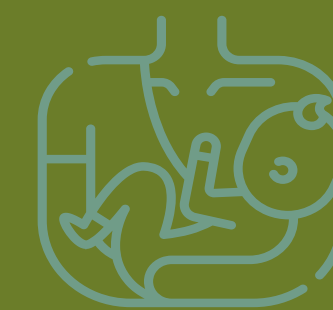
NUESTRAS *Políticas*

POLÍTICA DE SEGURIDAD INFORMÁTICA MR-IT-001



La Política de Seguridad Informática de COOPEVIAN establece lineamientos y acciones orientadas a prevenir, mitigar y controlar los riesgos asociados a la seguridad digital, garantizando la protección de la información, el software y la infraestructura tecnológica de la organización.

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE LACTANCIA MATERNA



Población objetiva:

1. En la Sala amiga de la familia lactante: Mujeres trabajadoras (asociadas y empleadas) de Coopevian CTA, en período de lactancia, sin importar su tipo de vinculación, e independiente de su hora de lactancia a la cual tiene derecho por legislación laboral.
2. En los procesos de formación de la Sala:
 - ✓ Mujeres trabajadoras de Coopevian CTA, en período de lactancia, y sus parejas.
 - ✓ Mujeres trabajadoras de Coopevian CTA, en período de gestación, y sus parejas.
 - ✓ Hombres trabajadores de Coopevian CTA con hijos lactantes, y sus parejas.
 - ✓ Hombres trabajadores de Coopevian CTA con pareja en estado de gestación, y sus parejas.
 - ✓ Todo colaborador hombre o mujer sin importar su tipo de vinculación laboral con Coopevian CTA sean padres o no, que desean aprender sobre gestación, lactancia, alimentación del bebé y la mamá gestante o lactante.



NUESTRAS *Políticas*

POLÍTICA SARLAFT COOPEVIAN C.T.A



La política general del **SARLAFT**, consiste en controlar y mitigar la posibilidad de que **COOPEVIAN C.T.A.**, pueda ser utilizada como instrumento para el ocultamiento o legalización de bienes relacionados con el lavado de activos, el financiamiento del terrorismo y el financiamiento de la proliferación de armas destrucción masiva, y para ello fortalecerá su Sistema de Autogestión con un enfoque basado en riesgos, siguiendo lineamientos de los entes de control externo, cuya orientación va encaminada a la aplicación de buenas prácticas de gobierno corporativo. Lo anterior con base en los nuevos lineamientos normativos trazados por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada a través de la Circular Externa # 2024-0000245 de Febrero de 2024.

POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE DATOS



La política de tratamiento de la información se desarrolla en cumplimiento de los artículos 15 y 20 de la Constitución Política; de los artículos 17 literal k) y 18 literal f) de la Ley Estatutaria 1581 de 2012, por la cual se dictan disposiciones generales para la Protección de Datos Personales (LEPD); del artículo 2.2.25.1.1 sección 1 capítulo 25 del Decreto 1074 de 2015, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012 (Artículo 13 del Decreto 1377 de 2013).

Esta política será aplicable a todos los datos personales registrados en bases de datos que sean objeto de tratamiento por el responsable del tratamiento.

Esta información está disponible y podrá encontrarla en nuestra página web o consultando el siguiente link:

[https://www.coopevian.com/coopevian2021/habeas data/](https://www.coopevian.com/coopevian2021/habeas-data/)



NUESTRAS Políticas

Política de desconexión laboral:



“En cumplimiento de lo previsto por la Ley 2191 de 2022, COOPEVIAN CTA expide su POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL, la cual aplica para los empleados que realizan su labor desde casa”, lo invitamos a conocer el alcance y las excepciones que aplican a dicha política en nuestra página web, enlace <https://www.coopevian.com/coopevian2021/wp-content/uploads/2022/05/POLITICA-DE-DESCONEXION-LABORAL.pdf>

Todos los colaboradores de COOPEVIAN son responsables de dar cumplimiento a las anteriores políticas, para lo cual la Cooperativa implementa las siguientes acciones para que todos las conozcan y las cumplan:

- ✓ Se mantienen las políticas publicadas en la Intranet (Todos los empleados y asociados tienen acceso) y el Manual SIG de la Cooperativa, con el objetivo de que todos los colaboradores puedan visualizarlas y conocer sus responsabilidades para poder darle adecuado cumplimiento.
- ✓ Se realizan periódicamente Inducciones y Reinducciones al personal de la Cooperativa, en donde se les comunica las políticas con las que cuenta COOPEVIAN.
- ✓ Se establecen programas, objetivos, metas, indicadores, procedimientos, instructivos y formatos, que buscan dar cumplimiento a las políticas establecidas, las cuales son la razón de ser de COOPEVIAN.
- ✓ Se realizan sensibilización es por medio de juegos, tips, videos y capacitaciones a todo el personal de la Cooperativa, fomentando una cultura empresarial responsable con la sociedad y el medio ambiente, propendiendo por un desarrollo sostenible.
- ✓ Todos los colaboradores de COOPEVIAN, desde el contrato tienen las responsabilidades de dar cumplimiento de las actividades encaminadas, no solo cumpliendo la labor para la cual fue contratado, si no también se busca que cumplan acciones encaminadas en SST, ambiental, calidad, Sostenibilidad, entre otras más.
- ✓ COOPEVIAN cuenta con el manual de funciones, en donde se estipulan todas las obligaciones de los colaboradores, incluyendo las de SST, ambiental, calidad, Sostenibilidad, entre otras más.

Todo lo anterior permite que en COOPEVIAN se mantenga una cultura organizacional enfocada a la sostenibilidad empresarial.



¿CÓMO ESTA *Coopevian* FINANCIERAMENTE?

A continuación presentamos nuestros estados financieros:

Tabla 1. P&G de COOPEVIAN C.T.A. en el 2024

Descripción	Valor en pesos colombianos
Total, ingresos por ventas y servicios	166.133.114.145,78
Total, egresos	164.248.482.553,42
Total, activos en propiedad, planta y equipos neto	14.680.866.231,12
Excedentes netos generados en el 2024	1.884.631.592,36

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

Durante la vigencia 2024, la Cooperativa consolidó ingresos por \$166.133.114.145,78 derivados de la prestación de servicios y actividades comerciales. Una vez cubiertos los egresos operacionales y tributarios, que ascendieron a \$164.248.482.553,42 se obtuvo un excedente netos generados de \$1.884.631.592,36.

Este resultado refleja una gestión responsable de los recursos, que asegura sostenibilidad, fortalece la capacidad de inversión y genera beneficios para los asociados y los empleados.

Tabla 2. Valor pagado de impuestos en COOPEVIAN

Descripción	Valor en pesos colombianos
Total, pago de impuestos	1.694.382.197,62

(Contenido 207-4 Presentación de informes país por país)

Durante el ejercicio fiscal 2024, COOPEVIAN C.T.A. efectuó pagos tributarios por un total de \$1.694.382.197,62, lo que refleja su compromiso con el cumplimiento riguroso de las obligaciones fiscales ante los entes de control nacionales.

Si bien actualmente no se cuenta con una unidad especializada en planeación fiscal, desde la Gerencia se ha fortalecido la gestión financiera mediante la implementación y seguimiento de un calendario tributario corporativo, el cual garantiza el cumplimiento oportuno y eficiente de todas las responsabilidades legales en materia tributaria.

Este enfoque ha sido fundamental para asegurar la transparencia, la sostenibilidad financiera y la alineación con las normativas vigentes, consolidando la confianza institucional y el buen nombre de la Cooperativa ante los organismos de supervisión.



LOS *Estados Financieros* DE COOPEVIAN



A continuación presentamos nuestros estados financieros:

En COOPEVIAN, la Dirección Financiera, en conjunto con la Revisoría Fiscal, asegura el cumplimiento tributario mediante un calendario fiscal revisado de forma permanente, lo que garantiza transparencia, control y prevención de riesgos sancionatorios.

Durante el 2024, se fortalecieron los controles internos, presentando mensualmente los estados financieros a la Gerencia, al Consejo de Administración y a la Junta de Vigilancia, y de manera anual a la Asamblea General. Asimismo, a través de la Revisoría Fiscal (A&G Consultores S.A.S.), se verificó el cumplimiento de todas las obligaciones tributarias, así como la calidad de la información presentada ante la DIAN, los entes de control y los órganos de gobierno de la Cooperativa, proponiendo mejoras y asegurando su correcta certificación. Gracias a estos mecanismos, la Cooperativa consolidó una gestión financiera confiable, transparente y alineada con sus objetivos estratégicos, fortaleciendo la sostenibilidad institucional y la confianza de sus grupos de interés.

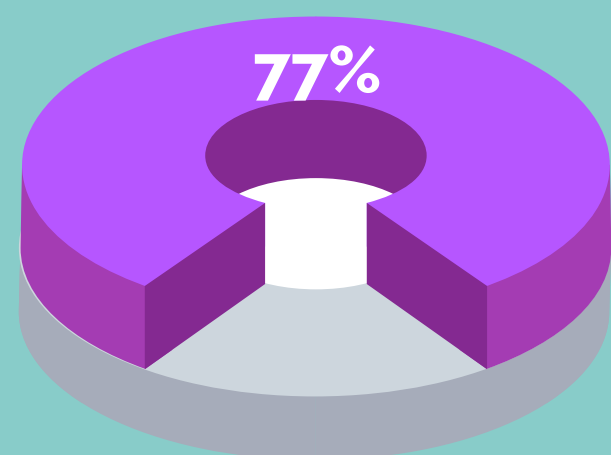


EL PAGO A *nuestros proveedores* Y CONTRATISTAS

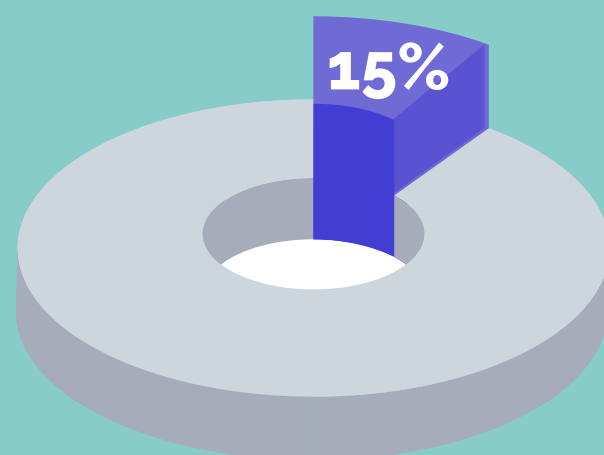
(CONTENIDO 204-1 PROPORCIÓN DE GASTO EN PROVEEDORES LOCALES)

En la imagen se presenta el porcentaje de los pagos efectuados a nuestros proveedores locales, entendidos como aquellos que se encuentran en las regiones donde desarrollamos nuestras operaciones (Antioquia, Cundinamarca y Atlántico):

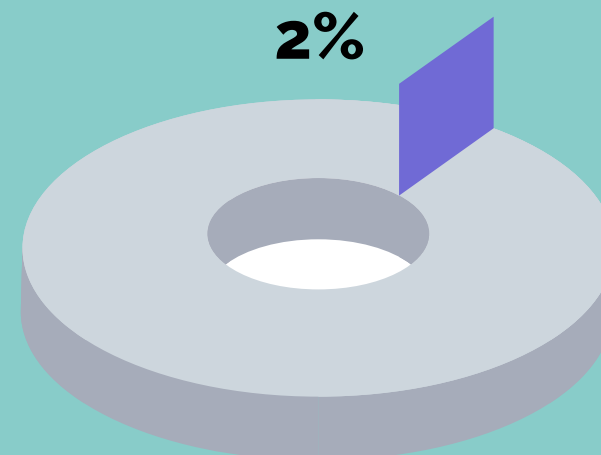
% PAGADO A LOS PROVEEDORES Y CONTRATISTAS LOCALES



ANTIOQUIA



CUNDINAMARCA



ATLÁNTICO

NOTA: El 6 % restante corresponde a pagos realizados a proveedores ubicados fuera de donde prestamos nuestros servicios: Magdalena, Córdoba, Valle del Cauca, Quindío, Tolima y Santander.

Durante la vigencia 2024, COOPEVIAN destinó el 77% de sus egresos a proveedores del departamento de Antioquia, el 15% a proveedores de Cundinamarca y el 2% a proveedores del Atlántico. Esta distribución evidencia nuestro compromiso con la economía local y regional, priorizando la contratación de aliados cercanos a nuestras operaciones para generar un mayor impacto económico en los territorios donde estamos presentes. Nuestra gestión financiera no se limita únicamente a garantizar el cumplimiento de las obligaciones con los proveedores, sino que busca consolidar relaciones comerciales responsables y sostenibles, que impulsen el crecimiento empresarial de nuestros aliados estratégicos. Con ello, no solo optimizamos los recursos de la Cooperativa, sino que también contribuimos al fortalecimiento del tejido empresarial, fomentando el empleo, el desarrollo social y la dinamización económica en las regiones donde operamos. De esta manera, COOPEVIAN reafirma su propósito de generar valor compartido, fortaleciendo la confianza de los asociados, del sector cooperativo y de la comunidad en general, mediante una administración eficiente, transparente y con visión de sostenibilidad.



SALARIOS, SEGURIDAD SOCIAL *y beneficios económicos para* EMPLEADOS Y ASOCIADOS



Pensión de nuestros colaboradores:

En cumplimiento de la legislación laboral colombiana, COOPEVIAN realiza mensualmente los aportes al fondo de pensiones elegido por cada trabajador. La contribución se distribuye de la siguiente manera: el 4% es asumido por el empleado y el 12% por la Cooperativa, calculado sobre el salario devengado. De esta forma, aseguramos el estricto cumplimiento normativo y contribuimos a que nuestros colaboradores accedan a una pensión justa y digna en el futuro.

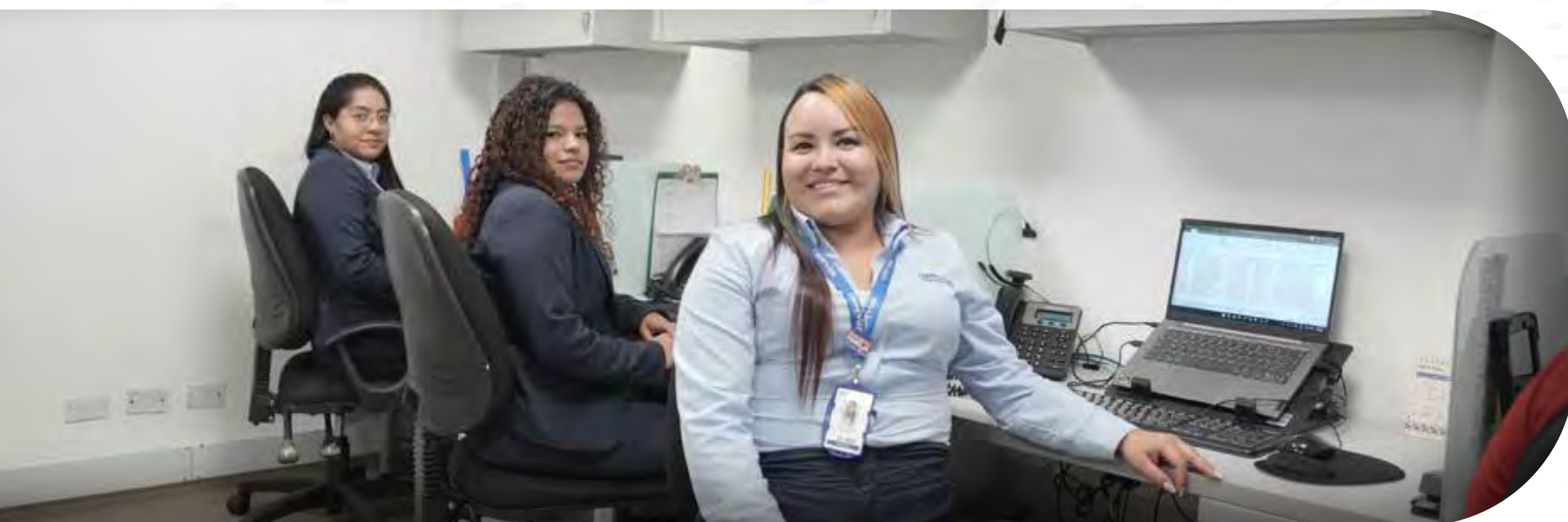




SALARIO DE *Nuestros Colaboradores*

Contenido 202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local) (Contenido 2-19 Políticas de remuneración) (Contenido 2-20 Proceso para determinar la remuneración) (Contenido 2-21 Ratio de compensación total anual)

En COOPEVIAN, la determinación de la estructura salarial se realiza de manera colegiada entre el Consejo de Administración, la Gerencia y la Dirección Administrativa y Financiera. Si bien no existe una política formal de remuneración, se aplican criterios de equidad y transparencia en la definición de los rangos y en los ajustes anuales.



La asignación salarial se fundamenta exclusivamente en el cargo desempeñado, garantizando la igualdad entre hombres y mujeres y eliminando cualquier diferenciación por género. El incremento anual es homogéneo para todos los cargos y, en 2024, correspondió proporcionalmente al ajuste del Salario Mínimo Legal Vigente (SMLV).

En cuanto a la estructura interna:

- ✓ El salario más bajo en COOPEVIAN equivale a 1,55 veces el SMLV (2024).
- ✓ Entre los asociados, el salario más bajo corresponde a 2,2 veces el SMLV.
- ✓ El salario más alto corresponde al cargo de Gerente, equivalente a 8,66 veces el salario del colaborador con menor remuneración.

Es importante resaltar que todos los colaboradores y asociados reciben un salario superior al SMLV vigente en Colombia, en coherencia con nuestro compromiso de garantizar condiciones laborales justas, dignas y competitivas.



RATIOS DE *compensación* SALARIAL

En COOPEVIAN C.T.A., actualmente no se cuenta con una política formal de remuneración. Sin embargo, la asignación salarial se realiza mediante acuerdos entre el Consejo de Administración y la Gerencia, considerando criterios como la sostenibilidad financiera de la organización, la proporcionalidad entre el salario, el cargo y las responsabilidades asignadas. Este proceso busca garantizar equidad interna, evitando diferencias significativas entre colaboradores que desempeñan funciones equivalentes.

Adicionalmente, los integrantes de órganos de gobierno como la Asamblea General, los Comités, la Junta de Vigilancia y el Consejo de Administración reciben una compensación extra legal, en reconocimiento a su rol social dentro de la Cooperativa.



A continuación, se presentan los principales indicadores de equidad salarial en COOPEVIAN:



El salario más alto dentro de la Cooperativa es 5.68 veces superior al salario promedio de todos los colaboradores.



El incremento salarial anual aplicado al colaborador con mayor remuneración es igual al aplicado al resto del personal, lo que refleja una política de crecimiento equitativo.

Fuente: Área de Contabilidad – Proceso de Nómina. Esta información se basa en el análisis de los salarios registrados en la organización, comparando el salario más alto con el salario mínimo vigente entre los colaboradores.



CONVENIOS INSTITUCIONALES *para el bienestar integral de los* COLABORADORES DE COOPEVIAN C.T.A.

(Contenido 2-30 Convenios de negociación colectiva)

En COOPEVIAN C.T.A. promovemos el bienestar integral de nuestros colaboradores a través de alianzas estratégicas con entidades de los sectores salud, financiero, educativo y social. Estas iniciativas tienen como propósito fortalecer la calidad de vida de nuestros asociados y empleados, sin generar distinciones, en coherencia con nuestro compromiso con la equidad, la inclusión y la sostenibilidad humana.



Convenios con entidades de salud:

Contamos con acuerdos con ópticas y centros odontológicos que facilitan el acceso a servicios



Alianzas con entidades financieras:

A través de convenios con instituciones financieras, nuestros colaboradores pueden acceder a productos de ahorro y crédito en condiciones favorables, como tasas de interés reducidas y planes flexibles. Estas herramientas contribuyen a la planificación de proyectos personales y al fortalecimiento de la seguridad financiera.

especializados y productos de salud visual y oral a tarifas preferenciales. Estos beneficios pueden ser financiados mediante descuentos por nómina, sin intereses y con cuotas accesibles.





CONVENIOS INSTITUCIONALES *para el bienestar integral de los* COLABORADORES DE COOPEVIAN C.T.A.



Convenios Educativos:

Mantenemos relaciones con instituciones educativas que ofrecen programas de formación en distintos niveles: básica secundaria, técnica, tecnológica, profesional y de posgrado. Los colaboradores pueden beneficiarse de descuentos en matrículas y mensualidades, además de contar con el respaldo del Comité de Solidaridad, que otorga auxilios económicos para facilitar el acceso y permanencia en los procesos educativos. También se dispone de la modalidad de pago por descuento de nómina.



Beneficios a través de la Caja de

Compensación: Gracias a nuestra vinculación con Comfenalco Antioquia, los colaboradores tienen acceso a múltiples beneficios sociales, como subsidios para vivienda, educación, recreación, turismo, formación complementaria y actividades culturales.



Servicios Funerarios y Apoyo

Psicosocial: Contamos con convenios colectivos con funerarias que garantizan tarifas preferenciales para nuestros colaboradores y sus familias. Además, se ofrece acompañamiento psicológico en momentos difíciles, como parte de nuestro enfoque de cuidado emocional y humano.



EDUCACIÓN PARA EL *desarrollo sostenible* DE LOS COLABORADORES EN COOPEVIAN C.T.A.

En COOPEVIAN C.T.A. reconocemos que la educación es un motor fundamental para el desarrollo sostenible, no solo del país y la sociedad, sino también de nuestra organización. Por esta razón, hemos consolidado una estructura institucional orientada a promover el aprendizaje continuo y el fortalecimiento de capacidades, a través del Comité de Educación y la Coordinación de Gestión del Conocimiento y Formación.

Estas instancias lideran iniciativas orientadas a fomentar el acceso equitativo a la educación, sensibilizar en temas clave para el desarrollo humano y profesional, y generar oportunidades de crecimiento para nuestros colaboradores y sus familias.

Entre las acciones más destacadas se encuentran:

-  **Apoyo económico** directo para colaboradores y/o sus familiares que cursan estudios de bachillerato, formación técnica, tecnológica, profesional o de posgrado.
-  **Entrega de kits escolares** a todos los empleados y asociados de COOPEVIAN, como parte de nuestra estrategia de apoyo a la educación básica.
-  **Donación de kits escolares** a estudiantes de escuelas rurales, contribuyendo al cierre de brechas educativas en territorios vulnerables.



Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso con la equidad educativa y el fortalecimiento del capital humano. En el año 2024, representaron una inversión total de \$524.343.099, reafirmando nuestro enfoque en el desarrollo sostenible desde una perspectiva social y comunitaria.



FORMANDO A *Nuestros* COLABORADORES

(Contenido 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado) (Contenido 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos) (Contenido 2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno)



La Cooperativa impulsa de manera permanente procesos de formación dirigidos a empleados y asociados, con el propósito de fortalecer sus conocimientos y competencias. En promedio, se desarrollan 12,5 horas mensuales de capacitación, tanto en modalidad virtual como presencial. Estas actividades se enmarcan en un plan de trabajo integral que involucra a todas las instancias de la organización: la Asamblea General de Delegados, el Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia, los distintos Comités, la Gerencia y los equipos directivos. Los contenidos abarcan temáticas estratégicas, con especial énfasis en sostenibilidad y otros asuntos clave para el desarrollo institucional. Todo este proceso formativo se articula con los sistemas de gestión de la Cooperativa, apalancado por el Sistema Integrado de Gestión y el área de Gestión Humana, lo que asegura un enfoque estructurado, coherente y de mejora continua.



FORMANDO A *Nuestros* COLABORADORES

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

Como parte esencial de la formación y la gestión del conocimiento, la Cooperativa impulsa el desarrollo laboral de sus colaboradores mediante la aplicación periódica de evaluaciones de desempeño, realizadas anualmente en todos los niveles de la organización, iniciando desde la Gerencia de COOPEVIAN. El propósito de este proceso es fomentar el crecimiento continuo y la mejora integral.

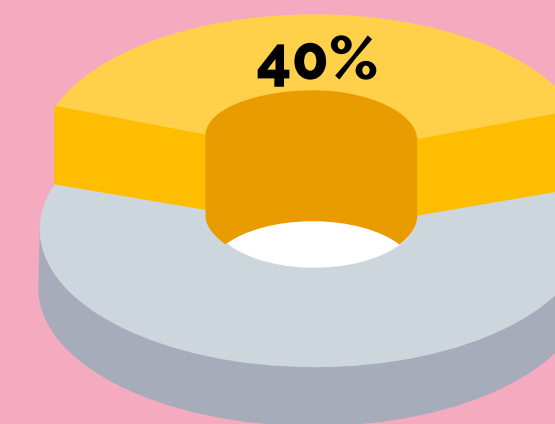
Las evaluaciones consideran no solo el cumplimiento de las funciones propias de cada cargo, sino también el desempeño en aspectos vinculados al Sistema de Gestión Integrado (SIG), incluyendo las normas y lineamientos de ISO 18788, BASC, SARLAFT, Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), gestión ambiental, Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y los valores corporativos.

El proceso se desarrolla de manera conjunta entre el jefe jerárquico y el colaborador evaluado, estableciendo compromisos orientados a mejorar los ítems identificados como prioritarios. Así, se fortalecen las áreas de oportunidad, se consolidan las fortalezas y se retroalimenta el plan institucional de capacitación.

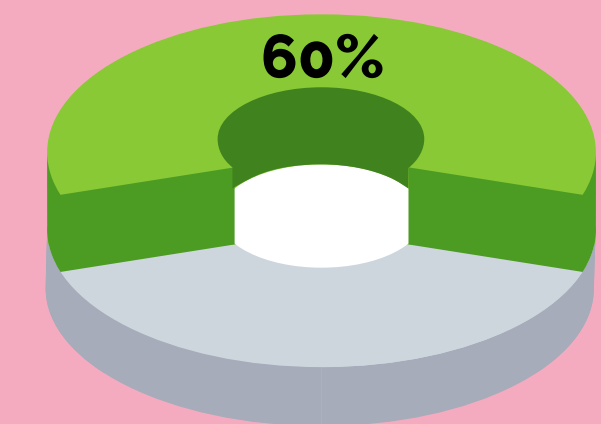


Este enfoque permite robustecer las competencias y habilidades de los colaboradores, garantizando no solo la excelencia en la gestión, sino también la alineación con los principios de sostenibilidad y mejora continua que caracterizan a la Cooperativa.

% COLABORADORES CON EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO



% Empleados a los que no se les realiza evaluación de desempeño



% Empleados a los que se les realiza evaluación de desempeño



FORMANDO A *Nuestros* COLABORADORES

(Contenido 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera)

En la imagen “% de Colaboradores con Evaluación de Desempeño” se evidencia que el 60% de los colaboradores han sido evaluados, lo que ha permitido identificar fortalezas y oportunidades de mejora mediante procesos de retroalimentación constructiva. Este ejercicio fomenta la comunicación asertiva y contribuye al desarrollo integral de cada colaborador.

De manera complementaria, los resultados de las evaluaciones son analizados en conjunto, con el propósito de orientar los planes de capacitación hacia las áreas de mayor necesidad. Así, se fortalecen las competencias individuales, se potencian las habilidades del equipo y se consolidan los procesos institucionales de la Cooperativa.

No obstante, el proceso se encuentra en constante mejora, con el objetivo de alcanzar una cobertura del 100% de los colaboradores de COOPEVIAN, asegurando una gestión más inclusiva, equitativa y plenamente alineada con los principios de sostenibilidad y mejora continua.

(Contenido 404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición)

Es importante destacar que COOPEVIAN, en coherencia con su responsabilidad social, su razón de ser y los compromisos asumidos voluntariamente, desarrolla programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) orientados al crecimiento formativo e integral de sus colaboradores. Entre estos programas se encuentran:

- ✓ **Cooemprender:** iniciativa dirigida a las familias de los colaboradores, cuyo objetivo es promover la creación y consolidación de empresas cooperativas sostenibles, generando alternativas de desarrollo económico y social.
- ✓ **Titanes COOPEVIAN:** programa diseñado para colaboradores y/o asociados próximos a pensionarse, que ofrece un curso de transición hacia la vida de pensionado, facilitando la adaptación a esta nueva etapa y fortaleciendo su bienestar integral.

Estas iniciativas contribuyen al desarrollo personal, familiar y profesional de los colaboradores, potenciando sus habilidades y ampliando su formación, al tiempo que refuerzan el compromiso de la Cooperativa con la sostenibilidad y el bienestar de su comunidad interna.



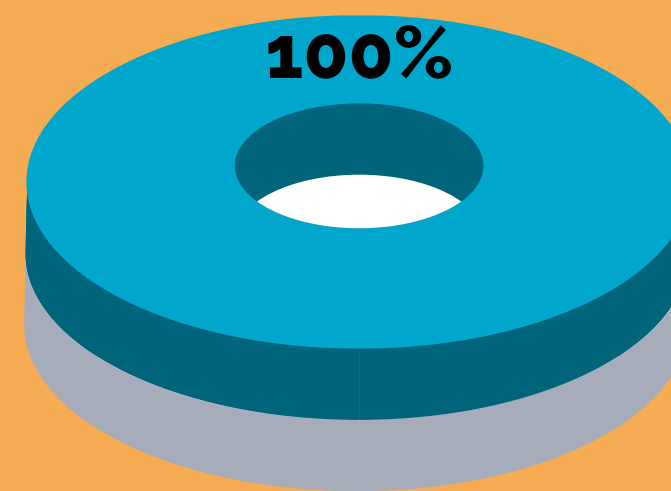
FORMANDO A *Nuestros* COLABORADORES

(Contenido 404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición)

El 100% de nuestros guardas de seguridad asociados han recibido formación en derechos humanos, entendiendo que este conocimiento es esencial para garantizar un servicio íntegro, responsable, de calidad y plenamente respetuoso de la dignidad humana. Este enfoque resulta fundamental en nuestra labor como empresa de vigilancia, dedicada a proteger la vida, salvaguardar la integridad tanto de las personas como de nuestros colaboradores, y preservar los bienes que nos son confiados.

Asimismo, es relevante resaltar que durante el año 2023 COOPEVIAN dio cumplimiento a la Norma Técnica Colombiana ISO 18788, estándar internacional que regula la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada. Una de sus principales fortalezas radica en la promoción y protección de los derechos humanos dentro de la organización, lo que refuerza nuestro compromiso con la sostenibilidad, la responsabilidad social y la mejora continua en la calidad del servicio.

**% DE GUARDAS DE
SEGURIDAD QUE
HAN RECIBIDO
FORMACIÓN
EN DERECHOS
HUMANOS**





SISTEMA DE GESTIÓN DE *Seguridad y Salud en el* TRABAJO EN COOPEVIAN

La Cooperativa ha implementado su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con base en los requerimientos legales vigentes. Dicho sistema es evaluado por la ARL AXA Colpatria, que emite la constancia de cumplimiento de los estándares mínimos, y por el Ministerio de Trabajo, el cual ha otorgado a COOPEVIAN C.T.A. una calificación del 100% de cumplimiento en ambas evaluaciones.

Desde el año 2009, la Cooperativa ha fortalecido su gestión mediante certificaciones que inicialmente se fundamentaron en la norma OHSAS 18001 y que, en la actualidad, se encuentran alineadas con la NTC-ISO 45001.

Nuestro sistema de gestión aplica a todos los procesos internos, así como a las actividades de vigilancia y seguridad privada, tanto con como sin armas de fuego, incluyendo el uso de medios tecnológicos, en todos los lugares donde la Cooperativa presta sus servicios.



SISTEMA DE GESTIÓN DE *Seguridad y Salud en el* TRABAJO EN COOPEVIAN

¿QUÉ BUSCAMOS?

Los objetivos de Seguridad y Salud en el trabajo están definidos desde nuestra planeación estratégica y están enfocados en prevenir la ocurrencia de accidentes enfermedades laborales y ausentismo por enfermedad común del personal de los colaboradores de la Cooperativa; mediante la identificación de peligros, evaluación de riesgos, la determinación de controles; y el cumplimiento de la normatividad legal vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

OBJETIVOS EN SST

- ✓ Disminuir la accidentalidad en la Cooperativa en un 30% al 2024.
- ✓ Disminuir el ausentismo generado por incapacidades al 2024 en un 10%.
- ✓ Incrementar la cultura del autocuidado a todo nivel dentro de la organización.

NUESTRO ALCANCE

El alcance de nuestro Sistema de Gestión cubre las actividades de vigilancia privada en las modalidades de fija y móvil, con y sin armas de fuego, y el uso de medios tecnológicos en todos los frentes donde prestamos el servicio.



SISTEMA DE GESTIÓN DE *Seguridad y Salud en el* TRABAJO EN COOPEVIAN

Alcance del Sistema de Gestión en S.S.T

El Sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo aplica para todo el personal de la Cooperativa, en las diferentes sedes.

No hay trabajadores excluidos del sistema de Gestión en S.S.T. de Coopevian y solo el 0.38%, representado por 12 personas son contratadas externamente para prestar servicios dentro de la Cooperativa la mayoría de ellos ocasionales,

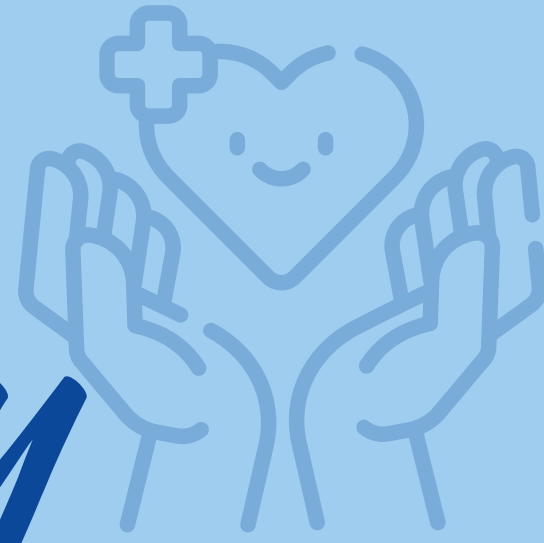
pero igualmente están cubiertos y controlados por nuestro sistema de gestión.

Nuestros proveedores y contratistas, son evaluados, valorados y controlados bajo criterios de SST y son además formados desde el S.I.G. de manera virtual, buscando el logro de objetivos comunes y alcanzar los estándares de calidad y las exigencias del Sistema Integrado de Gestión.





GESTIÓN DE *la prevención y* EL AUTOCUIDADO



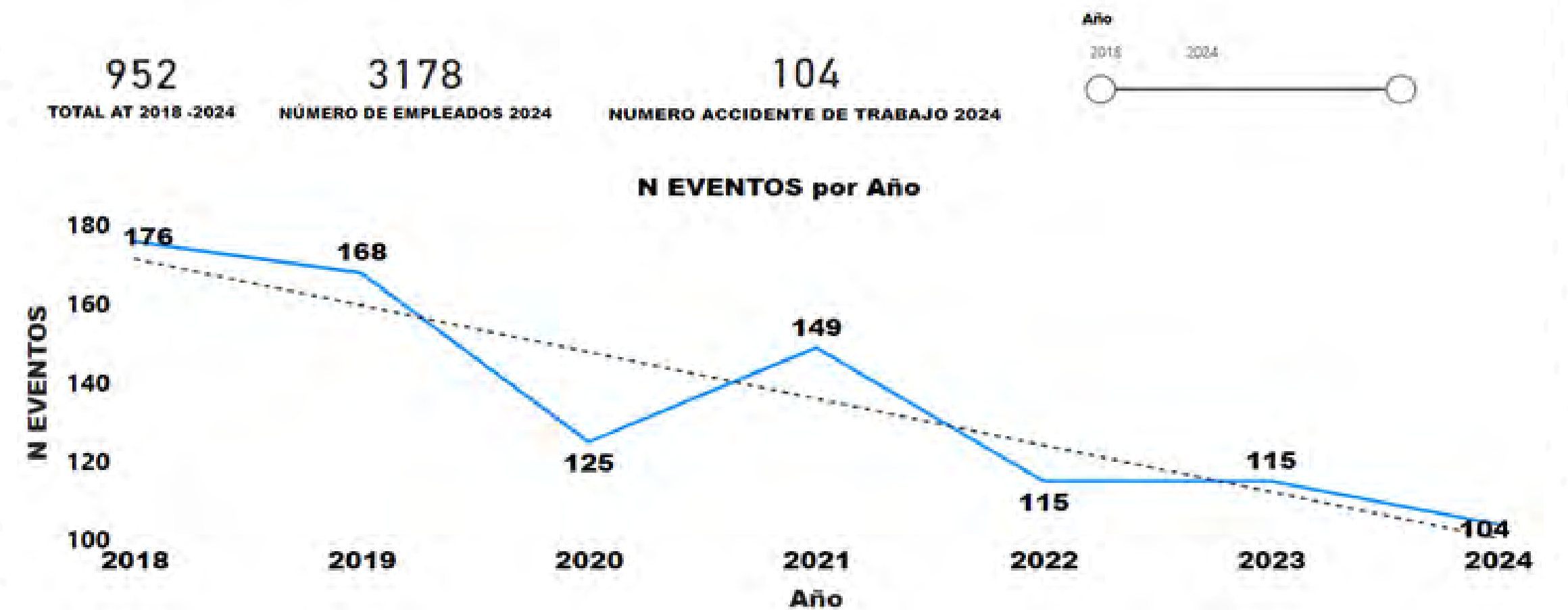
2018 vs 2024

Venimos gestionando la accidentalidad dentro de la cooperativa, mediante campañas de prevención y autocuidado, logrando una reducción del 41% en la accidentalidad desde el 2018

-41%

GESTIÓN DE LA *Accidentalidad*

NUMERO DE ACCIDENTES DE TRABAJO





INCIDENCIA DE LA *enfermedad y accidentalidad* LABORAL EN COOPEVIAN

En la cooperativa no se han presentado eventos mortales por ocasión del trabajo.

Para el año 2024, con una población de 3178 (empleados y asociados se cuenta con solo 1 enfermedad laboral reportada (síndrome de abducción dolorosa de hombro derecho), controlada y con reubicación laboral.

0

Eventos
Mortales

1

Enfermedad
laboral

3178

Personas
2024





Fisioterapia



SISTEMAS DE VIGILANCIA

GESTIÓN DEL RIESGO

Coopevian desde su Sistema Integrado de Gestión cuenta con programas de promoción de la salud (Sistemas de Vigilancia Epidemiológicos) para ayudar a los trabajadores a abordar riesgos importantes para su salud relacionados o no, con el trabajo. Estos programas están diseñados para fomentar el bienestar general y prevenir enfermedades.

SEGUIMIENTOS MÉDICOS

Contamos con medico laboral quien apoya el seguimiento e intervención a casos específicos de salud identificados desde nuestros Sistemas de vigilancia, dando orientación y apoyo al personal que lo requiera, para facilitar su recuperación y/o adaptación a la vida laboral.



LABORATORIO DE *ausentismo y seguimiento* A CASOS MÉDICOS



Monitoreo permanente de la enfermedad y el ausentismo

Mediante el seguimiento puntual y permanente a los ausentismos por causa médica, se identifican los casos delicados de salud que se presentan en la cooperativa, se hacen seguimientos y acompañamientos a los asociados y empleados con su situación de salud. Esto nos permite el apoyo individual a las personas afectadas, pero también tener conocimiento sobre las medidas de prevención y autocuidado que debemos emprender. Contamos con médico laboral experto en S.S.T. quien interviene directamente al personal y con Abogado experto en seguridad social, quienes apoyan al personal con las orientaciones en materia de trámites y gestiones frente a las diferentes entidades de salud. Entre el 2018 -2024, 22 compañeros bajo orientación y control, lograron pensión de invalidez por enfermedad común.



GESTIÓN DE *la prevención y* EL AUTOCUIDADO



Pausas activas en los diferentes frentes de trabajo

- ✓ Venimos gestionando las pausas activas lideradas por nuestro COPASST y con apoyo de nuestra Caja de Compensación.
- ✓ Estas pausas activas son lúdicas y se realizan además de en las oficinas administrativas en algunos frentes de trabajo, buscan la generación de consciencia sobre el autocuidado y la importancia de la pausa para nuestra salud.



AUTOCUIDADO



APRENDIZAJE



COMPARTIR



SALUD



BIENESTAR



DIVERSIÓN





GESTIÓN DE *la prevención y* EL AUTOCUIDADO

Monitoreo y control preventivo de condiciones laborales

Se identifican, monitorean y controlan permanentemente las actividades de alto riesgo dentro de la cooperativa, velando por que se cumpla con todos los protocolos de seguridad y cuidado.

Mediante inspecciones a los diferentes frentes de trabajo se identifican los riesgos y posibles novedades que puedan afectar la salud y bienestar del personal, tomando las medidas correctivas y preventivas que se requieran, además se capacita permanentemente el personal en identificación, control reporte y gestión del riesgo.

BRIGADA COOPEVIAN

Nuestra Brigada participa en ejercicios a campo abierto con otras brigadas, superando pruebas teórico – prácticas con el fin de fortalecer y mejorar sus habilidades, y brindar cada vez un mejor servicio





NUESTRA *Estructura* ADMINISTRATIVA

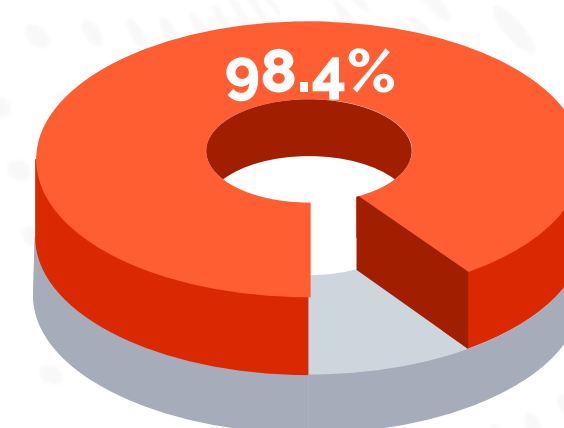
(Contenido 2-16 y 2-26 Comunicación de inquietudes críticas y mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes.)

La Cooperativa cuenta con una estructura administrativa compuesta por diversos órganos de dirección y control. El más relevante es la Asamblea General de Delegados, que representa a la totalidad de los asociados. Sus miembros son elegidos mediante votación democrática y tienen la responsabilidad de transmitir a la alta dirección —Gerencia y Consejo de Administración— las inquietudes colectivas que surgen dentro de la organización, además de tomar decisiones consensuadas en nombre de los asociados.

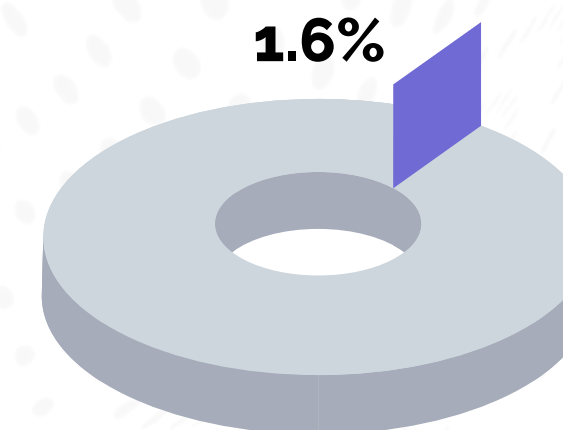
Complementando esta estructura, se encuentra la Junta de Vigilancia, órgano de control cuya función principal es recibir, investigar y dar trámite a las inquietudes y quejas relacionadas con el ámbito social y el cumplimiento de los estatutos. Este mecanismo fortalece la transparencia y la participación activa de los asociados.

En cuanto a la composición del personal, el 98.38% corresponde a asociados vinculados, mientras que el 1.62% son empleados. Para estos últimos, la Gerencia es responsable de atender directamente sus inquietudes o requerimientos. En caso de quejas o conflictos, el Comité de Convivencia se encarga de gestionar y resolver dichas situaciones, promoviendo un entorno laboral respetuoso y equitativo.

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL



Asociados



Empleados





GESTIÓN DE INQUIETUDES *de partes interesadas* EXTERNAS

Las inquietudes relevantes de las partes interesadas externas son registradas a través del sistema de PQRS (Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias), el cual permite su análisis y gestión por parte del funcionario correspondiente, quien brinda respuesta oportuna al cliente o parte interesada. Asimismo, la Cooperativa dispone de un canales específicos para la recepción de comunicaciones anónimas, como quejas, reclamos o sugerencias.

Estas se gestionan conforme a lo establecido en el procedimiento 4032: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes, incluyendo reportes anónimos y la política del delator. Según el nivel de criticidad, estas comunicaciones son compartidas con la alta dirección para su gestión o con la dirección del proceso implicado.



ACOMPañAMIENTO *Jurídico*

La Cooperativa cuenta con asesoría jurídica permanente en todos sus procesos. Durante el año, los asesores jurídicos brindaron acompañamiento en temas como: respuesta a demandas laborales, acciones de tutela, derechos de petición, requerimientos de la Superintendencia de la Economía Solidaria (SVSP), reclamaciones de indemnización por parte de usuarios, y apoyo en procesos disciplinarios. Esta gestión ha sido fundamental para garantizar el cumplimiento normativo y la protección de los intereses institucionales.



BENEFICIOS Y TIPOS *de contratos laborales* EN COOPEVIAN

En COOPEVIAN se reconocen diferentes modalidades de vinculación laboral, tanto para colaboradores directos como para personal externo de apoyo.

Tipos de Contrato para Colaboradores Directos

- ✓ **Contrato a término fijo:** Modalidad inicial mediante la cual se vincula a los empleados por un periodo de tiempo determinado.
- ✓ **Contrato a término indefinido:** Se aplica cuando el empleado supera satisfactoriamente el periodo de prueba, garantizando estabilidad laboral.
- ✓ **Convenio Cooperativo de Trabajo Asociado:** Aplica a las personas que ingresan como asociados de COOPEVIAN C.T.A. A través de este convenio se establecen las condiciones, deberes y compromisos que adquieren en calidad de asociados de la Cooperativa.





BENEFICIOS Y TIPOS *de contratos laborales* EN COOPEVIAN



PERSONAL EXTERNO DE APOYO

- ✓ **Prestación de servicios:** Vinculación eventual de profesionales o personal de apoyo para el desarrollo de actividades específicas.
- ✓ **Contrato fijo a través de intermediación:** Personal contratado por terceros que apoya procesos de acuerdo con las necesidades de la Cooperativa. Estos colaboradores trabajan tiempo completo y reciben un salario con todas las prestaciones sociales.



BENEFICIOS Y TIPOS *de contratos laborales* EN COOPEVIAN

BENEFICIOS LABORALES

LOS COLABORADORES DIRECTOS Y ASOCIADOS DE COOPEVIAN CUENTAN CON LOS SIGUIENTES BENEFICIOS:

- ✓ **Seguro de vida colectivo:** COOPEVIAN cubre un seguro de vida a favor de los familiares directos de sus empleados y asociados.
- ✓ **Seguro exequial:** Convenio con funerarias que permite a empleados, asociados y sus familias acceder a servicios exequiales a tarifas preferenciales.
- ✓ **Auxilios educativos:** Apoyo económico dirigido a empleados, asociados y sus familias, que puede destinarse al pago de estudios, útiles escolares, herramientas o implementos académicos.

✓ **Auxilio solidario:** Apoyo económico otorgado en casos de calamidad personal o familiar, previa valoración de la solicitud por la instancia correspondiente. Adicionalmente, la Cooperativa presta implementos como sillas de ruedas, caminadores o muletas para situaciones temporales de salud.

✓ **Fondo de empleados (FONDEVIAN):** Espacio de ahorro y crédito en el cual empleados y a socios pueden participar como miembros, accediendo a préstamos con beneficios especiales para fines educativos, adquisición de vivienda, viajes y otros proyectos personales.

✓ **Programa Titanes COOPEVIAN:** Iniciativa que ofrece herramientas de preparación para la etapa de jubilación, dirigida a empleados y asociados próximos a pensionarse.

✓ **Día de cumpleaños:** Beneficio que otorga un día hábil de descanso remunerado al empleado o asociado en la fecha de su cumpleaños, acompañado de un detalle conmemorativo.

CONMEMORACIÓN DE *tan importante día*





(Contenido 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales)

En COOPEVIAN no se establece un plazo único ni estandarizado para la notificación de cambios operacionales. El tiempo de aviso depende de las características del puesto y de las particularidades de cada situación. Por ello, los ajustes se acuerdan de manera concertada entre el jefe inmediato y el colaborador involucrado, garantizando la continuidad del servicio y el cumplimiento de los compromisos establecidos.



RESIDUOS GENERADOS *en Coopevian*

(Contenido 306-3 Residuos generados)

En COOPEVIAN desarrollamos un proceso riguroso de medición y control de los residuos sólidos generados, mediante pesajes periódicos con equipos calibrados anualmente, lo que garantiza precisión y confiabilidad en los registros. Estos datos se complementan y validan con los certificados oficiales emitidos por gestores y proveedores autorizados, asegurando así la trazabilidad y transparencia de la información.

Toda la información recopilada se consolida en nuestros indicadores ambientales de gestión de residuos sólidos, los cuales permiten hacer seguimiento a la generación, clasificación y disposición final, facilitando la toma de decisiones orientadas a la reducción, valorización y cumplimiento de la normativa ambiental vigente.

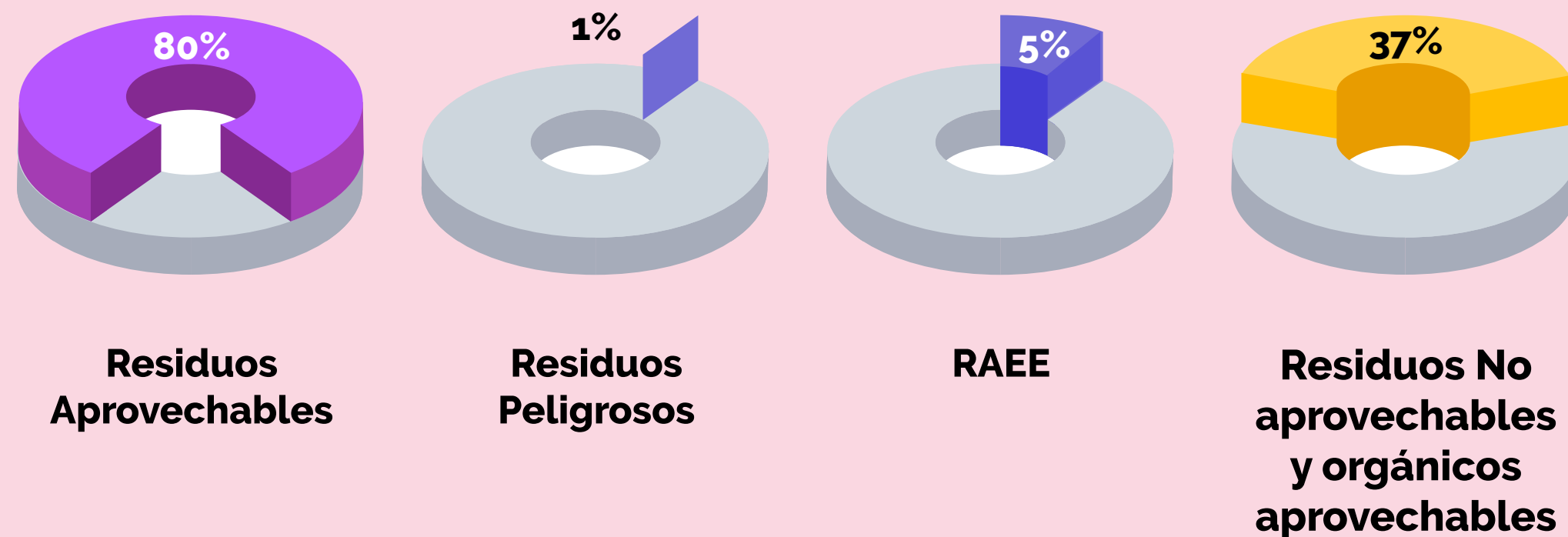




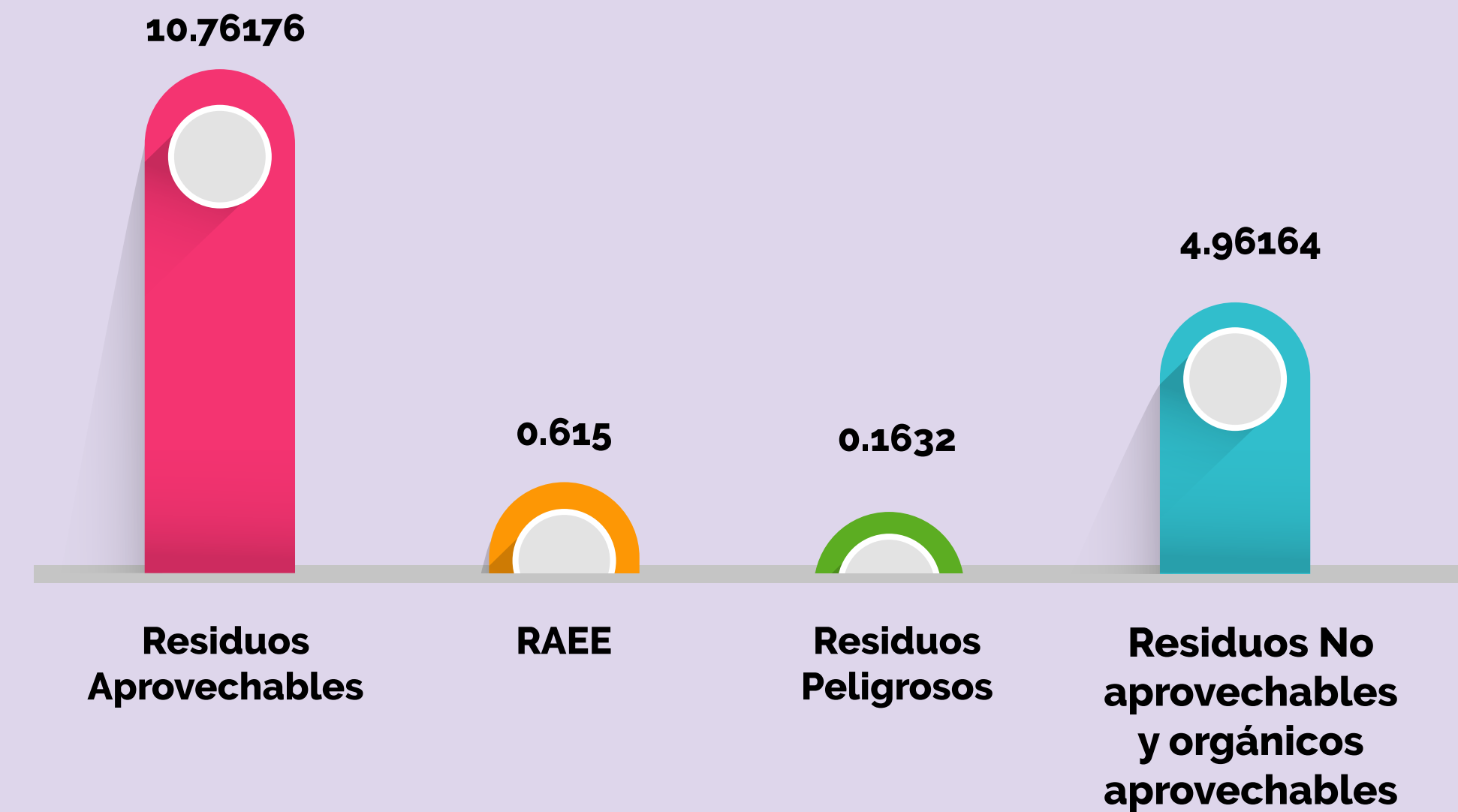
PORCENTAJE Y CANTIDAD *de residuos generados* EN COOPEVIAN

A continuación se presentan gráficamente la generación de residuos por tipo en COOPEVIAN C.T.A:

% DE RESIDUOS SÓLIDOS GENERADOS EN COOPEVIAN



CANTIDAD DE RESIDUOS SÓLIDOS GENERADOS EN TONELADAS MÉTRICAS





GESTIÓN DE *Residuos Sólidos* EN COOPEVIAN

Durante el período evaluado se generaron en total 13,47 toneladas métricas de residuos sólidos, discriminados de la siguiente manera:

Tipo de Residuo	Toneladas métricas	% del total	Gestión aplicada
Residuos aprovechables	10.66	80%	Entregados a empresa de aseo municipal y gestores autorizados para reciclaje, disposición en relleno.
RAEE (Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos)	0.615	5%	Recuperados por proveedores especializados mediante procesos de reciclaje.
Residuos Peligrosos	0.163	1%	Enviados a gestores autorizados para incineración sin recuperación energética o tratamiento mediante biorremediación.
Residuos orgánicos (aprovechables y no aprovechables)	4.96	37%	Destinados a procesos de compostaje y disposición final controlada.



Nota: La suma de los porcentajes supera el 100% debido a que algunos residuos orgánicos se incluyen en las fracciones aprovechables, lo cual refleja la interrelación entre las categorías de gestión.





RESPONSABILIDAD Social Empresarial (RSE)

(413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo)

En COOPEVIAN entendemos la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como un compromiso transversal que integra la sostenibilidad, el bienestar de nuestros colaboradores, la generación de valor compartido y la protección del entorno.



Dada la naturaleza de nuestra actividad económica —la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada— el impacto negativo directo sobre la comunidad es bajo; sin embargo, ejecutamos programas que fortalecen el tejido social y promovemos prácticas responsables de gestión ambiental, como la adecuada disposición de residuos en articulación con aliados estratégicos que garantizan el cierre del ciclo de vida.

ACCIONES DESTACADAS:

- ✓ **Gestión institucional de la RSE:** El Sistema Integrado de Gestión (SIG) lidera y asegura la implementación de la política de responsabilidad social.
- ✓ **Comités estratégicos:**
 - **Educación:** facilita el acceso a la educación superior mediante convenios con universidades y apoyos económicos.
 - **Solidaridad:** brinda auxilios a colaboradores y sus familias en situaciones de calamidad.
 - **Convivencia:** previene y atiende situaciones de acoso laboral, fomentando un ambiente de trabajo justo y digno.
 - **COPASST:** promueve la seguridad y salud en el trabajo, vigila el cumplimiento normativo y fomenta el autocuidado.
 - **Brigada de Emergencias:** capacitada para identificar riesgos y responder ante contingencias laborales y comunitarias.





RESPONSABILIDAD *Social Empresarial* (RSE)

ACCIONES COMUNITARIAS:

Cada año, en articulación con la Gerencia, COOPEVIAN apoya a la comunidad a través de:

- Entrega de kits escolares y aguinaldos.
- Donaciones y apoyos a hogares geriátricos.
- Programas de bienestar para colaboradores y asociados (adecuaciones de oficinas, rifas y apoyos habitacionales).

Programas Institucionales de RSE

- ✓ **Titanes COOPEVIAN:** Preparación para la jubilación de asociados y empleados próximos a pensionarse, en alianza con APROJUDEA
- ✓ **Cooemprender:** Formación en proyectos productivos y planes de negocio con enfoque en innovación, asociatividad y economía solidaria
- ✓ **Cooperarte:** Espacios de integración familiar a través de manualidades e inclusión social.
- ✓ **Recono–Ser Tu Buen Proceder:** Reconocimiento a colaboradores por acciones de valentía y heroísmo.

203-1 y 203-2: Inversiones en infraestructura y servicios apoyados / Impactos económicos indirectos significativos

Actualmente no se han desarrollado proyectos de inversión en infraestructura comunitaria; sin embargo, se están definiendo estrategias que permitan aportar significativamente en este ámbito.

COOPEVIAN es reconocida por su compromiso con:

- ✓ El medio ambiente y la sostenibilidad.
- ✓ La generación de valor corporativo.
- ✓ La seguridad en la prestación de servicios.
- ✓ La alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Gestión Ambiental y Derechos Humanos

- ✓ ISO 18788: Implementada para garantizar buenas prácticas de negocio en seguridad privada, gestión de riesgos y protección de derechos humanos.
- ✓ Medición de Huella de Carbono (Fenalco Solidario, desde 2017):
- ✓ Cuantificación anual de emisiones de GEI.
- ✓ Identificación de fuentes de emisión y su variación anual.
- ✓ Diseño de estrategias de mitigación y compensación.
- ✓ Socialización y sensibilización con colaboradores.



RESPONSABILIDAD *Social Empresarial* (RSE)

413-2: Operaciones con impactos negativos significativos en comunidades locales

Aunque los riesgos asociados a la operación son bajos, COOPEVIAN CTA cuenta con planes de contingencia que incluyen la activación de brigadas internas, bomberos, Policía Nacional y autoridades locales.

La ubicación urbana de la sede Medellín facilita el contacto cercano con la comunidad, fomentando la participación en actividades sociales y ambientales. Además, en cada puesto de servicio, los vigilantes desempeñan un rol clave en la protección de las comunidades y sectores atendidos (residencial, comercial, salud, industrial, financiero, educativo, público, entre otros).



414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales

El 100% de los proveedores seleccionados cumplen con los criterios sociales establecidos por COOPEVIAN, incluyendo:

- ✓ Adopción de códigos de ética y buen gobierno.
- ✓ Implementación de programas de responsabilidad social.
- ✓ Compromiso con la protección de los derechos humanos.
- ✓ La prestación de servicios de seguridad privada puede conllevar riesgos sociales; por ello, se implementan acciones preventivas y formativas que fortalecen el respeto a los derechos humanos en toda la cadena de valor.



NUESTROS *Impactos*

(Contenido 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos)

En COOPEVIAN asumimos con responsabilidad la gestión de los impactos derivados de nuestras actividades, reconociendo nuestra incidencia en los ámbitos social, ambiental y económico. Para ello, contamos con un marco de políticas que orienta nuestras decisiones y establece lineamientos claros para la identificación, seguimiento y control de dichos impactos.

Como parte de nuestro compromiso, realizamos un análisis sistemático de las necesidades y expectativas de nuestras partes interesadas, lo que nos permite comprender de manera integral los desafíos y oportunidades de nuestra operación. A partir de este ejercicio, definimos objetivos estratégicos alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), orientados a reducir los impactos negativos y maximizar los positivos, contribuyendo así al desarrollo sostenible de la comunidad y del sector en el que operamos.

De igual forma, promovemos una comunicación transparente y efectiva con nuestros grupos de interés, tanto internos como externos. Para garantizar una adecuada atención a las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicitaciones (PQRSF), hemos dispuesto diversos canales de comunicación que facilitan su recepción, gestión y respuesta oportuna.

Estos mecanismos se encuentran descritos en el apartado “Comunicación con nuestros grupos de interés”, donde se detallan las herramientas disponibles para fortalecer el diálogo, la confianza y la gestión responsable de nuestros impactos.



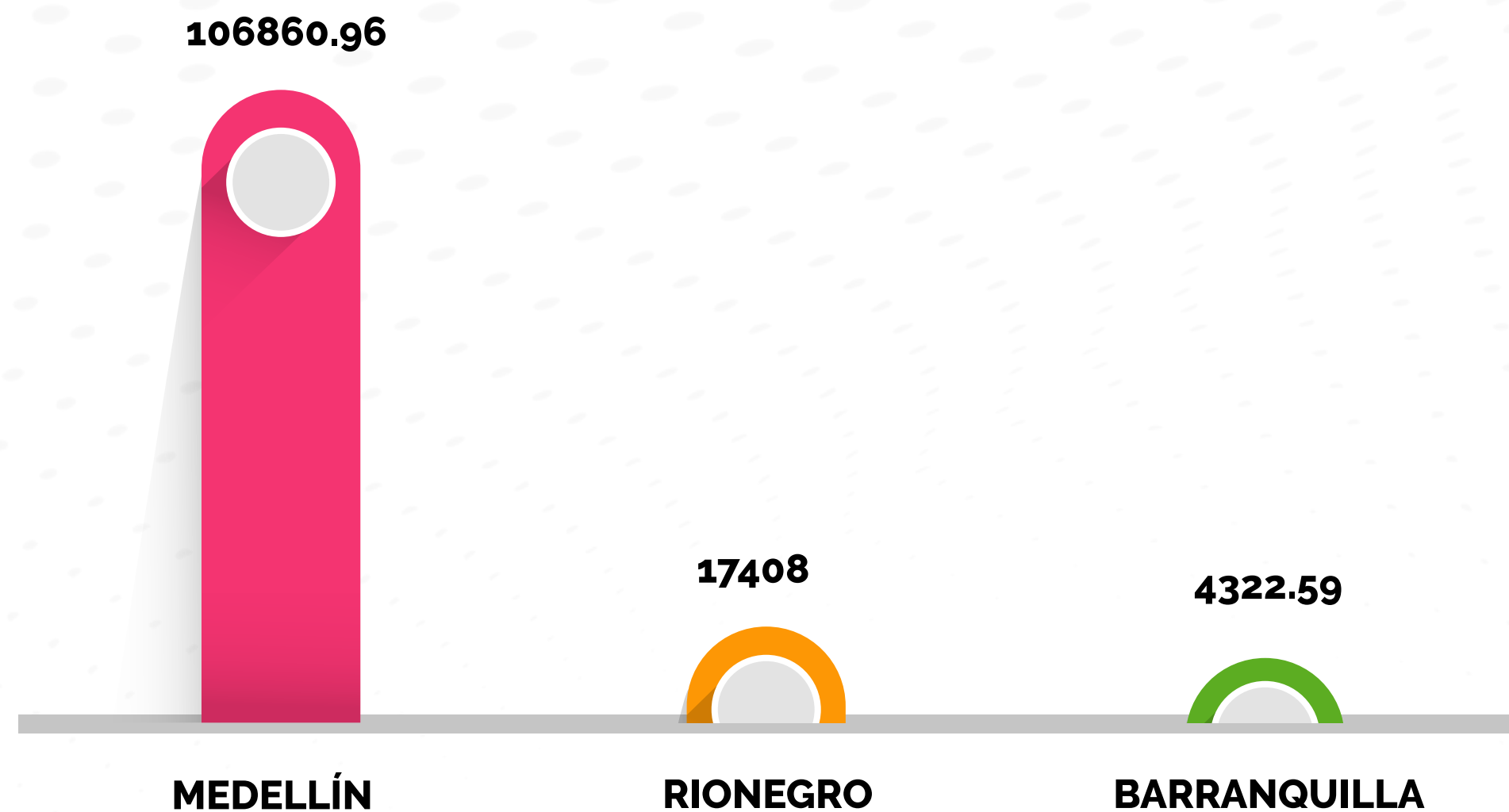


COOPEVIAN *Cuidando* EL MEDIO AMBIENTE

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

ENERGÍA

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA EN KWH



En COOPEVIAN asumimos con responsabilidad la gestión de los impactos derivados de nuestras actividades, reconociendo nuestra incidencia en los ámbitos social, ambiental y económico. Para ello, contamos con un marco de políticas que orienta nuestras decisiones y establece lineamientos claros para la identificación, seguimiento y control de dichos impactos.

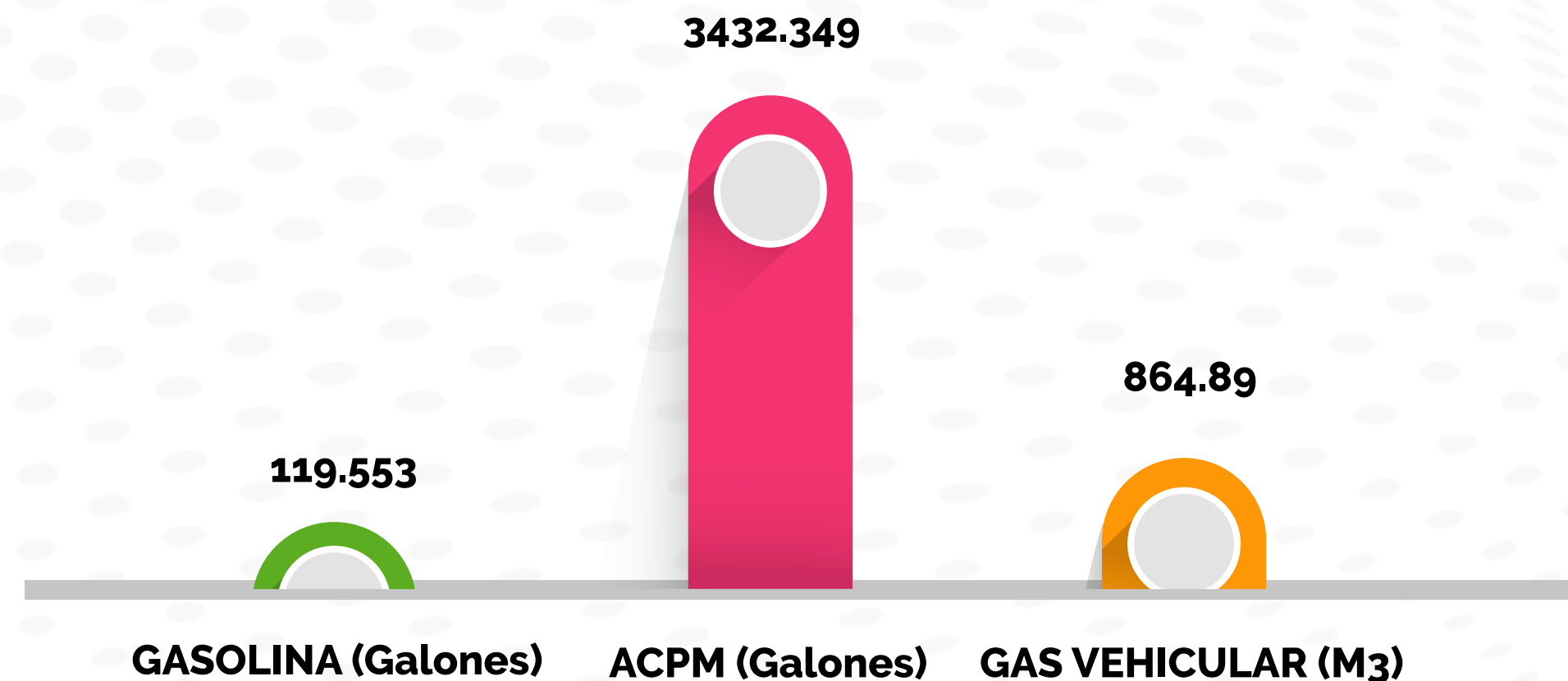
Como parte de nuestro compromiso, realizamos un análisis sistemático de las necesidades y expectativas de nuestras partes interesadas, lo que nos permite comprender de manera integral los desafíos y oportunidades de nuestra operación. A partir de este ejercicio, definimos objetivos estratégicos alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), orientados a reducir los impactos negativos y maximizar los positivos, contribuyendo así al desarrollo sostenible de la comunidad y del sector en el que operamos.

De igual forma, promovemos una comunicación transparente y efectiva con nuestros grupos de interés, tanto internos como externos. Para garantizar una adecuada atención a las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicitaciones (PQRSF), hemos dispuesto diversos canales de comunicación que facilitan su recepción, gestión y respuesta oportuna. Estos mecanismos se encuentran descritos en el apartado "Comunicación con nuestros grupos de interés", donde se detallan las herramientas disponibles para fortalecer el diálogo, la confianza y la gestión responsable de nuestros impactos.



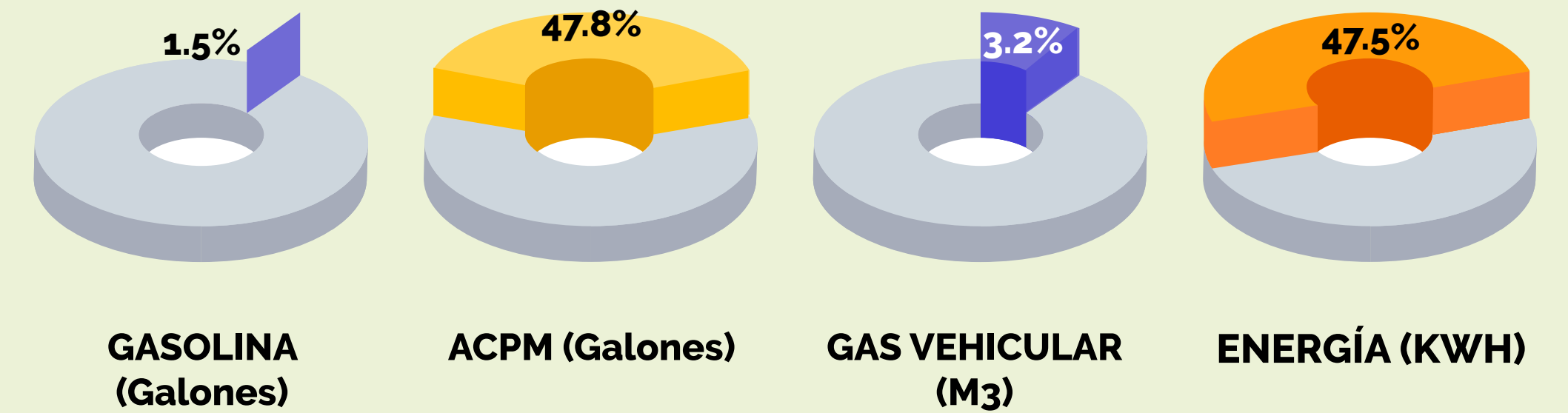
CONSUMO DE COMBUSTIBLE

CONSUMO DE COMBUSTIBLE - VEHÍCULOS



Tal como se observa en la imagen, el principal combustible utilizado por la flota vehicular de COOPEVIAN es el ACPM, con un consumo de 3,432,35 galones durante el período evaluado. En segundo lugar se encuentra el Gas Natural Vehicular (GNV), con 864,89 m³, y finalmente la gasolina, con un consumo de 119,55 galones. Estos combustibles son empleados en los vehículos destinados al transporte de herramientas, equipos e implementos tecnológicos, esenciales para el desarrollo de las operaciones. La identificación y cuantificación de su consumo permite a la organización no solo garantizar la trazabilidad energética, sino también establecer estrategias de eficiencia en el uso de recursos, reducción de costos operativos y mitigación de emisiones asociadas a la huella de carbono.

% DE CONSUMO ENERGÉTICO EN COOPEVIAN



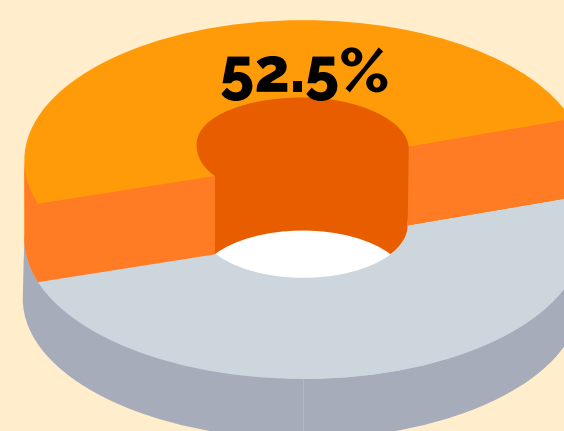
Durante el período evaluado, el consumo energético total de COOPEVIAN ascendió a 973.800.503,5 kJ. De esta demanda, el 52,5 % corresponde al uso de combustibles fósiles para la operación de la flota vehicular propia, mientras que el 47,5 % proviene del consumo de energía eléctrica en las distintas sedes de la organización. Este balance energético evidencia la relevancia del transporte dentro de la estructura de consumo de COOPEVIAN, así como la necesidad de fortalecer estrategias de eficiencia energética, impulsar la transición hacia fuentes renovables y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, contribuyendo de manera directa al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 7 y ODS13).



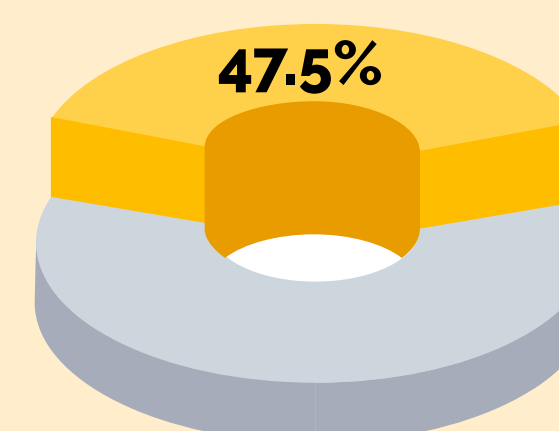
ENERGÍA

Del total de la energía consumida por COOPEVIAN durante el período evaluado, el 47,5 % provino de fuentes renovables, lo que equivale a 462.929.580 kJ, mientras que el 52,5 % correspondió a fuentes no renovables, con un consumo de 510.870.923,5 kJ. Conscientes del impacto que genera nuestra operación, hemos incorporado medidas orientadas a la transición energética. Entre ellas se destaca la conversión de parte de la flota vehicular propia, así como de algunos vehículos de nuestros asociados, hacia el uso de Gas Natural Vehicular (GNV). Esta acción busca reducir de manera significativa la huella de carbono corporativa, al sustituir combustibles líquidos más intensivos en emisiones por alternativas de menor impacto ambiental. Para garantizar la comparabilidad y trazabilidad de la información, la medición se realizó utilizando como unidad estándar el kilo julio (kJ), aplicando las siguientes equivalencias energéticas: 1 kWh = 3.600 kJ 1 galón de gasolina = 124.000 kJ 1 galón de ACPM = 135.500 kJ 1 m³ de Gas = 35.800 Kilojulios

% DE ENERGÍA PROVENIENTE DE FUENTES RENOVABLES Y NO RENOVABLES



COMBUSTIBLES



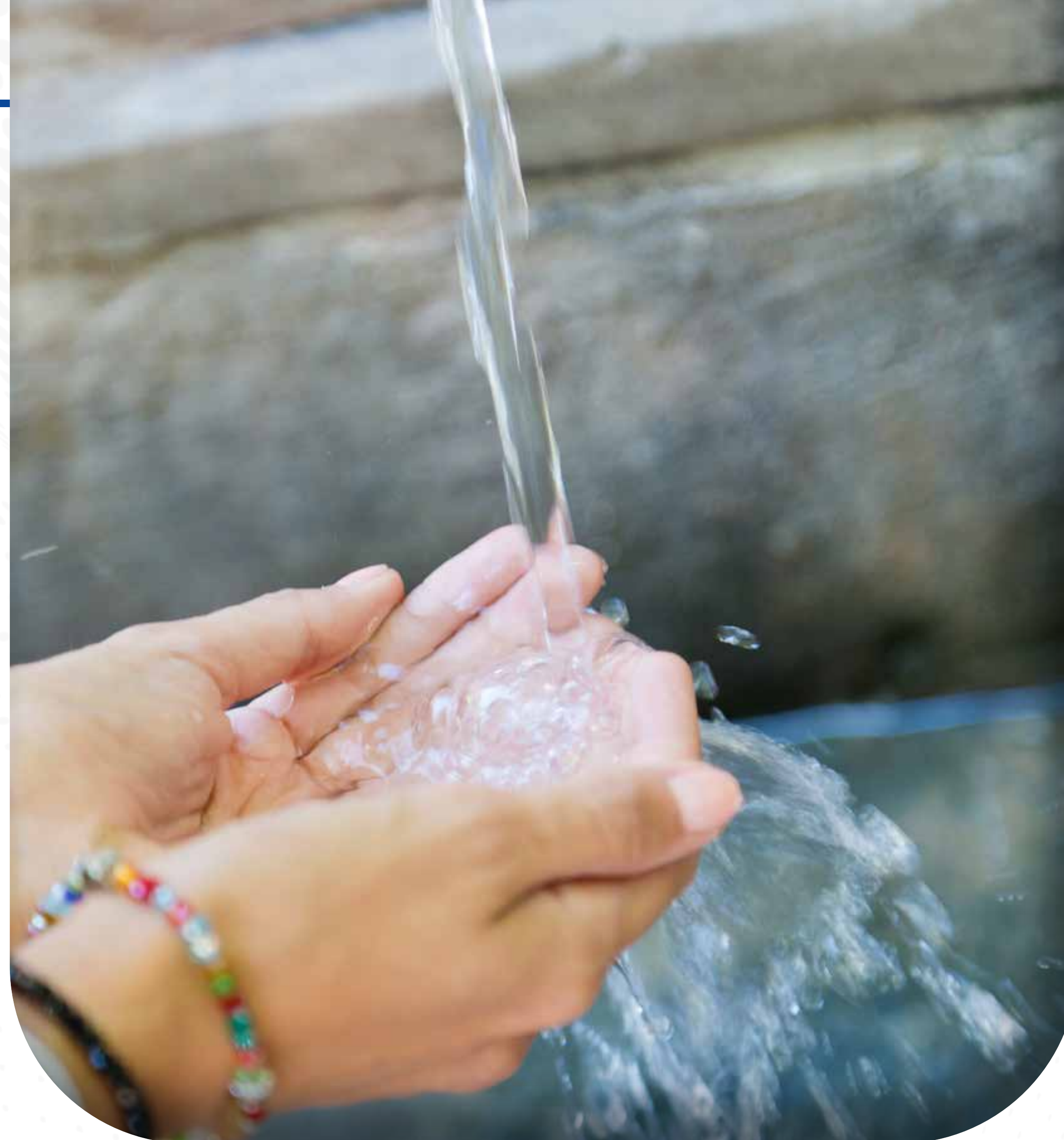
ENERGÍA ELÉCTRICA



GESTIÓN DEL RECURSO HÍDRICO EN COOPEVIAN

(Contenido 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido / Contenido 303-5 Consumo de agua)

En COOPEVIAN reconocemos que el agua es un recurso esencial, finito y compartido, cuyo uso responsable constituye una prioridad dentro de nuestra gestión ambiental. La disponibilidad hídrica en el territorio donde operamos enfrenta presión es crecientes debido a la variabilidad climática y a la alta demanda del recurso; por ello, asumimos el compromiso de implementar prácticas que promuevan la eficiencia en su consumo y la prevención de impactos negativos asociados a nuestras operaciones.





BUENAS PRÁCTICAS AMBIENTALES IMPLEMENTADAS EN COOPEVIAN



Practica Implementada	Actividad Desarrollada
Equipos de purificación de agua	Instalación de sistemas de carbón activado en las sedes, garantizando agua segura para colaboradores, asociados, contratistas, proveedores y visitantes.
Dispositivos ahorradores y uso responsable	Incorporación de grifos con economizadores y campañas de uso racional en lavamanos, lavaplatos y estaciones de aseo.
Optimización en el uso de productos de limpieza	Regulación en la cantidad de agua y productos químicos utilizados para la limpieza de oficinas y áreas comunes.
Riego eficiente de jardines	Uso controlado del agua para el mantenimiento de zonas verdes, promoviendo prácticas de riego responsable.
Protección del sistema de alcantarillado	Instalación de rejillas y dispositivos de retención de sólidos que evitan la disposición inadecuada de partículas en el sistema de aguas residuales.
Gestión de aguas residuales domésticas	Todas las descargas se canalizan hacia el alcantarillado público, siendo tratadas en la planta municipal de aguas residuales.
Procesos de sensibilización ambiental	Capacitaciones permanentes a colaboradores, contratistas y proveedores en uso eficiente y ahorro del recurso hídrico.



GESTIÓN DE *impactos ambientales* ASOCIADOS AL AGUA

Los impactos derivados del consumo y vertimiento de agua son identificados, valorados y gestionados mediante la Matriz de Aspectos e Impactos Ambientales, aplicada con base en metodologías reconocidas, como la Norma Técnica Colombiana ISO 14001 y la NTP 330 (adaptada para la evaluación de impactos ambientales).



Entre los principales riesgos identificados se encuentran:

- ✓ La reducción en la disponibilidad del recurso hídrico.
- ✓ La contaminación generada por vertimientos domésticos.

Para cada caso se definen acciones preventivas, correctivas y de mejora, orientadas a mitigar los impactos negativos y a potenciar beneficios ambientales y sociales.

ALINEACIÓN CON POLÍTICAS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

La gestión del recurso hídrico en COOPEVIAN se articula con nuestras políticas Integral, de Responsabilidad Social y de Sostenibilidad, y da respuesta a los desafíos territoriales, nacionales e internacionales en torno al agua.

En este sentido, las acciones implementadas se encuentran alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

- ✓ **ODS 6:** Agua limpia y saneamiento.
- ✓ **ODS 13:** Acción por el clima.

Asimismo, promovemos el cumplimiento de la normatividad vigente, el fortalecimiento de las capacidades internas a través de procesos de formación ambiental continua y la integración de estrategias de eficiencia hídrica dentro de nuestro plan de gestión de sostenibilidad.



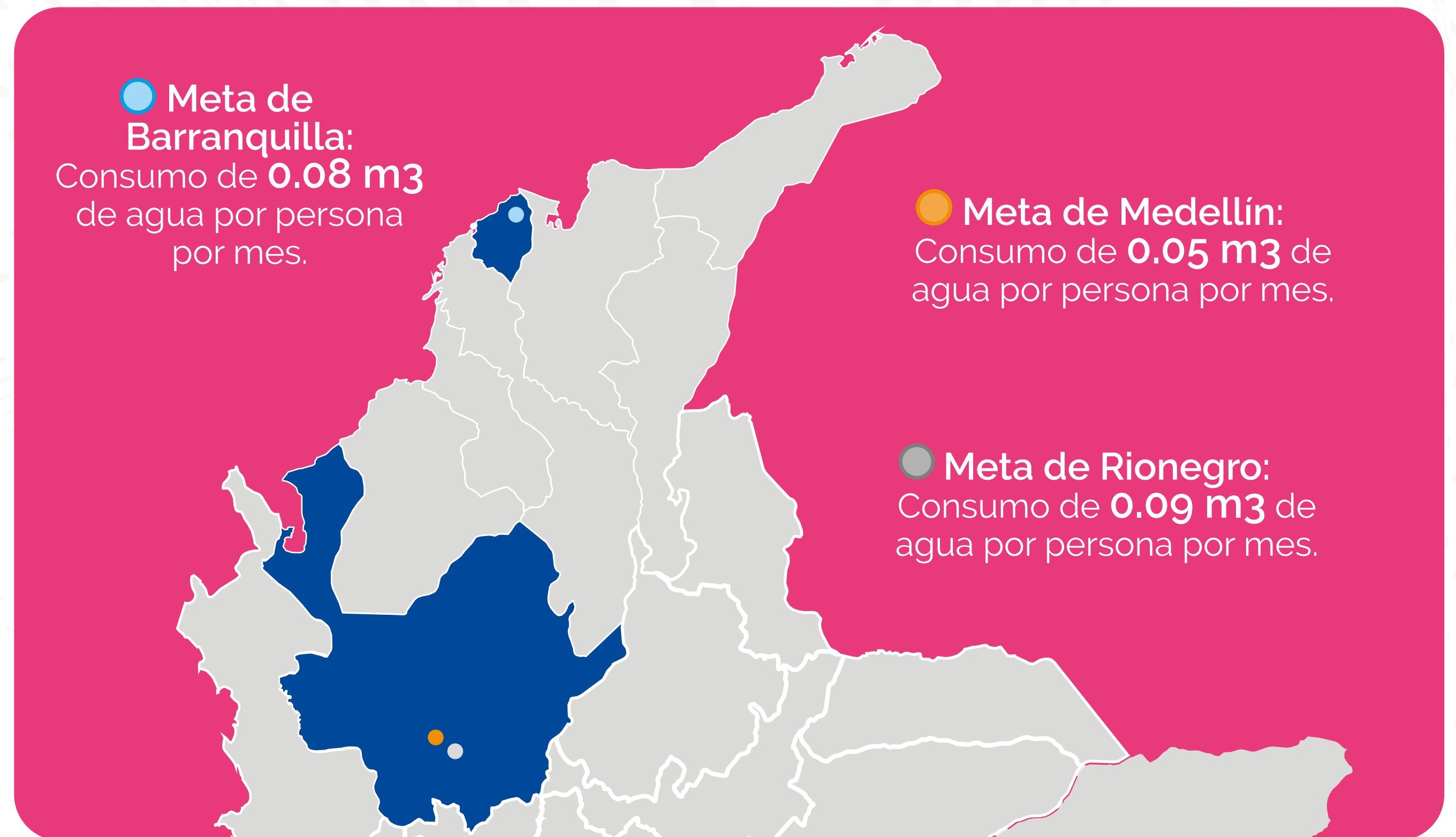
METAS DE AHORRO Y USO EFICIENTE DEL AGUA

Actualmente, COOPEVIAN ha establecido tres metas específicas de ahorro hídrico, adaptadas a la realidad de cada sede y orientadas a:

- ✓ Reducir progresivamente el consumo de agua en las actividades administrativas y operativas
- ✓ Fortalecer la cultura del uso eficiente mediante programas de educación y sensibilización ambiental.
- ✓ Implementar medidas de innovación tecnológica y buenas prácticas que aseguren un uso responsable y sostenible del recurso.

Con estas acciones reafirmamos nuestro compromiso de ser parte de la solución a la crisis hídrica global y de contribuir al bienestar de nuestros colaboradores, asociados, proveedores y comunidades en los territorios donde operamos.

EL CONSUMO DE AGUA EN COOPEVIAN

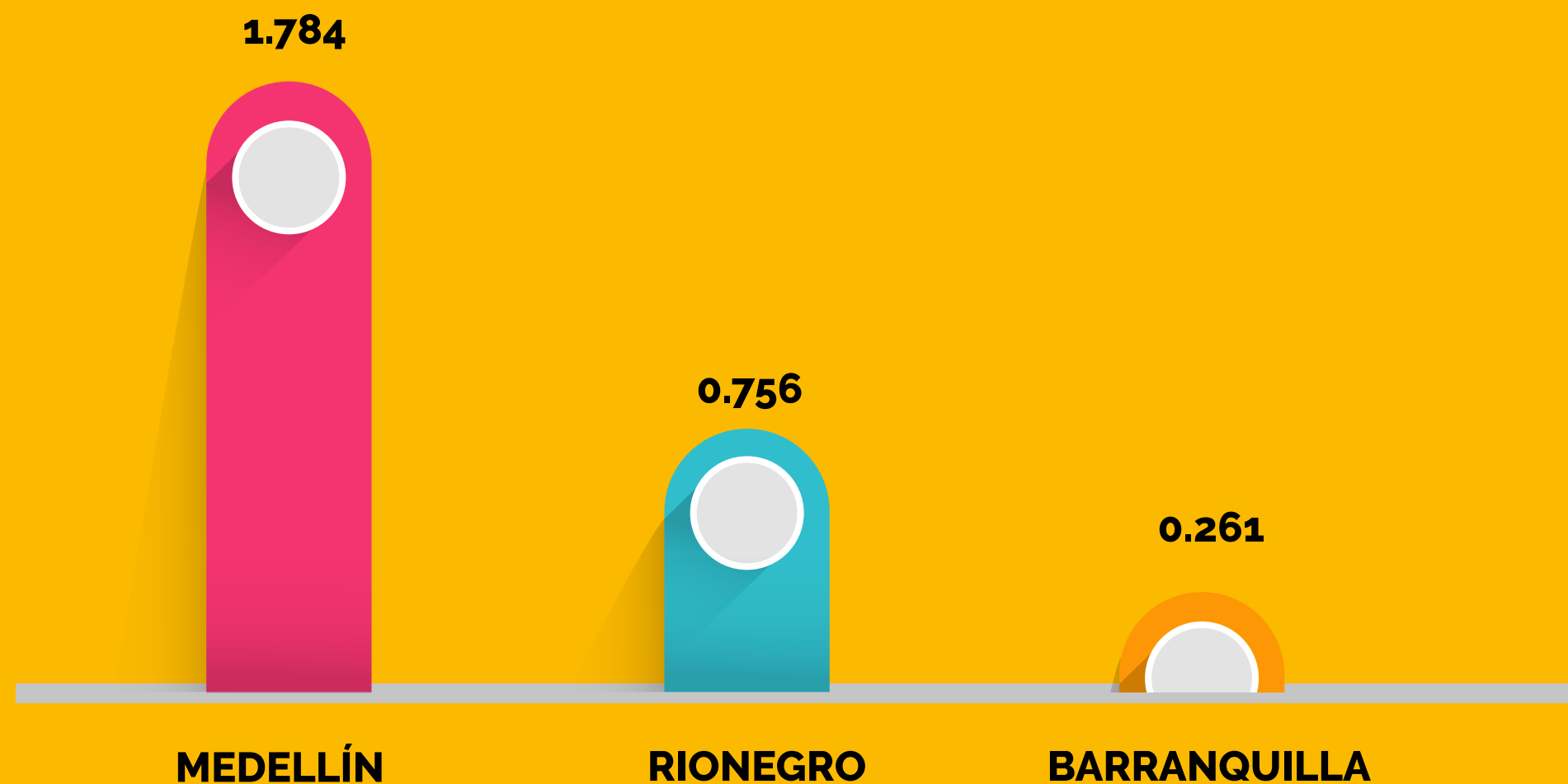




EL CONSUMO DE AGUA EN COOPEVIAN

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

CONSUMO DE AGUA POR SEDE EN MEGALITROS



La concentración del consumo en Medellín obedece a su mayor capacidad operativa y al número superior de usuarios en esta sede, seguida por Rionegro y, posteriormente, por Barranquilla.

Durante el año 2024, el consumo total de agua en COOPEVIAN alcanzó 2,801 megalitros, distribuidos de la siguiente manera:

- ✓ **Medellín:** 1,784 megalitros (sede principal, con el mayor número de colaboradores).
- ✓ **Rionegro:** 0,756 megalitros.
- ✓ **Barranquilla:** 0,261 megalitros.

FUENTE DE y medición ABASTECIMIENTO

(Contenido 303-5 Consumo de agua).

El 100 % del agua consumida en nuestras operaciones es potable y proviene del sistema de acueducto público, lo que garantiza calidad y disponibilidad para atender las necesidades de la Cooperativa.

El registro y seguimiento de este consumo se realiza a través del indicador de uso de agua, cuya información es verificada periódicamente a partir de las facturas oficiales del servicio público, asegurando así trazabilidad y transparencia en la gestión.



GESTIÓN DEL *riesgo hídrico*

En COOPEVIAN reconocemos que el agua es un recurso vital, limitado y altamente vulnerable frente a fenómenos climáticos como El Niño, que ocasiona periodos prolongados de sequía e incrementa el riesgo de desabastecimiento.

Ante esta situación, la organización ha fortalecido la implementación de buenas prácticas ambientales y medidas de eficiencia hídrica, entre las que se destacan:

- ✓ Programas de sensibilización y cultura del ahorro.
- ✓ Instalación de dispositivos de bajo consumo en las unidades sanitarias.
- ✓ Optimización de los procesos de limpieza y mantenimiento.
- ✓ Monitoreo constante de indicadores ambientales para identificar oportunidades de mejora.

COMPROMISO *Institucional*

(Contenido 303-5 Consumo de agua).

Nuestro compromiso con la sostenibilidad nos impulsa a reducir el consumo y prevenir el desperdicio de agua, alineando nuestras acciones con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 6: Agua limpia y saneamiento, y respondiendo a la necesidad de proteger este recurso esencial para las comunidades y los ecosistemas en los que operamos.



**Garantizar la
disponibilidad de agua
y su gestión sostenible
y el saneamiento
para todos**



AGUAS *Residuales*

En COOPEVIAN, la generación de aguas residuales corresponde exclusivamente a descargas de carácter doméstico, de acuerdo con la clasificación establecida en la Resolución 0631 de 2015. Estas provienen principalmente de actividades como el lavado de porta comidas, la limpieza de áreas comunes con insumos de uso doméstico y el funcionamiento de las unidades sanitarias.

En cumplimiento de la normativa nacional vigente, las aguas residuales son conducidas al sistema de alcantarillado público, garantizando su tratamiento posterior en las plantas municipales autorizadas.

De manera complementaria, la organización ha adoptado un enfoque preventivo y de mejora continua en la gestión del recurso hídrico, implementando prácticas ambientales responsables, tales como: la instalación de rejillas para la retención de sólidos, la promoción del uso eficiente y racional del agua, la sustitución progresiva de productos de limpieza convencionales por alternativas biodegradables y la capacitación permanente del personal en buenas prácticas de consumo y disposición.

Con estas acciones, COOPEVIAN no solo asegura el cumplimiento de la legislación ambiental, sino que también contribuye activamente a la reducción de la carga contaminante y al control del volumen de aguas residuales generadas, alineando sus operaciones con los principios de sostenibilidad y responsabilidad ambiental.





NUESTROS Residuos SÓLIDOS

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

En COOPEVIAN, la generación de residuos constituye uno de los aspectos ambientales de mayor relevancia, debido a su potencial impacto en las dimensiones ambiental, social y económica. Por esta razón, se han identificado y evaluado las actividades internas que inciden en esta problemática, lo que ha permitido establecer un control riguroso y diseñar estrategias de mejora continua.

Entre las principales actividades que contribuyen a la generación de residuos se destacan:

- ✓ Procesos administrativos rutinarios.
- ✓ Operación y mantenimiento del Circuito Cerrado de Televisión (CCTV).
- ✓ Uso de equipos eléctricos y electrónicos por parte del personal administrativo y operativo.
- ✓ Consumo de alimentos y bebidas por colaboradores, asociados, proveedores y contratistas.
- ✓ Utilización de uniformes por el personal administrativo y de seguridad.
- ✓ Actividades de mantenimiento, adecuación y modificación de la infraestructura, en coordinación con proveedores y contratistas.

Estas actividades demandan insumos diversos, tales como sustancias químicas de uso específico, papelería, equipos eléctricos y electrónicos, uniformes, vainillas, elementos de dotación, armamento, papel, cartón y mobiliario, los cuales generan impactos ambientales directos asociados a la naturaleza propia de las operaciones de la Cooperativa.

Con el fin de garantizar una gestión responsable, COOPEVIAN implementa el Plan de Manejo Integral de Residuos Sólidos (PMIRS), que constituye la herramienta estratégica para asegurar el manejo adecuado de los residuos. Este plan se encuentra alineado con la normativa ambiental nacional vigente y busca no solo minimizar los impactos negativos, sino también potenciar los beneficios ambientales, sociales y económicos que pueden derivarse de una gestión eficiente.

De esta manera, la Cooperativa reafirma su compromiso con la sostenibilidad a través de acciones orientadas a la prevención, reducción, aprovechamiento y disposición final adecuada de los residuos sólidos, integrando la gestión ambiental en el desarrollo de todas sus actividades.



EL TRATAMIENTO *de nuestros residuos* EN COOPEVIAN

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

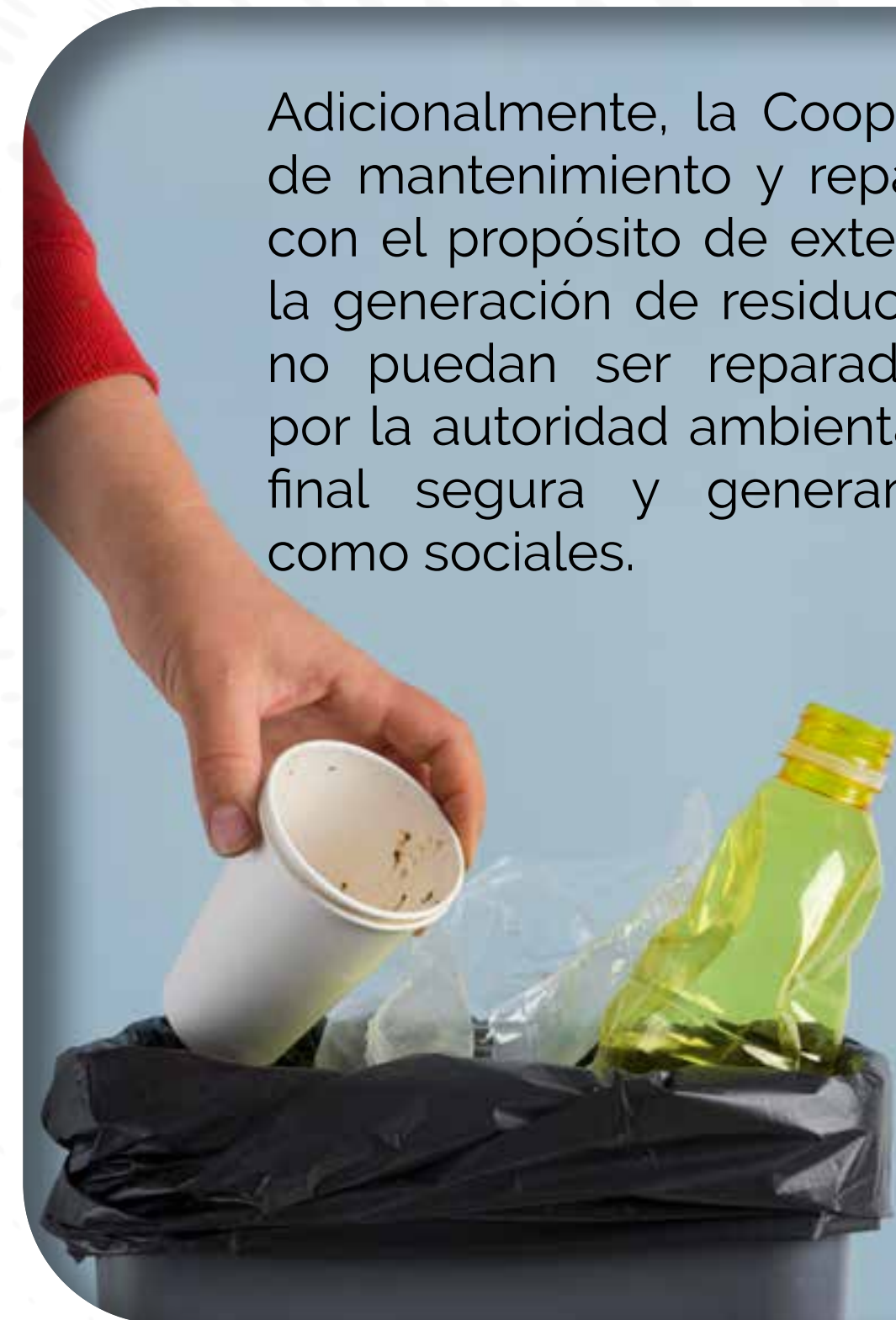
En COOPEVIAN, y en cumplimiento de nuestras políticas internas y de la normativa ambiental nacional, implementamos un Plan de Manejo Integral de Residuos Sólidos (PMIRS) diseñado de manera proporcional a las características, necesidades y escala de la Cooperativa. Este plan busca prevenir y mitigar los impactos ambientales, sociales y económicos negativos, al tiempo que promueve la generación de efectos positivos en el entorno y en la comunidad.

La gestión de los residuos se realiza conforme a su naturaleza y tipo de generación, en concordancia con lo establecido en la Resolución 2184 de 2019, lo que garantiza procesos adecuados de separación en la fuente y clasificación. Para ello, COOPEVIAN dispone de contenedores diferenciados, entre los que se destacan:

- ✓ **Papel:** destinado a iniciativas de aprovechamiento, como el programa Ecompensador.
- ✓ **Cartón:** almacenamiento en contenedor exclusivo para su recolección y reciclaje.
- ✓ **RAEE (Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos):** depositados en recipientes especiales para su gestión responsable.

Adicionalmente, la Cooperativa ha implementado un proceso interno de mantenimiento y reparación de equipos eléctricos y electrónicos, con el propósito de extender su vida útil, optimizar recursos y reducir la generación de residuos. Aquellos aparatos que, tras el diagnóstico, no puedan ser reparados son entregados a gestores autorizados por la autoridad ambiental competente, asegurando así su disposición final segura y generando impactos positivos tanto ambientales como sociales.

Con estas acciones, COOPEVIAN consolida un modelo de gestión de residuos sólidos que integra el cumplimiento legal con un enfoque de eficiencia, responsabilidad y sostenibilidad, contribuyendo al uso racional de los recursos y al fortalecimiento de una cultura ambiental entre sus colaboradores y partes interesadas.





¿CÓMO ES LA DISPOSICIÓN DE LOS RESIDUOS GENERADOS POR COOPEVIAN?

A continuación, la tabla se presenta la descripción de la disposición que se le realizan a los distintos residuos sólidos generados en COOPEVIAN:

Tipo de Residuo	Evidencia de la Gestión Responsable	Descripción de la Disposición Final
Residuos Aprovechables (papel, cartón, plásticos, metales, vidrio)	• Para la vinculación de proveedores se exige cumplimiento de todos los requisitos legales y ambientales vigentes, incluyendo registros y licencias cuando aplican. • Se verifica idoneidad mediante consultas en bases de datos oficiales para garantizar que no existen restricciones legales. • Los proveedores entregan certificados de aprovechamiento, evidenciando el manejo ambientalmente seguro de los residuos recibidos.	Los residuos se almacenan temporalmente en el cuarto de residuos: canecas blancas para reciclables, el Ecompensador para papel, y contenedor exclusivo para cartón. Posteriormente se entregan a gestores aliados autorizados para su aprovechamiento. Este proceso genera beneficios: • Ambientales: prolongación de la vida útil de los materiales y reducción de la presión sobre recursos naturales. • Sociales: generación de empleo en cadenas de reciclaje. • Económicos: ingresos derivados de la venta de materiales valorizables.
Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE)	• Se exige a los gestores documentación ambiental y licencia vigente para el manejo de RAEE. • Se valida idoneidad del proveedor mediante análisis en bases de datos especializadas. • El proveedor entrega certificados de gestión/aprovechamiento, evidenciando el tratamiento realizado.	Los RAEE generados son entregados en su totalidad a proveedores autorizados por la autoridad ambiental. Estos realizan procesos de aprovechamiento de componentes (metales, plásticos, circuitos, etc.) bajo estándares de manejo ambientalmente seguro. El proceso contribuye a: • Ambientales: reducción de riesgos por sustancias peligrosas presentes en RAEE. • Económicos: aprovechamiento de materiales con valor de mercado. • Sociales: formalización y fortalecimiento de cadenas de valor.
Uniformes	• A proveedores se les exige documentación legal y ambiental vigente, así como verificación de idoneidad en bases de datos. • Los proveedores entregan certificados de recolección, transporte y aprovechamiento de uniformes.	Previo a su disposición, COOPEVIAN realiza la destrucción interna de logos para garantizar seguridad institucional. Posteriormente, los uniformes son entregados al proveedor autorizado, que los somete a procesos de aprovechamiento: • Fibras plásticas: reincorporadas como materia prima para la producción de nuevos productos plásticos. • Fibras de algodón: transformadas en ecoladrillos, utilizados en elementos ornamentales para fachadas.
Residuos Orgánicos Aprovechables y No Aprovechables	• Al ser recolectados por la empresa de aseo del municipio, no se exige documentación al proveedor externo. • La trazabilidad se garantiza mediante registros de recolección y cumplimiento de rutas oficiales de la empresa prestadora.	COOPEVIAN realiza la separación en la fuente entre orgánicos aprovechables y no aprovechables, los cuales son entregados a la empresa de aseo del municipio. La disposición se efectúa en cumplimiento de la normativa ambiental nacional.



ACCIONES IMPLEMENTADAS PARA EVITAR LA GENERACIÓN DE RESIDUOS

Equipos de filtración de agua:

En las sedes de COOPEVIAN se instalaron sistemas purificadores para el consumo de los colaboradores, eliminando la necesidad de utilizar botellones plásticos y contribuyendo a la reducción de residuos plásticos de un solo uso.

Digitalización de procesos para reducir el consumo de papel:

Se implementaron herramientas tecnológicas como las colillas web y la emisión electrónica de cartas laborales, que pueden ser solicitadas en línea y enviadas automáticamente al correo electrónico o descargadas en formato PDF. Esta medida ha permitido disminuir de manera significativa la impresión de documentos físicos, reduciendo así el consumo de papel y los impactos ambientales asociados.

Mantenimiento y reparación de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (AEE):

COOPEVIAN dispone de personal técnico especializado para la reparación de equipos eléctricos y electrónicos. Esta práctica prolonga la vida útil de los dispositivos, disminuye la generación de residuos de AEE y fomenta el uso eficiente de los recursos.

GESTIÓN DEL RIESGO Y ADAPTACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO EN COOPEVIAN

Bajo la metodología implementada para la gestión del riesgo en la organización, y teniendo en cuenta la posible incidencia de estos sobre la Cooperativa, se ha identificado y clasificado el cambio climático como un origen de riesgos inherentes al fenómeno, con capacidad de generar diversas afectaciones.

En este sentido, se han definido como riesgos relevantes el aumento de temperaturas extremas y los eventos climáticos extremos, debido a su potencial de impacto sobre las operaciones de la organización. Una vez evaluados los escenarios probables, dichos riesgos se clasificaron con un índice de probabilidad e impacto en niveles tolerables, recomendándose su monitoreo permanente. Dado que sus niveles de criticidad no justifican la asignación de recursos adicionales para su tratamiento, estos son asumidos directamente por la organización.

En el análisis no se identificaron oportunidades directamente favorables a la organización ni a su core de negocio, salvo aquellas relacionadas con el aprovechamiento de energías limpias como estrategia de auto sostenibilidad y reducción de costos operativos. Esta línea de acción permite emprender proyectos que contribuyen a la disminución de la huella de carbono y fortalecen la resiliencia y capacidad de adaptación al cambio climático, tales como:



PLAN DE MOVILIDAD *empresarial sostenible* (PLAN MES):

En COOPEVIAN fomentamos alternativas de transporte sostenible para nuestros colaboradores, con el propósito de reducir emisiones, optimizar costos y mejorar su calidad de vida. Este plan fortalece nuestra cultura de sostenibilidad y se encuentra alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y con los principios de responsabilidad social empresarial.





INSTALACIÓN Y PUESTA EN MARCHA *de Paneles Solares:*

En la sede de Medellín se instaló y puso en funcionamiento un sistema fotovoltaico que aporta un porcentaje significativo del consumo eléctrico de la organización a partir de energía renovable.

Esta implementación permite:

Ambiental:

- ✓ Reducir la huella de carbono corporativa, evitando la emisión estimada de 5.88 toneladas de CO₂e/año. (Según el IDEAM (Inventario Nacional de GEI, 2021–2022) y la UPME, el factor promedio del sistema eléctrico colombiano es de aproximadamente 0,18kg CO₂e / kWh).
- ✓ Contribuir a la mitigación del cambio climático mediante el uso de energías limpias.

Económico:

- ✓ Generar ahorros aproximados de 20 % en el costo de la factura energética anual.
- ✓ Alcanzar un retorno de inversión (ROI) proyectado en X años, optimizando el uso de recursos financieros.

Social:

- ✓ Sensibilizar a colaboradores y partes interesadas sobre el valor del uso de energías renovables.
- ✓ Promover una cultura organizacional alineada con la sostenibilidad.

Este proyecto se encuentra alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

- ODS 7: Energía asequible y no contaminante.
- ODS 12: Producción y consumo responsables.
- ODS 13: Acción por el clima.



Además, fortalece el compromiso de COOPEVIAN con la transición energética y la responsabilidad social empresarial, posicionando a la Cooperativa como referente en la integración de energías renovables en el sector de vigilancia y seguridad privada.



ACTUALIZACIÓN DE *la matriz de proveedores* Y CONTRATISTAS:

En COOPEVIAN se actualizó la matriz de proveedores y contratistas, incorporando criterios de sostenibilidad y cambio climático como elementos fundamentales en los procesos de selección y evaluación. Este enfoque permite priorizar aliados estratégicos que compartan nuestro compromiso con una gestión ambiental, social y económica responsable.

De manera complementaria, se desarrollan programas de formación y acompañamiento dirigidos a proveedores y contratistas, con el propósito de fortalecer sus capacidades en sostenibilidad, promoviendo un crecimiento conjunto y relaciones de valor a largo plazo.

Asimismo, desde el proceso de gestión de riesgos y en articulación con las demás áreas de la organización, se realiza un monitoreo permanente de los riesgos que pueden afectar a la Cooperativa y a sus partes interesadas. Este proceso no solo busca mitigar impactos negativos, sino también identificar y aprovechar oportunidades derivadas de dichos riesgos, alineando la gestión empresarial con los principios de sostenibilidad y responsabilidad social.

VINCULACIÓN A AGREMIACIONES Y ASOCIACIONES SECTORIALES:

(Contenido 2-28 Afiliación a asociaciones)

COOPEVIAN hace parte activa de diferentes agremiaciones y asociaciones tanto del sector cooperativo como del sector de vigilancia y seguridad privada, entre ellas: ANDEVIP, ASCOVIP, CONFECOOP, FENALCO, ICONTEC, BASC y SINERGIA SOLIDARIA.

La participación en estas organizaciones tiene como propósito fortalecer el sector y la propia Cooperativa, a través de la articulación de esfuerzos, el intercambio de conocimiento y experiencias, y la generación de relaciones de valor que promuevan impactos positivos en la sociedad. Esta vinculación permite, además, consolidar espacios de diálogo y cooperación con entidades gubernamentales y privadas que influyen en la dinámica de las organizaciones del sector solidario y de vigilancia.

En este marco, COOPEVIAN participa de manera activa en mesas principales y juntas directivas, contribuyendo a la toma de decisiones estratégicas, al diseño de políticas sectoriales y al desarrollo de iniciativas que fortalezcan la competitividad, la sostenibilidad y el compromiso social del sector.



ENFOQUE DE *nuestros grupos* DE INTERÉS

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

En COOPEVIAN reconocemos que el relacionamiento transparente y responsable con nuestros grupos de interés es fundamental para garantizar la sostenibilidad de la organización y el éxito de nuestra gestión. Por ello, desarrollamos un proceso sistemático de identificación, análisis y priorización de las partes interesadas, mediante el cual se determinan sus necesidades y expectativas, así como los riesgos y oportunidades asociados a las relaciones que mantenemos con cada uno de ellos. Este ejercicio permite establecer canales de comunicación efectivos y fortalecer sinergias que contribuyan al desarrollo conjunto.

Como resultado de este proceso, se han consolidado espacios y mecanismos de participación que promueven la vinculación progresiva de nuestros grupos de interés en la construcción de valor compartido. Entre los avances más relevantes se destacan: Desarrollo de proveedores: Con el propósito de elevar los niveles de desempeño en términos de calidad, cumplimiento normativo y responsabilidad social, se diseñó e implementó un curso virtual de fortalecimiento de capacidades. Este programa facilita a los proveedores el conocimiento detallado de los requisitos de la cooperativa, los marcos normativos aplicables y las herramientas para dar cumplimiento a los mismos. De esta forma, se promueve no solo la competitividad y permanencia de

los proveedores dentro de la cadena de valor, sino también la generación de relaciones más estables y sostenibles, evitando la necesidad de recurrir a nuevos actores.

Cientes: Más allá de la aplicación de encuestas de satisfacción, realizadas por una firma consultora independiente para garantizar transparencia y objetividad, se han implementado mecanismos de cocreación de servicios. En 2025, se llevó a cabo un Focus Group con clientes estratégicos, cuyo objetivo fue comprender de manera más profunda sus expectativas, identificar necesidades específicas del servicio de vigilancia y seguridad privada, y recoger información clave para el diseño de soluciones personalizadas.

Este espacio permitió fortalecer la relación con los clientes, mejorar la calidad del servicio y generar valor agregado en la experiencia del usuario. A través de estas iniciativas, COOPEVIAN reafirma su compromiso con una gestión basada en la participación activa de sus grupos de interés, asegurando que las decisiones organizacionales integren sus perspectivas y contribuyan a generar impactos positivos en lo social, lo económico y lo ambiental.



SARLAFT (SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO)

Evaluación de riesgos relacionados con la corrupción (205-1)

COOPEVIAN implementa de manera integral el Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo SARLAFT 2.0, diseñado en 2017 y actualizado en cumplimiento de la Circular Externa 2024-0000245. El sistema aplica en las tres sedes de la organización (Medellín, Rionegro y Barranquilla), donde se prestan los servicios de vigilancia fija, móvil y de escolta.

El SARLAFT se encuentra formalizado a través de políticas, procedimientos, instructivos y el Manual SARLAFT CD-MN-006, documento que define los parámetros de cumplimiento, las responsabilidades y los mecanismos de seguimiento y control. La metodología utilizada se basa en el juicio de expertos, evaluando de manera cualitativa los factores de riesgo asociados a:

- **Clientes**
- **Canales de distribución**
- **Jurisdicciones**
- **Productos y servicios**

Los procesos sujetos a evaluación incluyen: vinculación de clientes, asociados, empleados y proveedores; análisis de clientes; operaciones de tesorería; generación de informes y reportes de operaciones inusuales; procesamiento electrónico de datos; pagos de créditos; gestión de armamento; análisis comercial y de mercados; y archivo y custodia de la información.

Cada proceso es objeto de medición, control y monitoreo continuo, con el fin de prevenir que los riesgos se materialicen. Este sistema permite garantizar que COOPEVIAN no sea utilizada como vehículo para dar apariencia de legalidad a recursos ilícitos ni para el patrocinio de organizaciones al margen de la ley.

Adicionalmente, la Cooperativa cuenta con la certificación BASC (Business Alliance for Secure Commerce) y con la Norma Técnica Colombiana NTC ISO 18788, que fortalecen el marco de control y prevención de riesgos de corrupción. Estas certificaciones se complementan con el Código de Ética PD-IN-001 y el Programa de Transparencia PD-PR-001, socializados de manera permanente con asociados, empleados y grupos de interés estratégicos.



SARLAFT (SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO)

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

El 100% de los colaboradores de las sedes de Medellín, Rionegro y Barranquilla reciben formación en prevención de LA/FT y anticorrupción a través de los programas de inducción y reinducción del Sistema Integrado de Gestión (SIG), en modalidad presencial y virtual. Adicionalmente, se difunden infografías, tips y boletines electrónicos que refuerzan la cultura de transparencia.

Durante 2023, la organización garantizó cobertura total en los siguientes procesos de formación y sensibilización:

- **3.031 asociados, capacitados en prevención de LA/FT y prácticas anticorrupción.**
- **51 empleados, formados en señales de alerta, mecanismos de reporte y valores éticos de la Cooperativa.**
- **Miembros de los órganos de control y gobierno (asamblea general, consejo de administración, junta de vigilancia, alta gerencia y directivos), quienes recibieron formación especializada en prevención del fraude, la corrupción y los riesgos de LA/FT.**

Este proceso integral de capacitación y sensibilización asegura que todos los niveles de la organización actúen bajo los principios de ética, transparencia y cumplimiento normativo.

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

Durante el período evaluado, no se registraron incidentes de corrupción, lavado de activos ni financiación del terrorismo. De manera preventiva, la Cooperativa realiza verificaciones periódicas en listas restrictivas tanto en procesos de vinculación inicial (clientes, asociados, proveedores y empleados) como en la revisión permanente de las partes interesadas activas, con el fin de prevenir cualquier situación de riesgo.

De esta manera, COOPEVIAN ratifica su compromiso con la transparencia, la ética empresarial y la prevención de actividades ilícitas, garantizando la confianza de sus asociados, clientes y demás grupos de interés.



ENFOQUE DE *nuestros grupos* DE INTERÉS

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

La Cooperativa reconoce que el relacionamiento con sus grupos de interés es un pilar fundamental para garantizar la sostenibilidad y el éxito de su gestión. Por ello, se han identificado y caracterizado los diferentes actores, definiendo sus necesidades, expectativas, riesgos y oportunidades de colaboración, con el propósito de fortalecer las relaciones y generar sinergias que contribuyan a la creación de valor compartido.

Como resultado de este ejercicio de gestión responsable, se han consolidado espacios y actividades que fomentan la participación activa y progresiva de los grupos de interés. Entre ellos se destaca:

1. Desarrollo de proveedores

Con el objetivo de fortalecer las capacidades de la cadena de valor y asegurar el cumplimiento de estándares de calidad, normativos y de desempeño, se implementó un curso virtual dirigido a los proveedores. Este programa les permite comprender de manera detallada los requisitos establecidos por la Cooperativa, los marcos normativos aplicables y las mejores prácticas para su cumplimiento.

De esta manera, no solo se garantiza la competitividad y el cumplimiento interno, sino que también se impulsa el crecimiento y fortalecimiento de los proveedores, reduciendo la dependencia de terceros y consolidando relaciones sólidas y sostenibles a largo plazo.

2. Relacionamiento con clientes

Más allá de las encuestas de satisfacción —aplicadas por una firma externa para garantizar transparencia y objetividad en el proceso—, la Cooperativa busca co crear soluciones junto a sus clientes. En este sentido, se desarrolló un Focus Group orientado a identificar las problemáticas más relevantes y las expectativas asociadas al servicio de vigilancia y seguridad privada.

Este espacio permitió recopilar información de primera mano sobre los aspectos críticos que impactan el servicio, comprender en mayor profundidad las necesidades de los clientes y orientar el diseño de soluciones a la medida, alineadas con sus expectativas, asegurando así una respuesta más efectiva y sostenible.



NUESTROS Proveedores Y CONTRATISTAS

(Contenido 407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo), (Contenido 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil)(Contenido 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio) (Contenido 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales) (Contenido 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas).

En COOPEVIAN reconocemos que nuestra cadena de suministro es un eslabón fundamental para garantizar la sostenibilidad de nuestras operaciones. Por ello, hemos establecido mecanismos rigurosos de evaluación y control que aseguran el cumplimiento de la normatividad legal, la protección de los derechos humanos, la promoción de condiciones laborales dignas y la gestión ambiental responsable.



Compromisos de los proveedores y contratistas

El 100% de nuestros proveedores y contratistas fijos suscriben el Acuerdo de Responsabilidad de Proveedores (CB-FT-022), mediante el cual se comprometen a:

- Evitar la contratación de mano de obra infantil.
- Cumplir con toda la normatividad legal vigente.
- Realizar pagos oportunos a su personal, incluyendo seguridad social y prestaciones.
- Garantizar condiciones laborales justas y dignas.
- Respetar y proteger los derechos humanos.
- Asegurar que todos los recursos utilizados provengan de actividades lícitas.
- Adoptar prácticas que contribuyan a la protección del medio ambiente.

Este acuerdo aplica de manera transversal, sin importar el tipo de bien o servicio ofrecido. Adicionalmente, se exige la presentación de licencias ambientales a aquellos proveedores que, de acuerdo con la normatividad nacional, estén obligados a contar con este requisito para su operación.



NUESTROS Proveedores Y CONTRATISTAS

Fortalecimiento de capacidades:

COOPEVIAN ha dispuesto un módulo dentro del Sistema Integrado de Gestión (SIG), a través de las plataformas Traing y/o Capacitus, que permite a nuestros proveedores acceder a herramientas de fortalecimiento en:

- Gestión ambiental.
- Seguridad y salud en el trabajo (SST).
- Calidad.
- Respeto de los derechos humanos.

Con este acompañamiento buscamos promover la mejora continua y asegurar el cumplimiento de los requisitos nacionales y corporativos.

Evaluación y verificación: El 100% de los proveedores y contratistas fijos son evaluados bajo criterios de SST, ambiente, calidad, SARLAFT, responsabilidad social empresarial, derechos humanos, BASC e ISO NTC 18788, mediante la Matriz de Proveedores y Contratistas (CB-MT-001).

Adicionalmente, los contratistas que prestan servicios dentro de las instalaciones son evaluados en campo mediante el formato Verificación de Contratistas en Campo (GS-FT-018), en el cual se revisan criterios de SST y ambientales. Este proceso permite identificar oportunamente los impactos negativos y establecer medidas de control, priorizando su mitigación y, al mismo tiempo, potenciando los impactos positivos.

Riesgos e Impactos Ambientales

Se identificó que el 8,64% de los proveedores podrían generar impactos ambientales negativos significativos. En estos casos, se aplican medidas de control como:

- Solicitud de licencias ambientales cuando la normativa lo exige.
- Exigencia de certificados de disposición adecuada de residuos.
- Verificación en campo de los contratistas que prestan servicios en las sedes.

Durante 2024, no se reportaron hallazgos críticos en materia ambiental derivados de la relación comercial con proveedores o contratistas.

Los impactos ambientales más relevantes asociados a nuestra cadena de suministro son:

- Emisiones y contaminación del aire, agua y suelo.
- Disminución en la disponibilidad de agua y energía.
- Incremento de la presión sobre los rellenos sanitarios.
- Extracción de materias primas vírgenes.
- Reducción de la vida útil de materiales y recursos.



NUESTROS *Proveedores* Y CONTRATISTAS

Cumplimiento en derechos humanos y laborales

El 100% de los proveedores y contratistas:

- Certifican el respeto por los derechos humanos y laborales mediante el Acuerdo de Responsabilidad de Proveedores (CB-FT-022).
- Garantizan la inexistencia de casos de trabajo infantil, forzoso u obligatorio.
- Son objeto de verificaciones periódicas en bases de datos restrictivas relacionadas con Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (LA/FT), así como de visitas inspectivas en campo.

Alcance territorial

Actualmente, el 100% de nuestros proveedores son de origen colombiano, lo que permite fortalecer la economía local y ejercer un mayor control sobre el cumplimiento de requisitos socio ambientales.





COMPROMISO DE RSE *con nuestros proveedores* Y CONTRATISTAS

(GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas)

En COOPEVIAN entendemos que nuestra responsabilidad social empresarial se extiende más allá de nuestras operaciones directas, abarcando toda la cadena de suministro. Por ello, implementamos procesos de evaluación, seguimiento y mejora continua para garantizar que los proveedores y contratistas que nos suministran bienes y servicios actúen en coherencia con nuestros valores corporativos y con los estándares internacionales de sostenibilidad.

Evaluación y seguimiento 2025

Durante el año 2025 se evaluaron 81 proveedores y contratistas, verificando su cumplimiento en los siguientes sub procesos: calidad, BASC, SARLAFT, gestión ambiental, responsabilidad social empresarial (RSE), seguridad y salud en el trabajo (SST) e ISO 18788. Este proceso tiene como finalidad fortalecer las capacidades de los proveedores, asegurar la mitigación de riesgos sociales y ambientales, y fomentar la adopción de buenas prácticas de gestión.



COMPROMISO DE RSE *con nuestros proveedores* Y CONTRATISTAS

Identificación de riesgos

Del total de proveedores evaluados, se identificó que 18 de ellos podrían generar impactos sociales y ambientales negativos significativos, especialmente aquellos que:

- Proveen dotación para los colaboradores.
- Comercializan aparatos eléctricos y electrónicos.
- Son aliados estratégicos en la gestión y disposición de residuos peligrosos y residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE).
- Prestan servicios de mantenimiento de la infraestructura física en las sedes de COOPEVIAN.

Medidas correctivas y programas de fortalecimiento

Como resultado de la re evaluación realizada, al 2,5% de los proveedores se les solicitó la implementación de un plan de mejora debido a la ausencia de un sistema de gestión integrado sólido.

Estos proveedores fueron incorporados al Programa de Desarrollo de Proveedores, que tiene como objetivos:

- Brindar acompañamiento técnico en la implementación de buenas prácticas.
- Promover el cumplimiento normativo y corporativo.
- Facilitar la adopción de criterios sociales, ambientales y de sostenibilidad en sus operaciones.
- Fortalecer sus procesos internos para garantizar un relacionamiento comercial sostenible y responsable con COOPEVIAN.



“Nuestro compromiso con la sostenibilidad no es un punto de llegada, sino un camino constante de mejora e innovación, donde cada acción de hoy construye el bienestar de las generaciones del mañana.”

¡MUCHAS GRACIAS!

COOPEVIAN

Seguridad Privada



Coopevian



info@coopevian.com



www.coopevian.com