



**COLPATRIA**  
CONSTRUCTORA

INFORME DE  
SOSTENIBILIDAD  
**2024**

# INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2024

## GRUPO DIRECTIVO

- **ANDRÉS LARGACHA TORRES**  
Presidente
- **HUMBERTO OSPINA GARCÍA**  
Vicepresidente Vivienda & CAT
- **JULIANA MELÉNDEZ PELÁEZ**  
Vicepresidente Financiera
- **IGOR PEÑA ZUÑIGA**  
Vicepresidente Legal y de Riesgos
- **MARÍA JULIANA GÓMEZ MORA**  
Gerente Talento Humano & Soporte Organizacional
- **NICOLÁS LONDOÑO HERRERA**  
Gerente Nuevos Negocios & Expansión
- **JUAN CAMILO SUÁREZ ZAMBRANO**  
Director General Urbana México
- **JAIME ALBERTO PAREDES**  
Gerente General Urbana Perú

## EQUIPO TALENTO HUMANO

- **JENNIFER PAOLA ZARÁTE LARA**  
Directora Gestión de Talento
- **LUISA PAOLA RODRÍGUEZ LÓPEZ**  
Directora de Administración del Talento Humano
- **MAURICIO HOMEZ GONZALEZ**  
Director de SST y Medio Ambiente
- **JESICA ALEXANDRA RODRÍGUEZ ZABALA**  
Profesional Comunicación, Bienestar y Cultura
- **GINA MARCELA MARÍN HERRERA**  
Profesional Gestión de Talento

## EQUIPO GERENCIA ESTRATÉGICA Y TECNOLOGÍA

- **JUAN PABLO VILLEGAS GÓMEZ**  
Gerente de Estrategia y Tecnología
- **JUAN DANIEL BAQUERO BAQUERO**  
Analista Procesos Estrategia

## CONSULTOR INFORME DE SOSTENIBILIDAD

Grupo Xociedad • [www.xociedad.co](http://www.xociedad.co)

Todos los derechos reservados, se permite la reproducción total o parcial del documento citando la fuente y créditos respectivos.

Bogotá, D.C  
2025



# CONTENIDO

Mensaje del Presidente – CEO Pag. 4

## 01

**Organización  
con Sentido**  
Pag. 6

Nuestra organización	7
Reconocimientos	10
Unidades de negocio	13
Cadena de valor y suministros	14

## 02

**Gobernanza  
Corporativa**  
Pag. 15

Buen Gobierno Corporativo	16
Estructura de gobernanza	18
Cumplimiento, ética y riesgos	20

## 03

**Talento Humano  
con Propósito**  
Pag. 25

<b>Pasión</b>	29
• Conectados	29
• Colaboración	29
• Diversidad	30
• Formación	31
<b>Progreso País</b>	40
• Catedra	40
• Clima	41
• Marca	42
• SST-A	43

## 04

**Marco  
Estratégico de  
Sostenibilidad**  
Pag. 45

Política de sostenibilidad	46
Matriz de materialidad	46
Alineación con Objetivos de Desarrollo Sostenible	47
Mapeo de actores y grupos de interés	49
Participación de asociaciones	51

## 05

**Actuaciones de  
Sostenibilidad**  
Pag. 52

Construcción sostenible	53
Participación en la economía circular	58
Innovación y conocimiento	61
Desarrollo urbano social	63
<b>INDICE GRI</b>	66



## MENSAJE DEL PRESIDENTE

(GRI 2-22)

En el año 2024 continuamos en la senda de construir país y transformar vidas, entendiendo que pese a los desafíos del entorno global y las dificultades que ha experimentado el sector, no nos detenemos en nuestros propósitos de forjar empresa, forjar país; por eso entendemos que la sostenibilidad es parte esencial de nuestro ADN, de nuestra promesa de valor a clientes,

proveedores, colaboradores, accionistas y comunidades.

Nuestras actuaciones de sostenibilidad tuvieron foco en un portafolio creciente de construcción sostenible, tanto en Colombia, como en las filiales de México y Perú, que incorporan procesos de ecodiseño, ecomateriales, economía circular, eficiencia energética, optimización del agua, tanto en soluciones de vivienda como en edificaciones urbanas y soluciones a terceros, que desembocaron no solo en certificaciones y reconocimientos EDGE y LEED, que ya son importantes logros, sino que ante todo, han impactado en mejorar la calidad de vida, el urbanismo, el ambiente y ha aportado a las políticas públicas que promueven economías bajas en carbono.

La innovación y el conocimiento han incidido en optimizar y estandarizar procesos, tiempos de ejecución y alta calidad en las operaciones del portafolio, siempre buscando minimizar impactos

ambientales y mejorar indicadores organizacionales.

El buen gobierno corporativo es un elemento clave para el cumplimiento y la ética empresarial, gestionando los riesgos asociados al negocio de manera responsable, desarrollando capacidades de autorregulación y regulación corporativa, que interpreta los marcos normativos de país donde la Constructora opera.

Nada de lo anterior sería posible, si no contáramos con un plan de gestión del talento humano, que se centra en nuestros colaboradores: sus capacidades, habilidades, compromiso y liderazgo, para que cada uno y cada una, de lo mejor de sí mismo, no solo como profesionales sino también como personas, propiciando una cultura organizacional que transforma e inspira vidas, para poder decir que nuestro portafolio en sus distintas unidades de negocio, también transforma e inspira vidas.

# ACERCA DEL INFORME DE SOSTENIBILIDAD

(GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4)

## Datos de la organización

<b>Nombre legal</b>	Constructora Colpatría S.A.S
<b>Naturaleza y forma jurídica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociedad Acciones Simplificada</li> <li>• Naturaleza privada</li> </ul>
<b>Sede principal</b>	Bogotá, Colombia
<b>Dirección domicilio principal</b>	Cr 54 A # 127 A – 45 (Bogotá D.C.)
<b>Países donde se opera</b>	Colombia, México y Perú.
<b>Entidades incluidas en el informe</b>	<p>Se hace mención en el informe de las filiales de la Constructora Colpatría en Perú y México.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Urbana Perú</li> <li>• Urbana México</li> </ul>
<b>Sector</b>	Construcción
<b>Actividad comercial principal</b>	4111 - Construcción de edificios residenciales

## Periodo del informe, frecuencia y punto de contacto

<b>Publicación</b>	En marzo de cada año
<b>Periodo del informe</b>	De enero a diciembre de 2024
<b>Frecuencia</b>	Anual
<b>Actualización de la información</b>	En comparación del periodo anterior, cambio un miembro de Junta Directiva y se eliminó el Comité de Negocios de la estructura de gobernanza.
<b>Punto de contacto del informe:</b>	<p>María Juliana Gómez Mora Gerente Talento Humano y Soporte Organizacional <a href="mailto:mariaj.gomez@constructoracolpatria.com">mariaj.gomez@constructoracolpatria.com</a></p> <p>Juan Pablo Villegas Gómez Gerente de Estrategia y Tecnología. <a href="mailto:Juanp.villegas@constructoracolpatria.com">Juanp.villegas@constructoracolpatria.com</a></p>





**01 | Organización  
con Sentido**

# NUESTRA ORGANIZACIÓN

## Organización con sentido y propósito:



Construimos un país ideal con un equipo apasionado e íntegro, y lo logramos con una misión donde transformamos país y mejoramos vidas actuando con transparencia, calidad y compromiso.

## Organización que construye país:



En Constructora Colpatria somos estructuradores y desarrolladores de proyectos constructivos en tres diferentes líneas de negocio: inmobiliario, infraestructura y construcciones a terceros, las cuales representan nuestra diversificación en productos y servicios dentro del sector constructor.

## Organización con valores (atributos):



Crear firmemente en nosotros es una cosa, pero **si los demás confían en nuestros valores y nuestro trabajo, podemos trabajar mejor por Colombia.**

## Organización en crecimiento

En nuestra expansión en cobertura geográfica tenemos presencia en Colombia, México y Perú.

urbana  
MÉXICO

COLPATRIA  
CONSTRUCTORA

urbana  
PERÚ

Contamos con + de  
**795**  
Colaboradores



**Colombia**  
**597**

- Antioquia
- Atlántico
- Bogotá D.C.
- Bolívar
- Córdoba
- Cundinamarca
- Tolima
- Valle del Cauca



**México**  
**93**

- Querétaro
- Puebla



**Perú**  
**105** • Lima



+ de  
**4.000.000 m<sup>2</sup>**  
construídos



**Total Activos**  
en Colombia  
**\$2.074 COP\***



**Total Pasivos**  
en Colombia  
**\$1.452 COP\***



**Total Patrimonio**  
en Colombia  
**\$622 COP\***

\*(mil millones) a cierre 2024





Ingresos operacionales en Colombia

**\$726 COP\***



Costos en Colombia

**-\$584 COP\***



Resultado bruto en Colombia

**\$142 COP\***



Resultado operacional en Colombia

**\$59 COP\***



Resultado del ejercicio en Colombia

**\$21 COP\***

\*(mil millones) a cierre 2024

Estuvimos entre las **15** Constructoras que más vendieron en Colombia durante el 2024



Separaciones en Colombia **\$533 COP\***




Entregas en Colombia **\$605 COP\***

**30**  **Iniciativas de innovación**

Terminadas a cierre de 2024

**+8**  **Proyectos con certificación**  


Medición de la **huella de carbono a 5**  **proyectos de vivienda en Colombia**

Aprovechamiento del **27%**  **En Residuos de Construcción y Demolición (RCD) en los proyectos de Colombia**

# RECONOCIMIENTOS

## ■ Premios Camacol verde, primer puesto proyecto BIO (VIS)

“Los Premios Camacol Verde buscan reconocer las acciones que encaminan al sector constructor a cumplir las metas y objetivos ambientales y ayudan a reducir las emisiones a lo largo del ciclo de vida de las edificaciones, contrarrestando el impacto del cambio climático”.  
(Camacol, 2025).



La Constructora Colpatría recibió el primer puesto en la categoría **eficiencia de recursos** por su proyecto de vivienda de interés social BIO, ubicado en Ibagué, que además de priorizar la calidad de la vivienda reconoce la importancia de reducir el consumo de recursos como energía, agua y materiales, asegurando el enfoque sostenible.



El proyecto BIO implementó, por primera vez en Colombia a un proyecto de vivienda de interés social, la **CERTIFICACIÓN EDGE ADVANCED**.

Para más información  
Escanea el siguiente código QR



## ■ Reconocimiento EDGE GREEN, a proyecto de vivienda Nogales

El proyecto de vivienda Nogales de Bogotá, obtiene el reconocimiento y la placa **EDGE GREEN**, gracias al esfuerzo por implementar mayores estándares en la construcción sostenible, especialmente enfocado a prácticas de ahorro energético, de agua y reutilización de materiales; que al final impacta positivamente a clientes, comunidad y sociedad.

Con ahorros de:



**21%**  
en energía



**30%**  
en agua



**52%**  
Menor carbono  
incorporado  
en materiales.



## ■ Posición en **MERCOTALENTO 2024**

El Monitor Empresarial de **Reputación Corporativa (MERCOTALENTO)** en su categoría **Mercotalento 2024** ubicó en su ranking a la **Constructora Colpatria** en el **top No. 3**.

En el marco de este reconocimiento, el proyecto de vivienda tuvo la visita de una comisión internacional, interesada en conocer buenas prácticas de implementación de la certificación **EDGE** en Colombia y ser partícipes como constructores reconocidos del sector de un estudio de **Edge** en Colombia, integrado por: **IFC** (Internacional Finance Corporation - Reino Unido), **DESNZ** (Department for Energy Security and Net Zero - Reino Unido), **UCL** y **MIYAMOTO**.



Top No.

**3**



**Como mejor compañía del sector de la Construcción e Infraestructura.**

Para ver el ranking completo Escanea el siguiente código QR





## ■ Constructora Colpatria recibe el sello en igualdad con la insignia más alta

Por parte de la Secretaría Distrital de la Mujer en Bogotá, la Constructora Colpatria recibe el reconocimiento de empresa con Sello en Igualdad en su color más alto “**insignia morada**” el cual destaca el compromiso por garantizar la igualdad de género, respetar los derechos de las mujeres y generar acciones significativas para cerrar las brechas de género en la organización.



## ■ Reconocimientos al presidente de la Junta Directiva del Grupo Colpatria Eduardo Pacheco

La Constructora Colpatria hace parte del conglomerado empresarial del Grupo Colpatria, por lo que se destacan los reconocimientos que el Presidente de su Junta Directiva, Dr. Eduardo Pacheco, ha recibido por parte de los Premios Portafolio en su categoría Vida y Obra; así como el de Empresario Distinguido en el Congreso de Infraestructura de la Cámara Colombiana de Infraestructura.

Para más información  
Escanea el siguiente  
código QR



Reafirmamos  
**nuestro  
compromiso**



## UNIDADES DE NEGOCIO

**48 años** Aportando a la **construcción de país** y aportando a los **sueños de miles de clientes** con nuestras líneas de negocio



### Inmobiliario

Estructuración, desarrollo, construcción y promoción de proyectos inmobiliarios de todo tipo, incluyendo VIS y VIP.



### Construcciones a terceros

Construir edificaciones a terceros no expertos como oficinas, bodegas, centros comerciales, retail, industria, educacional y religioso.



### Infraestructura

Estructuración y/o ejecución de proyectos de infraestructura (públicos y privados, concesiones, grandes, obras privadas).





### Filiales

Construcción y promoción de proyectos inmobiliarios.

# CADENA DE VALOR Y SUMINISTROS

(GRI 2-6)

La cadena de valor y suministros de la Constructora cuenta con un amplio espectro de proveedores que se convierten en aliados fundamentales de las diferentes unidades de negocio; cabe mencionar que dentro de la clasificación de la taxonomía industrial internacional -Industry Classification Benchmark – ICB- la actividad económica de la Constructora cuenta con la siguiente clasificación:

<b>Industria</b>		<b>50</b> Industrials
<b>Sector</b>		<b>5010</b> Construction and Materials
<b>Subsector</b>		<b>50101010</b> Construction

Para efectos de facilitar el conocimiento de la cadena de valor, se han agrupado en dos grupos los insumos, materiales, maquinarias relevantes al sector:

## Cadena de valor en Proyectos y Operaciones

Insumos: Relevantes	Insumos: Solo suministro	Insumos: Suministro e Instalación
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concreto</li> <li>• Cemento</li> <li>• Acero y malla</li> <li>• Entre otros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tubería PVC y accesorios</li> <li>• Conductores eléctricos</li> <li>• Prefabricados</li> <li>• Arcillas</li> <li>• Lampara techo</li> <li>• Cerámica, grifería, porcelana sanitaria y pegante enchape</li> <li>• Pintura fachada e interior</li> <li>• Ferretería</li> <li>• Seguridad industrial</li> <li>• Entre otros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pilotaje hincado</li> <li>• Movimiento de tierras</li> <li>• Puertas corta fuego</li> <li>• Impermeabilización</li> <li>• Carpintería en madera</li> <li>• Puertas metálicas</li> <li>• Ventanería</li> <li>• Mesones, granito y mármol</li> <li>• Entre otros</li> </ul>
Equipos Especiales		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ascensor</li> <li>• Planta eléctrica</li> <li>• Equipo de presión</li> <li>• Entre otros</li> </ul>		

## Cadena de valor en Administración

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseños: Estructural, arquitectónico, eléctrico y telecomunicaciones, hidrosanitario, etc.</li> <li>• Asistencia técnica certificación de sostenibilidad (Ej. Edge)</li> <li>• Reglamento de Propiedad Horizontal (RPH)</li> <li>• Herramientas comerciales: Maqueta virtual, 360, renders, piezas publicitarias, etc.</li> <li>• Creación de valor a clientes: Página web, CRM, call center, redes sociales, etc.</li> <li>• Suministro de licencias y equipos de computo</li> <li>• Servicio de aseo y cafetería</li> <li>• Proveedores de mensajería y seguridad</li> <li>• Suministros administrativos</li> <li>• Entre otros</li> </ul>
---



# 02 | Gobernanza Corporativa



## BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

### ■ Código de Buen Gobierno Coporativo

(GRI 2-15)

La política de la compañía en materia de prevención de conflictos de interés está orientada a adelantar acciones conducentes a 'sensibilizar' continuamente a los administradores y colaboradores, con el fin de minimizar los riesgos asociados a posibles situaciones que los incentive a obrar deslealmente, para lo cual se enfatizará en la observancia por parte de ellos, de comportamientos socialmente correctos y opuestos a conductas que persigan su propio interés con daño a la sociedad, o que sean una motivación para no abstenerse de concluir operaciones convenientes para ellos o para la misma sociedad.



Para ver el Código  
de Buen Gobierno  
Escanea el siguiente  
código QR



### ■ Código de Ética

Los postulados éticos, políticas y normas que orientan este código son de obligatorio cumplimiento por parte de los miembros de la Junta Directiva de Constructora Colpatria S.A.S., los directivos de sus filiales Urbana México y Urbana Perú, su presidente, y demás cargos de dirección, colaboradores y por todos y cada uno de los vinculados a ellas, así como por cualquier otra persona natural o jurídica que de una u otra forma actúe en nombre de la compañía.



Para ver el Código  
de Ética Escanea el  
siguiente código QR



## ■ Compromisos y Políticas, y su incorporación en las operaciones

(GRI 2-23, 2-24)

Conforme a los estándares de la Constructora sus operaciones se alinean a compromisos y políticas, que versan sobre su core de negocio, pero que además busca alinearse a un contexto global y nacional voluntario de sostenibilidad, en un contexto internacional, nacional y de Grupo empresarial.

### Internacionales

- Objetivos de Desarrollo Sostenible, fundamentalmente ODS No. 4, 5, 8, 9, 11, 12, 13 y 17.
- Pacto Global de Naciones Unidas, 10 principios.
- Principios rectores sobre empresas y derechos humanos, Título II.
- Convenio internacional sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de la OIT.
- Guía OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable.
- Convenio internacional de Trabajo Infantil de la OIT.
- Modelo de Igualdad de Género (MIG Score) de la OIT.

### Nacionales

- Circular Externa No.100-000011 del 9 de agosto de 2021 emitida por la S. Sociedades.
- Circular Externa No.100-000016 del 24 de diciembre de 2020 y que a su vez, fue modificada parcialmente por la Circular Externa No.100-000004 de 9 de abril de 2021 emitida por la S. Sociedades.
- Resolución No. 00000652 de 2012 del Ministerio de Trabajo.
- Resolución No. 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo.

### De grupo

- Código de buen gobierno Mercantil Colpatría.
- Políticas corporativas Mercantil Colpatría.
- Código de ética Mercantil Colpatría.

Es importante para la Constructora Colpatría, incorporar en sus operaciones las políticas y compromisos que ha identificado en el sector, tanto de alcance internacional como nacional y al interior del propio Grupo Empresarial, los cuales se ven reflejados en el marco de los principios de actuación corporativa y en las operaciones del portafolio.



# ESTRUCTURA DE GOBERNANZA

(GRI 2-9)

- Claudia Pacheco
- José Fernando Llano
- Juan Pablo Consuegra
- Camilo Santamaria
- Mateo Ossa



**Asamblea de Accionistas**



**Junta Directiva**



**Administración**

**6 Reuniones Ordinarias** de Junta Directiva

**100% de cumplimiento** según la periodicidad definida

**4 Reuniones Extraordinarias** de Junta Directiva



**Comité Directivo**



**Andrés Largacha**  
Presidencia



**María J. Gómez**  
G. Talento Humano & Soporte Organizacional



**Nicolás Londoño**  
Gerencia de Nuevos Negocios & Expansión



**Humberto Ospina**  
Vicepresidencia Vivienda & CAT



**Igor Peña**  
Vicepresidencia Legal y de Riesgos



**Juliana Meléndez**  
Vicepresidencia Financiera



**Juan C. Suárez**  
Urbana México



**Jaime Paredes**  
Urbana Perú

## ■ Designación y selección del máximo órgano de gobierno



(GRI 2-10)

La Junta Directiva es el máximo órgano de gobierno, su designación recae en la Asamblea de accionistas; una vez elegida o ratificada la Junta, tiene entre sus funciones elegir al Presidente y demás miembros de la alta dirección de la Constructora.

## ■ Presidente del máximo órgano de gobierno



(GRI 2-11)

Conforme a los Estatutos el Presidente de la Junta Directiva es elegido entre sus miembros y es independiente al Presidente de la Junta de Administración.

## ■ Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de los impactos



(GRI 2-12)

La Junta Directiva, junto con sus asesores y consejeros, entienden la importancia de gestionar los impactos asociados a los riesgos ASG, y delega en la Junta de Administración la operación del portafolio que se espera esté siempre alineado a los estándares de sostenibilidad.

## ■ Delegación de la responsabilidad de gestión de impactos



(GRI 2-13)

La Junta Directiva, al elegir la Junta de Administración, confía y delega el mandato de gerenciar y liderar, en el marco de las políticas corporativas y ordenamiento legal, los procesos de debida diligencia y gestión de riesgos de los impactos económicos, sociales y ambientales de la compañía.

## ■ Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad



(GRI 2-14)

En el desarrollo de la Asamblea de Accionistas de cada año, se aprueba el informe de sostenibilidad de la vigencia fiscal del año inmediatamente anterior.

## ■ Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno



(GRI 2-17)

Cada uno de los miembros de Junta posee una vasta experiencia en el mundo empresarial, así como destacada formación académica, que se actualiza en forma constante conforme las tendencias

e innovaciones corporativas y del sector propio de la organización.

## ■ Políticas de remuneración



(GRI 2-19)

- **Junta Directiva:** Para establecer la remuneración de los miembros de la Junta Directiva, cada año se analizan variables del mercado como: inflación, incremento del SMMLV u otras.

- **Altos ejecutivos:** Los altos ejecutivos cuentan con una remuneración bajo un sistema mixto, que prevé una remuneración fija y una remuneración variable sujeta al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la compañía. Estos objetivos planteados se establecen de acuerdo con las metas financieras, operativas, sostenibilidad y de personas.

## ■ Proceso para determinar la remuneración



(GRI 2-20)

- **Junta Directiva:** Anualmente la Asamblea de Accionistas aprueba los honorarios de Junta Directiva.

- **Altos ejecutivos:** Según lo establecido en la política de compensación de la compañía se define su remuneración.

# CUMPLIMIENTO, ÉTICA Y RIESGOS

## ■ Procesos para remediar los Impactos Negativos

(GRI 2-25)

Desde la Constructora Colpatria, se cuenta con protocolos de debida diligencia y conducta empresarial responsable, que garantizan la planeación por escenarios y gestión de riesgos en sus operaciones, minimizando los riesgos que puedan generar potenciales impactos negativos y procurando si diera lugar a ello, reparaciones o compensaciones que mitiguen los impactos.

## ■ Mecanismos inquietudes críticas, Línea de Ética

(GRI 2-16, GRI 2-26)

Con el objetivo de prevenir y conocer acerca de cualquier situación o conducta contraria a los principios éticos y comportamientos esperados, la Constructora Colpatria ha puesto

a disposición de los grupos de interés la línea ética como un mecanismo de reporte de inquietudes críticas a través del correo:

[lineaetica@constructoracolpatria.com](mailto:lineaetica@constructoracolpatria.com)

Durante el 2024 se recibieron



Distribuidos de la siguiente manera:



Contraparte			
Colaboradores	7	3	2
Proveedores y Clientes	23	0	0

## ■ Cumplimiento de la legislación y normas

(GRI 2-27)

Constructora Colpatria opera dentro del marco legal de país, actuando dentro de la debida diligencia y gestionando los trámites y permisos de operación conforme a los proyectos ante las autoridades correspondientes; aplicando los principios del buen gobierno corporativo y del código de conducta, se espera que los colaboradores y demás actores en la cadena de valor, asuman con responsabilidad y cumplimiento los lineamientos corporativos y las prácticas de gestión y operación conforme a derecho.

Durante el 2024



se tuvieron en materia ambiental

0

Procesos sancionatorios que hayan derivado en multas

1

Proceso en curso

## ■ Lineamientos corporativos

Desde Constructora Colpatría se tienen diferentes instrumentos que fortalecen la gobernanza corporativa, a partir de lineamientos que permiten orientar la toma de decisiones, así como generar mecanismos de participación, control, supervisión, y cumplimiento normativo; además del marco general de actuación presente en el Código de Buen Gobierno y el código de ética, algunos de los lineamientos corporativos son:

### • Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE)

Establece los lineamientos que se deben cumplir en el relacionamiento con los diferentes grupos de interés, a fin de promover una cultura corporativa basada en las conductas éticas en las operaciones y actividades empresariales.

Para ver Política de cumplimiento PTEE  
Escanea el siguiente código QR

Política en español ➤



Política en inglés ➤



### • SAGRILAFT

El Sistema Sagrilافت nos ha permitido mitigar el riesgo de LA/FT/FPADM en cada una de las áreas de la organización por medio de herramientas tecnológicas, las cuales nos permiten generar consultas de listas restrictivas y de información pública para detectar a tiempo posibles riesgos que puedan llegar a materializarse en un impacto para la Constructora.

Para ver la Política Sagrilافت. Escanea el siguiente Código QR



### • Protección de Datos Personales (PDP)

Función estratégica para mitigar riesgos legales, financieros y reputacionales derivados de posibles incumplimientos normativos (Ley 1581 de 2012 y demás normatividad relacionada), lo que fortalece la imagen corporativa, la fidelización de los clientes y la competitividad, permitiendo a la empresa diferenciarse como una organización ética y comprometida con la privacidad.

Para ver la Política de protección de datos. Escanea el siguiente Código QR





## Actuaciones

Desde el Área de Cumplimiento se desarrollaron en el 2024, acciones tendientes a fortalecer la gobernanza corporativa en alineación con el código de ética y de buen gobierno, involucrando a la alta dirección, gerencia media y en general a los colaboradores, buscando impactar en la disminución de riesgos.

# 2024


**Primer Trimestre**

**Segundo Trimestre**

### Automatización de procesos

### Talleres de sensibilización

### Nombramiento

### Actualización

#### Inactivación Terceros por vencimiento Sagrilaff



#### Oficial de cumplimiento suplente



#### Declaración de conflictos de interés



**95%**  
Reducción operatividad.

Alcance:  
 **3**  
Países

Asistencia:  
 **131**  
Participantes  
Entre Vicepresidentes, Gerentes y Directores

Se actualiza el nombramiento del Oficial de Cumplimiento suplente dando cumplimiento a la normativa vigente que hace referencia al Sistema Sagrilaff y al programa PTEE.



Alcance  
Colaboradores directos:

<b>100%*</b> (104)	<b>100%*</b> (97)	<b>99%*</b> (565)

\*\*Corresponde a la planta base a la fecha de realización de la actividad.



**3.878**  
Terceros inactivos

Metodología:  
**2** Sesiones Presenciales   
**2** Sesiones Virtuales



**Tercer Trimestre**



**Cuarto Trimestre**

**Actualización Cláusula PTEE**

Para Urbana México y Urbana Perú hemos ajustado la cláusula de los contratos enfocada a los temas de PTEE, referenciando los lineamientos corporativos de transparencia y ética empresarial.

**Contratos generados con la nueva minuta:**

	Cant. Contratos Terceros	Cant. Contratos Laborales
Urbana Perú	N/A	24
Urbana México	190	31

**Actualización matriz de riesgos**

**14**

**Matrices de Riesgo**

**Elaboradas o actualizadas en 2024**

**29**

**Matrices de Riesgo**

Equivalente a **+90%** de los subprocesos

Vigentes a cierre 2024 en Colombia

**Documentación de cumplimiento en inglés**



Entendiendo que Constructora Colpatría y sus Filiales realizan negocios o transacciones internacionales, se traduce el manual y la política de cumplimiento PTEE al idioma inglés, con el fin de abarcar los riesgos de soborno transnacional y así todas nuestras contrapartes accedan y conozcan la información establecida por nuestra compañía en referencia a la transparencia y ética empresarial.

**Cierre Plan Anual de Auditoría**

Anualmente se define, aprueba y ejecuta el plan de auditoría interna (PAI) basado en riesgos, a través del cual se evalúan los controles, contribuyendo así al fortalecimiento de la gobernanza corporativa, optimización de procesos operativos, cumplimiento normativo, protección de los activos, fomento de la cultura de gestión de riesgos y la mejora de la transparencia y confianza para los stakeholders.

**Procesos que lograron mejoras:** Construcciones vivienda y CAT, Desarrollo Inmobiliario, Posventas, Comercial y mercadeo, Financiero y Contabilidad, protección de datos personales, entre otros.

**90%**

**Cumplimiento planes de acción en 2024**

**164** Cerrados

**182** Con fecha de compromiso

**82%**

**Cumplimiento plan anual de auditoría en 2024**

**14** Realizadas

**17** Planeadas

## ■ Sistema de Administración de riesgos (SAR)

Promovemos una cultura de gestión de riesgos y, para tal efecto, hemos diseñado e implementado el Sistema de Administración de Riesgos que se fundamenta en la Norma Técnica Colombiana ISO 31000:2018, mediante el cual se definieron procedimientos, metodología y controles para gestionar la exposición al riesgo de la Constructora desde cada área, proceso o proyecto, contribuyendo así al logro de los objetivos organizacionales.

La metodología de medición de los riesgos se realiza identificando probabilidad e impacto en una escala del 1 al 5, evaluando el riesgo inherente y residual. La calificación del riesgo se obtiene multiplicando estos dos valores (probabilidad e impacto), lo que permite categorizarlo según su nivel de criticidad. Los riesgos se representan en un mapa de calor para facilitar su análisis y priorización.

PROBABILIDAD	CASI SEGURO	5	Moderado	Medio Alto	Alto	Alto	Alto
	PROBABLE	4	Bajo	Moderado	Medio Alto	Alto	Alto
	POSIBLE	3	Bajo	Moderado	Moderado	Medio Alto	Alto
	IMPROBABLE	2	Bajo	Bajo	Moderado	Moderado	Medio Alto
	RARO	1	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Moderado
MAPA DE CALOR (NIVEL DE RIESGO)			1	2	3	4	5
			INFERIOR	MENOR	MODERADO	MAYOR	CRÍTICO
			IMPACTO				

NIVEL DE RIESGO	
ALTO	15-25
MEDIO ALTO	10-14
MODERADO	5-9
BAJO	1-4



**03 | Talento Humano con propósito**



# EMPLEADOS

(GRI 2-7)

1. Colaboradores por género:



2. Por tipo de contrato y género:



Contrato Indefinido



Labor contratada



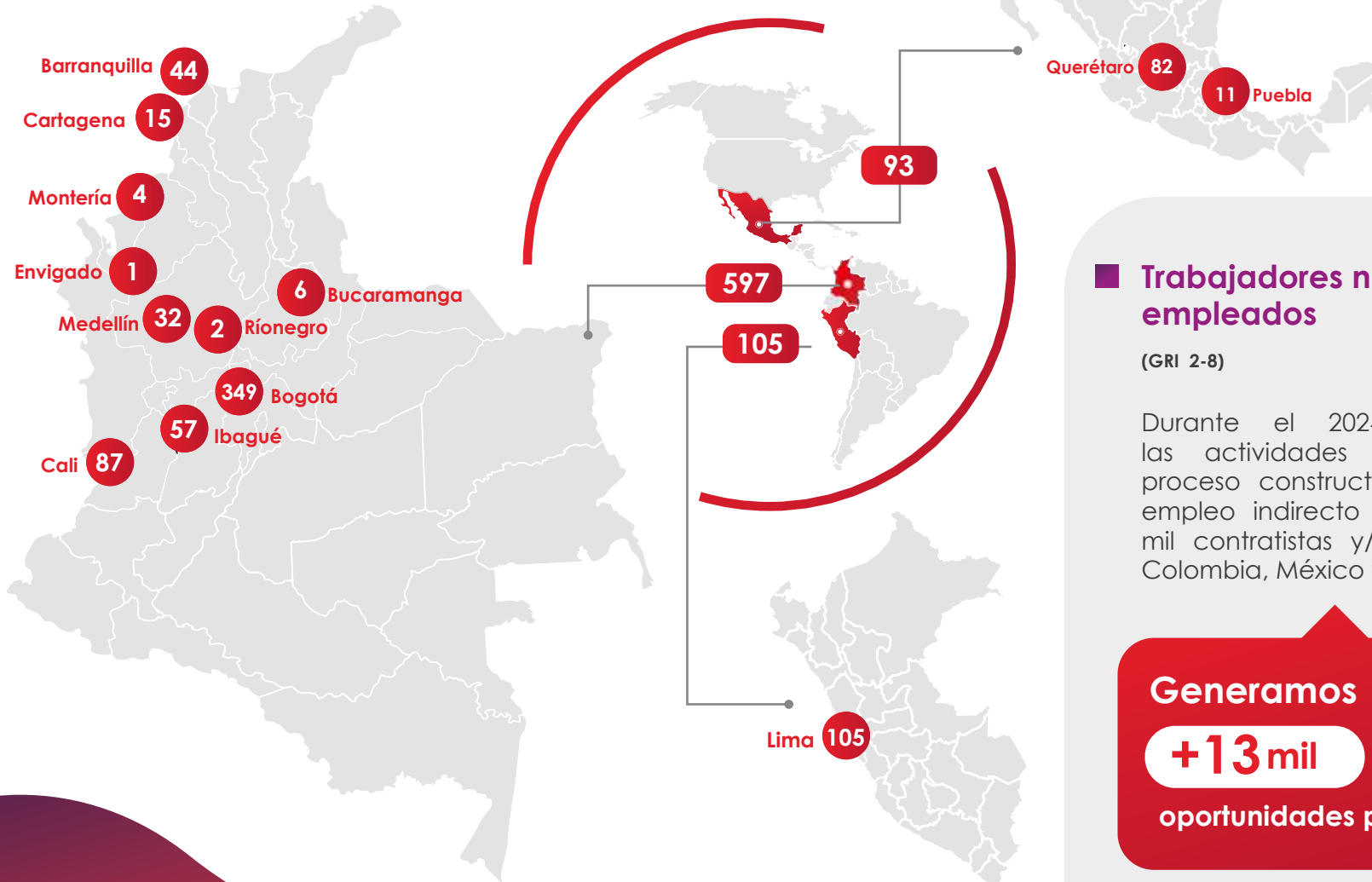
Termino fijo



Estudiantes en Práctica



### 3. Contratos directos por ciudad



#### Trabajadores no empleados

(GRI 2-8)

Durante el 2024 gracias a las actividades inherentes al proceso constructivo se generó empleo indirecto a más de 13 mil contratistas y/o terceros en Colombia, México y Perú.

Generamos

**+13 mil**

oportunidades productivas



# TALENTO INFINITO

En 2024, reafirmamos nuestro propósito de **“Construir un país ideal con un equipo apasionado e íntegro”**, entendiendo que el verdadero progreso nace del talento y su desarrollo constante.

**Durante 2024**  
contamos con

**795**

**Colaboradores directos**

en los 3 países   



**52,5% mujeres**



**47,5% hombres**

Reconocemos que cada colaborador aporta un potencial infinito que, al ser impulsado por la pasión y compromiso, se convierte en el motor que transforma sueños en realidades y nos permite trazar un camino hacia un futuro sostenible y equitativo.

Para potencializar e impulsar nuestro talento, fortalecimos nuestra formula del 2023 y en 2024 implementamos la capacidad que nos permitiera hacer las cosas posibles a través de nuestros comportamientos culturales:



Actuando con

**DELIVERY**

Capacidad de hacer las cosas posibles teniendo

Comportamientos culturales



Para ello trabajamos en diferentes focos los cuales facilitaron que el talento caminara hacia un objetivo en común:



=



Conectados

+



Colaboración



Diversidad

+



Formación

**Conectados**  
Reunión de alineación



**84%**  
Participación  
**↑14%**  
**70%**  
**2023**



**Trabajo Colaborativo - Intranet**

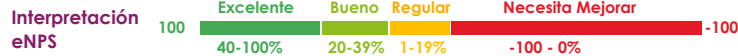
Conocer y vivir nuestro propósito es el motor de nuestro talento infinito. Hemos fortalecido la estrategia de comunicaciones, logrando mayor alineación entre áreas y promoviendo una comunicación basada en confianza, equidad y transparencia. Esto impulsa el desarrollo del talento y refuerza la conexión de todos con los objetivos de la compañía.

Durante el último año trabajamos arduamente en el desarrollo de nuestra intranet, un proyecto en el que realizamos múltiples sesiones colaborativas entre los equipos de los tres países. Gracias a este esfuerzo conjunto, logramos crear un espacio diseñado para fortalecer la comunicación interna y facilitar la colaboración en toda la compañía.

**Indicador de Comunicaciones**

\* Se trabaja bajo la metodología del eNPs

**54,5%**



**Intranet**



**+717**



**Usuarios**

**+1188**



**Visitas 2024**

**+958**



**Visitas por semana**

**651**



**Comunicados emitidos**

**+65**



**Publicaciones**

**+400**



**Reacciones**

**+781**



**Activos**

Conectados en Microsoft Teams

Este proyecto fue un ejemplo de trabajo en equipo y mejora continua, con avances significativos en cada etapa del proceso para garantizar que la intranet se adaptara a nuestras necesidades.





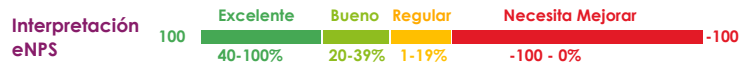
## Somos un equipo Diverso, Equitativo e Incluyente

Desde nuestro programa de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), se consolidaron diferentes iniciativas clave para la construcción de una organización más diversa, equitativa e inclusiva, generando espacios donde cada colaborador tuvo la oportunidad de reflexionar y conectar.

### Índice de equidad e igualdad

\* Se trabaja bajo la metodología del eNPs

# 67,4%



Fomentamos igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la consecución laboral y en el desarrollo de su rol dentro de la organización.

Desarrollamos procesos de Gestión del Talento, que propicien en las personas el fortalecimiento de sus competencias para ser reconocidos en el sector por sus capacidades diferenciales

#### Género

#### Comportamiento



#### Pensamiento

Promovemos espacios de participación que tengan diferentes perspectivas y formas de pensamiento.

#### Inclusión

Generamos experiencias de aprendizaje y de capacitación que nos permitan lograr un crecimiento profesional y personal



### Impactados

Charlas	El camino hacia la equidad	269
	Liderazgo Azul	428
	Anatomía Generacional	302
	Equidad de la Voz en el lugar de trabajo	232
Talleres	Taller: Hoja de vida anónima - Líderes	95
	Taller: Integrantes Programa CREE	4
	Taller: Mándalas	122
Actividades	Cine foro: Una Mente Maravillosa	22
	Cine foro: Talentos Ocultos	302
	Flash WOMAN por equipos	7
	Trend de las Regiones por equipos	17

### Información de género al cierre del 2024





Conoce más aquí



Urbana fue **la primera Constructora en Perú** en vincular colaboradores con algún tipo de discapacidad

Durante el 2024 fortalecimos el programa CREE, diseñado para brindar oportunidades laborales inclusivas y libres de sesgos, promoviendo la reincorporación laboral de personas con discapacidad. Este año, dimos un importante paso al incorporar a dos personas en nuestra filial de Urbana Perú, demostrando nuestro compromiso con la construcción de un entorno laboral más equitativo.

**“Creemos en ti y tú en nosotros”** es el lema que guía este programa, con el que promovemos una visión integral, flexible e incluyente. Vincular a más personas con discapacidad no solo fortalece nuestra cultura organizacional,

sino que también nos permite aportar directamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente al ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico) y al ODS 10 (Reducción de las Desigualdades).

“Me siento más cómoda porque ya puedo apoyar a mi familia”

**Belén Dolorier**

.....

“Nunca me rendí. y entrar a Urbana, me confirmó que no debía hacerlo”

**Shantall Hoyos**



**Formación y Desarrollo:**

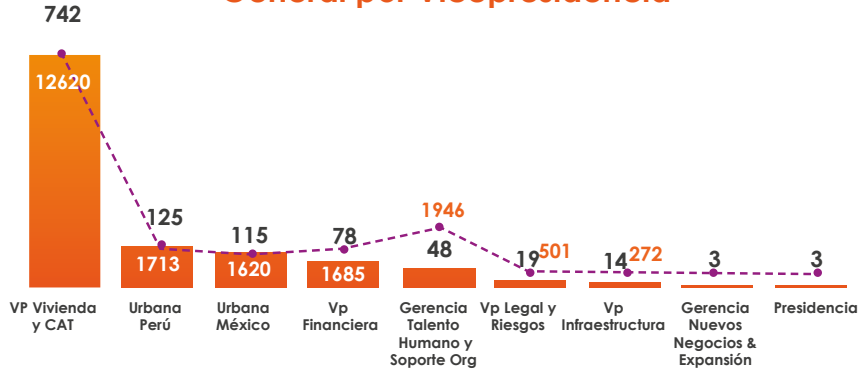
## Impulsamos el Aprendizaje, los Retos y el Crecimiento Continuo

En nuestra organización, el aprendizaje continuo y el desarrollo del talento son elementos esenciales para construir un futuro sostenible. Con este propósito, enfocamos nuestras estrategias en la adquisición de conocimientos con la aplicación práctica, asegurando que nuestros colaboradores cuenten con las herramientas para enfrentar los retos actuales y futuros. Este componente se fundamenta en tres pilares clave:

### 1. Aprendizaje Permanente

Fomentamos un aprendizaje enmarcado en el contexto organizacional en el que los colaboradores entienden cómo las competencias adquiridas impactan directamente en su rol y contribuyen al logro de los objetivos de la organización.

### General por Vicepresidencia



**1.148**  
colaboradores impactados  
(Directos e Indirectos)

**20.443**  
Total Horas

**17.110** **1.620** **1.713**

### Focos

	Colombia	México	Perú	Total General
<b>SST</b>	<b>485</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>521</b>



### Talento Digital 9 Temas

	BIM	GERPRO	PBI	IA
<b>Participantes</b>	22	17	60	1.065 158 190
<b>Horas</b>	380	202	120	1564
<b>Aula Sirius</b>	818			795
<b>Negocio 9 Temas</b>	571			765,7
<b>Cumplimiento 4 Temas</b>	1.755			2.294
	1.545 100 110			

## 2. Retos que Potencian el Talento

Creemos que los retos impulsan el crecimiento, por lo que diseñamos programas que promueven el desarrollo personal y profesional mediante desafíos específicos:

- Fomentamos la innovación y la creatividad al enfrentar problemas no convencionales, alentando a los equipos a desarrollar soluciones originales.

- Creamos oportunidades para colaborar en equipos interdisciplinarios, impulsando la diversidad de ideas y enfoques. Este tipo de interacción no solo fortalece las capacidades técnicas, sino también las habilidades interpersonales y de liderazgo.



Academia COLPATRIA	Horas	Participantes		
		Colombia	México	Italia
<b>1 Aprendizaje a la carta</b> 15 Temas	1.893	1.482	234	177
<b>2 Escuela UBUNTU</b> 11 Temas	658	329	---	---
<b>3 Escuela Colover</b> 10 Temas	1.649	1.217	335	97



### 3. Crecimiento Continuo

En un mundo en constante cambio, mantenerse actualizado es clave para garantizar la sostenibilidad y la competitividad. Por ello, nuestro enfoque fomenta una cultura de aprendizaje constante a través de diversas estrategias:

- Ofrecemos acceso a programas de formación continua, como certificaciones, capacitaciones técnicas y programas de desarrollo, que potencialicen las capacidades de nuestro talento.

Programas de formación	Horas	Participantes
Comunidad de Líderes Funcionales Sirius 2 temas	102	51
Excel 5 temas	12	13
Fortaleciendo tu Rol en la experiencia al cliente 1 tema	38	19
Herramientas para una vida equilibrada 1 tema	38	19
Vivir y Trabajar con Propósito 3 encuentros	892	371  45  30
Selección 3 temas	212	107

5 Colaboradores

accedieron a **Programas de Posgrado**

A través de nuestro **convenio educativo con UNIR**, en los siguientes máster:

- MBA Executive + PSU Business Intelligence.
- Máster Universitario en Energías Renovables y C.U.A. en Eficiencia Energética.
- Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos.
- MU en Dirección Comercial y Ventas + MIU Digital Project Management.

- Realizamos evaluaciones periódicas de competencias y necesidades formativas para ajustar nuestros programas a las tendencias emergentes y a las demandas del mercado.



- Implementamos procesos regulares de retroalimentación que promueven el autoconocimiento y el ajuste oportuno de las habilidades.



- Facilitamos recursos de aprendizajes que promueven la autogestión del conocimiento:



- Promovemos el empoderamiento individual, de 39 colaboradores alentándolos a tomar la iniciativa en su desarrollo profesional y a explorar nuevas áreas de interés alineadas con sus metas y con la visión de la organización.



## + Bienestar para ti

Tu crecimiento es nuestro crecimiento, por eso te brindamos diferentes soluciones educativas.

### Tu potencial

Tu contribución marca la diferencia, por eso aumentamos tus beneficios.

### Tu plus

### Tu seguridad primero

Tu seguridad cuenta, por eso te ayudamos a proteger tu vida y la de tu familia.



### Cuidamos salud

Cuidamos tu salud y te ofrecemos un portafolio con descuentos, créditos en servicios que se acomodan a tus necesidades.

### Arma tu plan

Construimos contigo tu futuro para que adquieras la casa o el carro de tus sueños.

### Tiempo a tu medida

Disfruta de tiempo para ti, comparte los mejores momentos junto a los que más quieres.

En 2024, acercamos nuestro portafolio de beneficios a los colaboradores y sus familias a través de nuestras alianzas. Gracias a esto, cada colaborador y sus familias disfrutaron de nuestras ferias de servicios, donde participaron aliados estratégicos como cajas de compensación, fondos de empleados, entidades financieras, servicios médicos y diferentes opciones de aprendizaje.



+ de **43** Visitas

Desarrollo integral	Participantes
Bienestar a un clic	Beneficios APP <b>185</b>
Charlas ¡No más ansiedad y estrés! dale un mejor manejo	Charlas Te ves bien Te sientes bien <b>289</b>
Finanzas Saludables	<b>198</b>

Integración y reconocimiento	Participantes
Quinquenios	Reconocimiento <b>86 Quinquenios</b>
Jubilados	Reconocimiento <b>2 Placas</b>
Fiesta fin de año	Integración <b>432 Asistentes</b> <b>44 Premios</b>
Corazones de gratitud	Donaciones <b>38 Donaciones</b>
Una novena por Bogotá	Donaciones <b>352 Kilos</b>
Actividades equipo GTH	Trabajo en equipo <b>35 Asistentes</b>

## Beneficios

Colombia

### Promoción y balance



- Día de la mujer y el hombre
- Día de los niños /as
- Día de la madre
- Día de la padre
- Vacaciones recreativas
- Día de la secretaria
- Halloween
- 7 de velitas
- Novenas (32)
- Regalos de niños
- Sorteos (2)

<p><b>Auxilio Educativo para Empleados</b></p>	<p><b>62</b> <b>Colaboradores(as)</b> Recibieron el apoyo económico en el valor de la matrícula en pregrado, posgrado y/o maestría.</p>	<p><b>\$136.381.038</b></p>
<p><b>Prima de Quinquenio</b></p>	<p><b>56</b> <b>Colaboradores(as)</b> Recibieron reconocimientos por su quinquenios</p>	<p><b>\$96.640.000</b></p>
<p><b>Póliza de Vehículo</b></p>	<p><b>65</b> <b>Colaboradores(as)</b> Adquirieron la póliza de vehículo.</p>	<p><b>\$116.579.298</b></p>
<p><b>Póliza de SOAT</b></p>	<p><b>74</b> <b>Colaboradores(as)</b> Adquirieron la póliza de SOAT</p>	<p><b>\$51.306.127</b></p>



**Colombia**

**Medicina Prepagada**
**\$ 437.273.342**

**54**
**Colaboradores(as)**

Adquirieron tasas preferenciales en medicina prepagada.

**Prima Extralegal Diciembre**

**\$1.537.208.061**

**480**
**Colaboradores(as)**
**Prima Extralegal vacaciones**

**\$773.533.327**

**424**
**Colaboradores(as)**

**Día cumpleaños**

**597**
**Colaboradores(as)**

Contaron con la oportunidad de disfrutar de un día libre por su cumpleaños

**México**

**Auxilio Educativo para Empleados**
**\$49.680 MXP  
equivalente a  
\$9.846.978 Cop**

**5**
**Colaboradores(as)**

Recibieron el apoyo económico en el valor de la matrícula en pregrado, posgrado y/o maestría.


**Prima de Quinquenio**
**\$83.296 MXP  
equivalente a  
\$16.509.941 Cop**

**3**
**Colaboradores(as)**

Recibieron reconocimientos por su quinquenios


**Día cumpleaños**

Contaron con la oportunidad de disfrutar de un día libre.


**93**
**Colaboradores(as)**

**Préstamo por infortunio**
**\$119.500 MXP  
equivalente a  
\$23.685.867 Cop**

**7**
**Colaboradores(as)**

Perú



Prima de Quinquenio

**\$8.712 Soles**  
equivalente a  
**\$9.808.227 Cop**



**Colaboradores(as)**

Recibieron reconocimientos por su quinquenio



Día cumpleaños



**Colaboradores(as)**

Contaron con la oportunidad de disfrutar de un día libre por su cumpleaños



- 1 **Charla Sostenibilidad**  
Universidad Santo Tomás
- 2 **Exposcivil**  
Universidad Santo Tomás
- 1 **Charla Gestión del Cambio**  
Universidad Externado
- 1 **Riesgos ASG**  
Universidad Nacional

En el 2024 realizamos distintos encuentros académicos que como organización nos permitieron estar conectados a la realidad académica y generar valor a través del conocimiento y la experiencia de nuestros líderes embajadores a los estudiantes de últimos semestres, que se encuentran aportas de salir al mundo laboral.



El 64,8% de los colaboradores son promotores (calificaron entre 9 y 10), creciendo frente al 58% del año pasado.



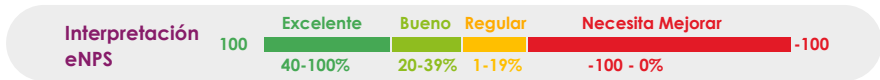
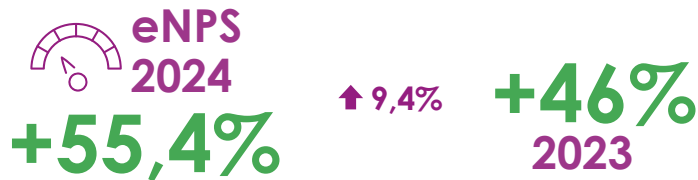
Además, el porcentaje de detractores bajó del 12% al 9,4%, lo que significa que hay menos personas con una experiencia negativa en la compañía.

Estos resultados reafirman nuestro compromiso de seguir implementando programas que fomenten la satisfacción, pertenencia y orgullo en nuestros colaboradores, brindando un lugar para todos y todas.



## Employee Net Promover y Experiencia del Colaborador

En 2024, logramos un eNPS de +55,4%, superando el +46% de 2023. Este resultado muestra que más colaboradores sienten orgullo de trabajar en Constructora Colpatría y recomendarían nuestra compañía a otros.



### Employee Net Promoter Score - eNPS

¿Qué tan probable es que recomiendes Constructora Colpatría S.A.S a tus amigos, compañeros de trabajo o familiares?

Año	Escala			Resultado eNPS
2024	64,8 %	25,8%	9,4 %	+55,4%
	394 Colaboradores Promotores % (9-10)	157 Colaboradores Pasivos % (7-8)	57 Colaboradores Detractores % (0-6)	
2023	64,8 %	25,8%	9,4 %	+46%
	353 Colaboradores Promotores % (9-10)	183 Colaboradores Pasivos % (7-8)	73 Colaboradores Detractores % (0-6)	



## Participación



96%



+58,7%

↑ 4,7%

+54%  
2023

Experiencia del colaborador

Así mismo, en esta misma medición decidimos conocer la Experiencia del colaborador la cual fue de un +58,7%, superando el +54% obtenido en 2023. Este resultado muestra **un aumento en la satisfacción y experiencia general de nuestros colaboradores**, directamente relacionado con las dimensiones que componen nuestro clima organizacional.

Año	Escala			Resultado EXEM
2024	69 % 419 Colaboradores Promotores % (9-10)	20,7% 128 Colaboradores Pasivos % (7-8)	10,3 % 63 Colaboradores Detractores % (0-6)	+58,7%
2023	65% 369 Colaboradores Promotores % (9-10)	24% 136 Colaboradores Pasivos % (7-8)	11% 62 Colaboradores Detractores % (0-6)	+54%



## Marca Empleadora

Nuestra marca empleadora es crear un universo donde cada colaborador/a se convierte en embajador, cada experiencia es una historia de éxito y cada día es una oportunidad para inspirar y atraer lo mejor del talento humano.



### Participación

5  
ferias

En 3 ciudades diferentes (Bogotá, Cali y Medellín)



### Vacantes

2

Cerradas con procesos de selección libres de sesgos (Hojas de vida anónima)



**Participación** 2 enfocadas para personas con discapacidad  
**3 ferias** en Lima



### Seguridad y Salud en el trabajo

Constructora Colpatría comprometido con la seguridad, salud en el trabajo y ambiente, cumple con su política del Sistema de Gestión desarrollando acciones en cumplimiento de la legislación nacional vigente en materia SSTA, las cuales se enfocan en actividades de promoción y prevención que generen ambientes de trabajo seguros, estilos de vida saludables y buenas prácticas de gestión ambiental.

En el **2024** realizamos



**12**







Sesiones del COPASST



**4**

Sesiones del Comité Convivencia

De igual manera, busca la identificación eficaz y eficiente de peligros, riesgos, aspectos e impactos para garantizar la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y disminución de impacto ambiental.

Indicador	2023	2024	Tendencia 2023 vs 2024
 <b>Número de accidentes</b>	14	↓ 9	5 accidentes menos en el año
 <b>Severidad de accidentalidad</b>	6.36	↓ 1.06	Por cada 100 trabajadores se pierden 5 días menos al año
 <b>Frecuencia de accidentalidad</b>	2.07	↓ 1.36	Reducción de +34% Ocurren menos accidentes al año
 <b>Ausentismo de accidentalidad</b>	0.11	↓ 0.09	Reducción de +18% Ocurren menos ausentismos al año
 <b>Accidentes mortales</b>	0	= 0	Se mantiene sin accidentes mortales
 <b>Enfermedades origen laborales</b>	0	= 0	Se mantiene sin enfermedades origen laboral

Información correspondiente a colaboradores directos de Colombia

## Escuela UBUNTU

Pensando en reforzar conocimientos, brindar acercamiento frente a los diferentes escenarios que se presentan en los proyectos en materia de Seguridad, Salud en el Trabajo & Ambiente se creó la Escuela UBUNTU, buscando reducir la accidentalidad en los trabajadores, los impactos negativos en el ambiente y sincronizar los procesos entre las diferentes partes interesadas.



Considerando nuestros aliados estratégicos que son parte importante del desarrollo de los proyectos, la Constructora Colpatría hizo participe a los contratistas, a las empresas temporales y al personal directo de la compañía, en los procesos de formación y capacitación donde previamente, mediante un mecanismo de participación, una encuesta, se definieron los principales temas de formación que se querían ver para el 2024 logrando:



## Convenios de Negociación Colectiva

(GRI 2-30)

Constructora Colpatría, en los países donde opera, ha logrado cumplir no sólo los parámetros normativos en asuntos laborales, sino que siempre ha dado un paso más allá, complementado con beneficios, incentivos y una cultura organizacional en colaboradores, que ha facilitado un buen clima laboral y diálogo entre empleador y empleados; con lo cual, para el periodo del año 2024 los colaboradores no desarrollaron acuerdos de negociación colectiva.

En el marco de lo establecido por las convenciones internacionales de la OIT, la Carta internacional de los Derechos Humanos y las legislaciones nacionales, sobre los acuerdos de negociación colectiva, nuestra organización conoce dentro de su marco de actuación legal estos asuntos.





# 04 | Marco Estratégico de Sostenibilidad



## POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

La Constructora Colpatria está comprometida con materializar las acciones sostenibles que se ha propuesto en sus lineamientos ASG, que permean la organización y sus operaciones, en donde lo ambiental, social y el buen gobierno, se articulan en la búsqueda de mejores indicadores económicos, así como el cumplimiento de los planes y proyectos de posicionamiento, expansión y crecimiento, que conlleven al propósito superior de transformar país y mejorar vidas.

## MATRIZ DE MATERIALIDAD

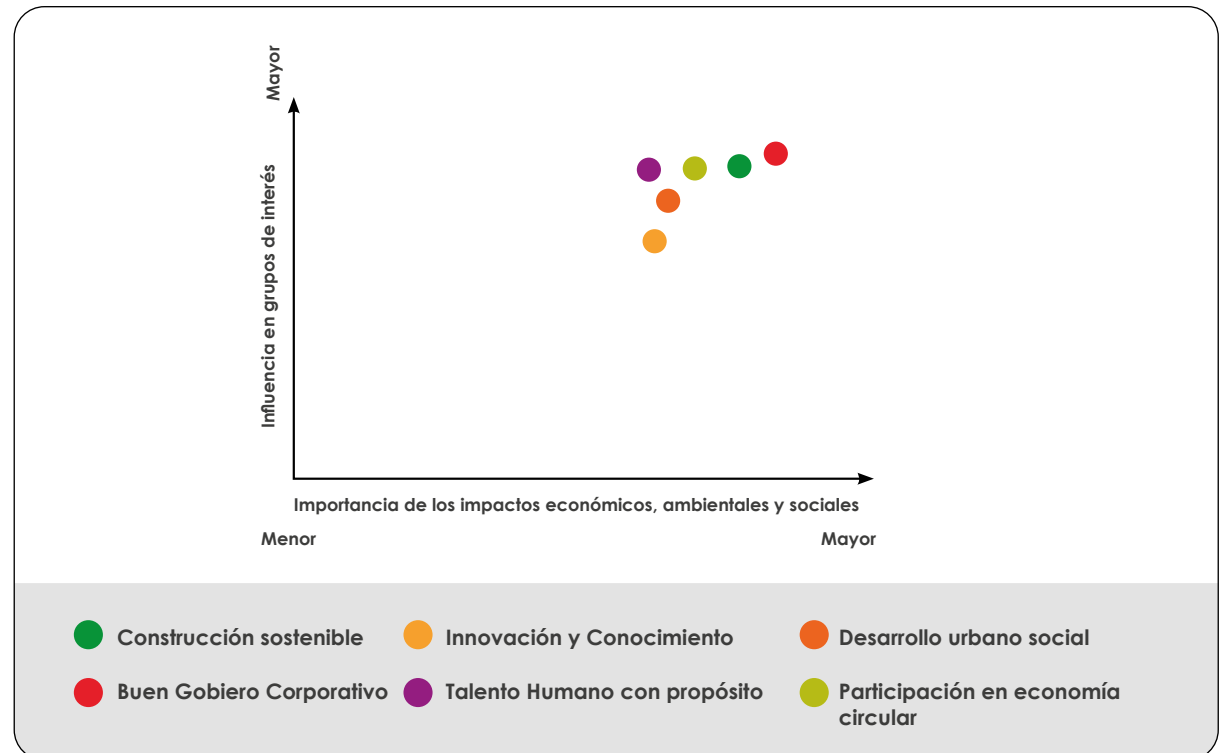
Los asuntos materiales de la sostenibilidad en la Constructora han sido identificados a partir de ejercicios de consultas con diversas partes interesadas y de talleres que se han realizado previamente en informes anteriores, permitiendo identificar los impactos y grupos de interés, a partir

de las operaciones y proyectos en cada una de las unidades de negocio: Vivienda, construcción a terceros e infraestructura.

Los asuntos focales que se definieron tienen alcance en el impacto de actividades que se comunican a los grupos de interés, fortaleciendo el

relacionamiento con éstos y logrando conectar el propósito de la organización con las obras y proyectos del portafolio, así como la conexión con la cultura organizacional.

Los **temas materiales que se identificaron fueron 6 en total**, los cuales se relacionan a continuación:






## ALINEACIÓN CON OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Los Objetivos de Desarrollo Sostenible están en la agenda global no solo del sector público sino también del sector privado y la sociedad civil, en cuanto aportan a la disminución de brechas y la construcción de un mejor mundo; por ello desde la constructora, estamos comprometidos en

la construcción de un país ideal; por ello, desde nuestro portafolio somos conscientes de la necesidad de sumar entre todos los actores pequeños esfuerzos que constituyen al final un gran esfuerzo colaborativo.

	Metas	Apuestas
<b>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</b> 	<b>4.3</b> Igualdad de acceso a educación técnica, vocacional y superior  <b>4.a</b> Construir y mejorar escuelas inclusivas y seguras	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construcción de infraestructura social educativa.</li> <li>• Programas de incentivos o auxilios educativos para nuestros colaboradores.</li> </ul>
<b>5 IGUALDAD DE GÉNERO</b> 	<b>5.5</b> Igualdad de Oportunidades y Participación en posiciones de Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de igualdad de género.</li> <li>• Programas DEI (Diverso, Equitativo e Incluyente).</li> <li>• Modelo MIG SCORE.</li> </ul>
<b>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</b> 	<b>8.5</b> Trabajo decente e igualdad de remuneración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboradores cuenten con un ambiente laboral seguro, contando con salarios y condiciones competitivas y dignas.</li> </ul>

	Metas	Apuestas
<p><b>9</b> INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</p>	<p><b>9.1</b> Infraestructuras Sostenibles e Inclusivas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construcción de proyectos que aportan a la calidad de vida y desarrollo del país.</li> </ul>
<p><b>11</b> CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</p>	<p><b>11.3</b> Urbanización inclusiva y sostenible</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construcción de grandes proyectos con certificaciones sostenibles.</li> </ul>
<p><b>12</b> PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p>	<p><b>12.5</b> Reducir sustancialmente la generación de residuos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de residuos (RCD)</li> <li>• Consumo de agua y ahorro de energía en sitio.</li> </ul>
<p><b>13</b> ACCIÓN POR EL CLIMA</p>	<p><b>13.3</b> Construir conocimiento y capacidad para enfrentar los desafíos del cambio climático</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión del conocimiento en certificaciones sostenibles, diversidad, gestión de residuos, etc.</li> </ul>
<p><b>17</b> ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p>	<p><b>17.17</b> Fomentar alianzas eficaces</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alianzas con las asociaciones líderes del gremio.</li> <li>• Networking</li> </ul>

## MAPEO DE ACTORES Y GRUPOS DE INTERÉS


(GRI 2-29)

El mapeo de actores, de acuerdo con Gutiérrez (2007, citado por Tapella) "Supone el uso de esquemas para representar la realidad social en que estamos inmersos" con ello el mapeo de actores en la Constructora se aborda de manera diferencial conforme a los proyectos del portafolio que cada año diseña y ejecuta en territorios, así metodológicamente cada proyecto

desarrolla su mapeo de actores que permite identificar formas de organización social, redes de participación, relaciones de poder e incidencia, que delimitan el contexto geoespacial en procura de mantener formas sostenibles de relacionamiento con los grupos de interés.

GRUPO DE INTERÉS - ACTORES	TEMAS RELEVANTES	ENFOQUE DE PARTICIPACIÓN
 <b>INVERSIONISTAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buen gobierno corporativo</li> <li>• Ética y cumplimiento</li> <li>• Crecimiento y rentabilidad económica y social</li> </ul>	Definición de hoja de ruta, reportes, información y estrategias, para alcanzar metas y objetivos de la organización.
 <b>COLABORADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienestar</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Beneficios y compensación</li> <li>• Seguridad y salud en el trabajo</li> <li>• Fidelización y evaluación</li> </ul>	Diálogo constructivo que atiende prioridades organizacionales, desarrollo de capacidades, curvas de aprendizaje, liderazgo, promoción y desarrollo, compromiso y sentido de pertenencia.
 <b>PROVEEDORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión y registro de proveedores.</li> <li>• SAGRILAFT</li> </ul>	Cadena de suministros, procedimientos de adquisición, verificación de requisitos, cumplimiento y calidad.



GRUPO DE INTERÉS - ACTORES	TEMAS RELEVANTES	ENFOQUE DE PARTICIPACIÓN
 <p><b>CLIENTES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad y garantía en portafolio de productos, bienes y servicios</li> <li>• Experiencia del cliente</li> <li>• Negocios responsables</li> </ul>	<p>Generación de confianza y credibilidad, retroalimentación para el mejoramiento continuo y canales de información, atención y asesoría.</p>
 <p><b>UNIVERSIDADES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión del conocimiento</li> <li>• Marca Empleador</li> <li>• Innovación</li> <li>• Desarrollo organizacional</li> </ul>	<p>Gestión y colaboración en procesos de conocimiento, fortalecimiento de relaciones de doble vía.</p>
 <p><b>SOCIEDAD</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generación de empleo</li> <li>• Participación comunitaria</li> <li>• Hábitat y urbanismo</li> </ul>	<p>Impacto social y ambiental favorables.</p>
 <p><b>ESTADO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marco legal de país</li> <li>• Estabilidad jurídica</li> <li>• Gobernabilidad y democracia</li> <li>• Impuestos</li> <li>• Licencias</li> </ul>	<p>Cumplimiento del marco legal y normativo de país, incluyendo el componente tributario.</p>
 <p><b>GREMIOS Y ASOCIACIONES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estándares del sector</li> <li>• Buenas prácticas</li> <li>• Representación del sector</li> <li>• Redes</li> </ul>	<p>Colaboración entre partes interesadas, representación del sector ante órganos legislativos, reconocimiento y socialización de buenas prácticas y estándares del sector.</p>

# PARTICIPACIÓN DE ASOCIACIONES

(GRI 2-28)

La Constructora Colpatría interactúa dentro del ecosistema empresarial del sector construcción e infraestructura, así como en redes de colaboración y aprendizaje alrededor de asuntos técnicos, normativos, ambientales y sociales; participando en el tejido empresarial de país.

## Participamos en:

1. La **encuesta de innovación para empresas** de la cadena de valor del sector constructor en el Valle del Cauca.
2. Reporte por el **acuerdo empresarial de sostenibilidad y transparencia - Gestión 2023**.



## Participamos en:

1. EL Congreso ACRIP
2. La Cumbre Laboral

Andrés Largacha presidente de la Constructora Colpatría pertenece a la Junta Directiva 2024-2025:



La Constructora es uno de los **miembros fundadores**

Asistimos al **Congreso de Transformación Digital - VII Encuentro BIMCO**.

Participación a través de encuesta en la elaboración del estudio **“Estado de la Construcción Sostenible 2024”**.







**05 | Actuaciones de  
Sostenibilidad**



## ACTUACIONES DE SOSTENIBILIDAD

Las actuaciones materiales sostenibles de la Constructora Colpatria, están enmarcadas dentro su portafolio de unidades de negocio, que interactúan con el entorno, las personas, el planeta, procurando mantener un equilibrio ambiental, social y económico, que impacte positivamente a los clientes, comunidades y demás grupos de interés.

Conforme a la matriz de materialidad, definida en el marco estratégico de la sostenibilidad corporativa, se profundiza en 6 temas fundamentalmente, 2 de los cuales son transversales a los procesos de la organización y sobre los cuales se abordaron sus apuestas y estructura en los capítulos anteriores del informe: Buen gobierno corporativo y Talento humano con propósito. De esta manera se relacionan a continuación las actuaciones que impacta en la sostenibilidad de las operaciones como son:

- 1 **Construcción sostenible**
- 2 **Participación en la economía circular**
- 3 **Innovación y conocimiento**
- 4 **Desarrollo urbano social**

## CONSTRUCCIÓN SOSTENIBLE

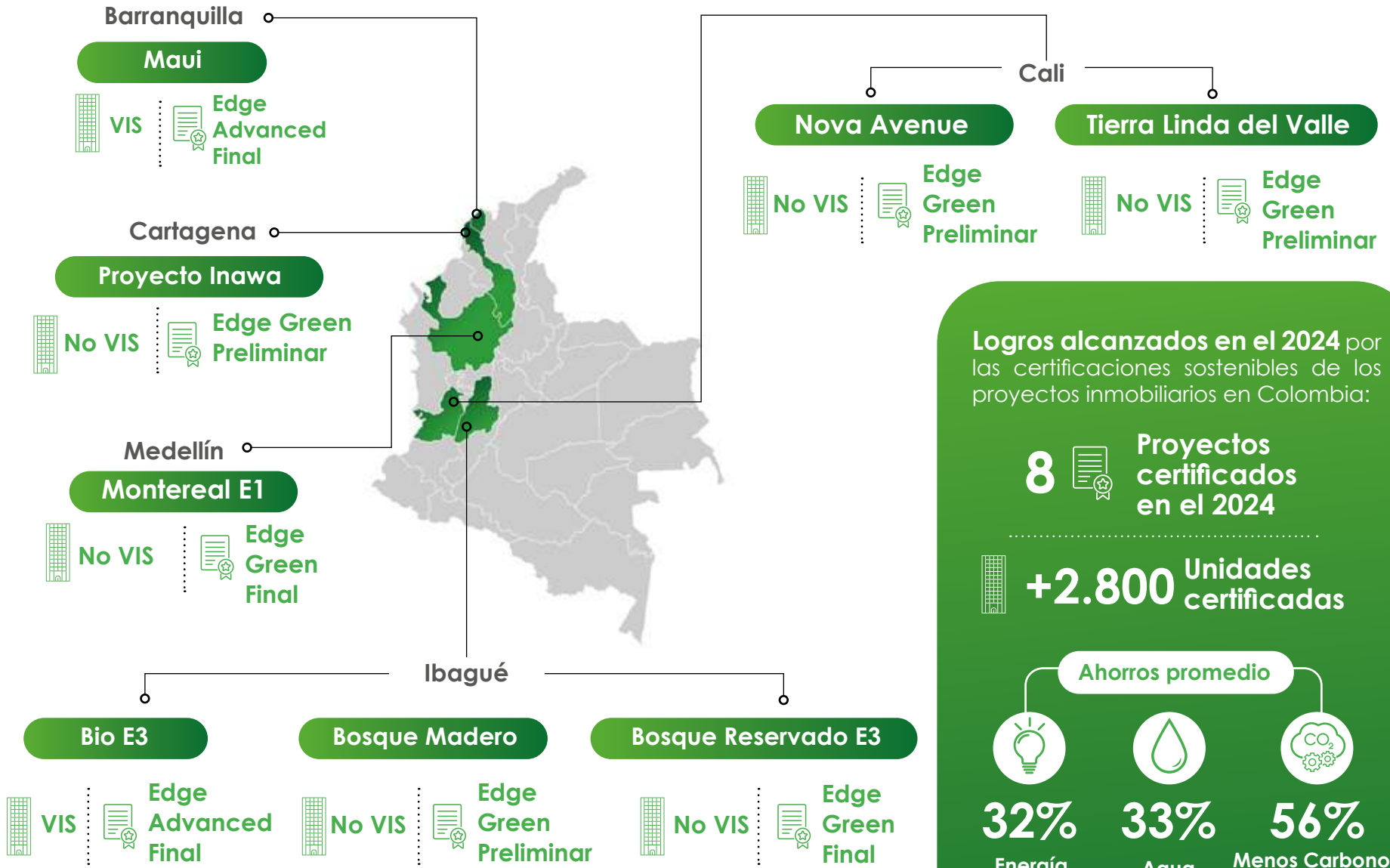
### ■ Certificaciones Edge en el portafolio de Constructora Colpatria en Colombia

Adoptar EDGE no solo refleja el firme compromiso de la Constructora Colpatria con la sostenibilidad, sino que también posiciona a la compañía como líder del sector, promoviendo un impacto positivo tanto en clientes, como en la comunidad y en el entorno.

El sistema de certificación EDGE (Excellence in Design for Greater Efficiencies) es un marco estandarizado que emplea la Constructora para evaluar y mejorar la eficiencia de los recursos en los proyectos de construcción. Este sistema contribuye significativamente a la creación de edificaciones energéticamente eficientes, que incluye la optimización de agua y la reutilización de materiales.





Logros alcanzados en el 2024 por las certificaciones sostenibles de los proyectos inmobiliarios en Colombia:

8 Proyectos certificados en el 2024

+2.800 Unidades certificadas

Ahorros promedio



32%  
Energía



33%  
Agua



56%  
Menos Carbono incorporado en materiales

## ■ Apuestas sostenibles en Urbana Perú y Urbana México

En alineación de la política de sostenibilidad de Constructora Colpatria, sus filiales Urbana Perú y México vienen implementando esta estrategia en la gestión de los proyectos, obteniendo las siguientes certificaciones:



El proyecto **Premienza** recibió la **certificación Edge preliminar** y el proyecto **Belalba** la **certificación BMS grado II** (Bono Mi Vivienda Sostenible).



Proyecto Premienza



Los proyectos **Amaj, Atia y Imarhi** ingresaron a fase de evaluación para la obtención de la **certificación Edge preliminar y/o final**.



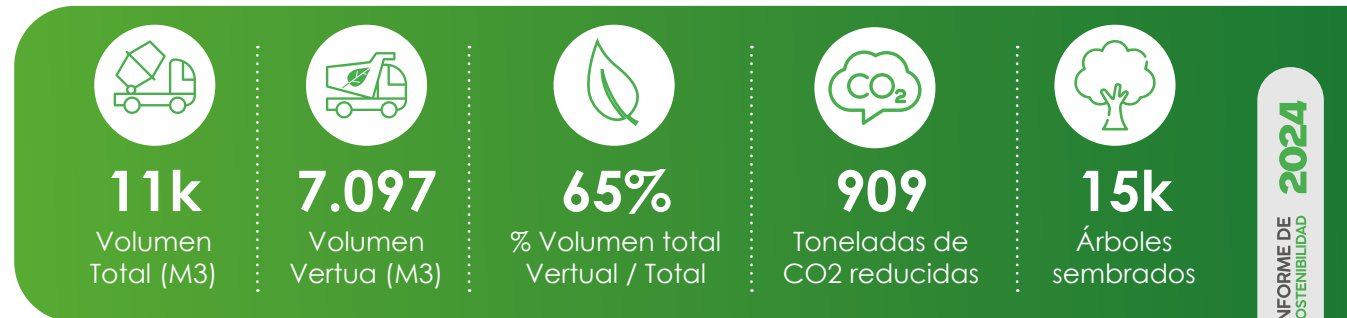
Proyecto Amaj

## ■ Concreto verde

Desde **Urbana México** se mantiene el compromiso en la utilización de materiales sostenibles en el proceso constructivo, muestra de ello, es la

utilización de concreto verde en los proyectos de Querétaro: Altaira, Atia, Kenza, Tigris, Zaniah, Baraka, Amaj, Puerta Navarra e Imarhi.

El concreto es producido por Cemex México, el cual genera bajas emisiones de carbono en su producción.



## ■ Constructora Colpatria participa en la construcción de Cedi Future de Cota



Uno de los proyectos **más grandes, modernos e innovadores** de su tipo en el país.



Área Construida

# 92.466 m<sup>2</sup>

Bodega: 85.140 m<sup>2</sup>  
 Otros Edificios: 7.326 m<sup>2</sup>



Área Urbanismo

# 99.954 m<sup>2</sup>

El 22 de febrero de 2024 se inauguró el **Centro de Distribución de Falabella “CEDI Future”**, uno de los más grandes e innovadores de Colombia y de América Latina, donde la constructora participó de su proceso constructivo en una sola etapa y en tiempo récord de 18 meses. El proyecto obtuvo la **certificación LEED Silver** Vr. 4 en consideración altos estándares de construcción sostenible.

Conoce la Evolución en la construcción de Cedi Future



## ■ Transformando el futuro con Energía Fotovoltaica en Salas de Ventas

La Constructora ha venido implementando innovadores sistemas fotovoltaicos en salas de ventas de varios de sus proyectos, contribuyendo de manera significativa a la reducción del impacto ambiental y la optimización de recursos; así mismo siendo partícipes de la transición energética.



Para más información  
escanea el siguiente  
Código Qr



Algunos de los proyectos que están transformando el futuro de la construcción sostenible son:

**SV RIOMAR -  
Barranquilla**



Genera el **60%**  
**de la energía diaria**  
Retorno de inversión  
estimado en 3 años.

**SV MONTEREAL -  
Bello**

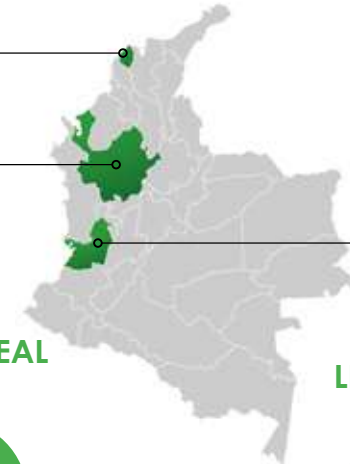


Genera el **100%**  
**de la energía diaria**  
Retorno de inversión  
estimado en 3 años.

**SV TIERRA  
LINDA - Cali**



Genera el **85%**  
**de la energía diaria**  
Retorno de inversión  
estimado en 4 años.





# PARTICIPACIÓN EN LA ECONOMÍA CIRCULAR

## Gestión de Residuos en los procesos de Construcción y Demolición (RCD)

La gestión de los residuos durante la construcción o demolición en las obras son un elemento importante dentro de las buenas prácticas de circularidad que la Constructora Colpatria implementa, gracias a lo cual se impacta positivamente el ambiente, logrando:

- Separación de residuos en la fuente y el acopio efectivo de los mismos.
- Entrega a sitios autorizados, como: plantas de aprovechamiento y puntos limpios.
- Concientización a los colaboradores sobre el impacto de la generación de residuos que no se puedan aprovechar.



- Reincorporación de materiales o residuos potencialmente aprovechables en procesos constructivos (In situ).
- Compra de materiales reciclados a sitios certificados que cumplan con la calidad y estándares de circularidad.

### Indicadores 2024



35

Total de proyectos



169.023,3

Toneladas de residuos generados



44.895,7

Toneladas de residuos aprovechados



13.305,7 T

Aprovechamiento in situ



25.875,7 T

Aprovechamiento ex situ



5.714,2 T

Aprovechamiento de excavación (in situ o ex situ)

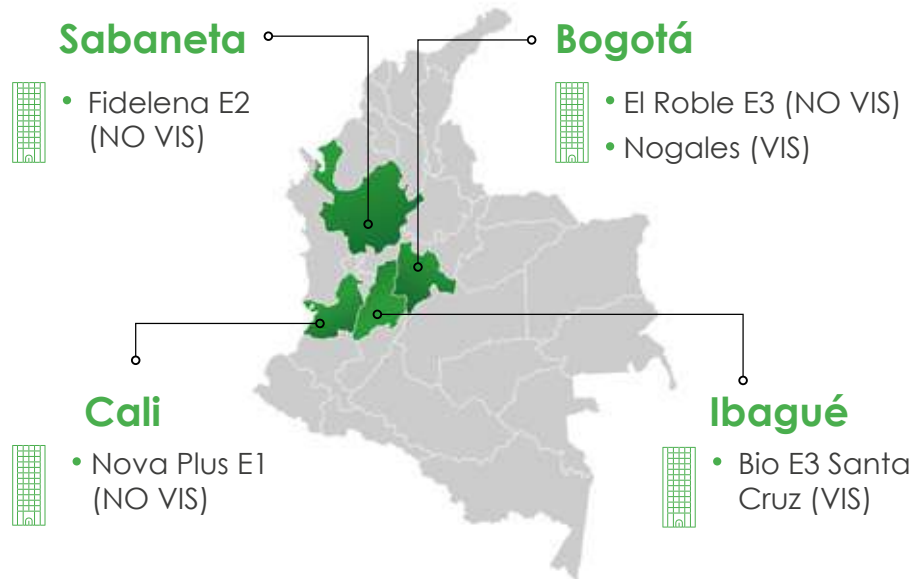


27%

% Anual de Aprovechamiento

## Medición de Huella de carbono en proyectos VIS y NO VIS

Durante el 2024, se realizó la medición de la huella de carbono en proyectos VIS y No Vis en diferentes ciudades donde se desarrollan obras, tomando como año base el 2023, lo que ha incentivado las capacitaciones a colaboradores en estas temáticas.



Específicamente la medición se llevó a cabo en los proyectos: El Roble E3, Nogales, Bio E3 Santa Cruz, Nova Plus E1 y Fidelenia E2. El método seleccionado para la determinación del límite organizacional fue el enfoque de Control Operacional, tomando como referencia la ISO14064-1 del 2006, donde se tuvieron en cuenta 12 actividades principalmente, en las que se tiene aporte GEI (Gases de Efecto Invernadero) del sector constructivo, distribuidas en las siguientes categorías:

### Categorías Medición de Huella de Carbono

Categoría 1	<p><b>Emisiones directas</b> (4 – Quema de combustible -Diesel )</p>
Categoría 2	<p><b>Emisiones indirectas por energía</b> (1 Consumo de electricidad externa)</p>
Categoría 3	<p><b>Emisiones indirectas por transporte</b> (3 y 12- quema de combustible por transporte tercerizado de mensajería y transporte aéreo de colaboradores).</p>
Categoría 4	<p><b>Emisiones indirectas por productos utilizados</b> (uso de papel, uso de materiales, manejo y tratamiento de los residuos sólidos y generación de aguas residuales).</p>

## ■ Gestión RAEE (Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos)

La Constructora Colpatría en consonancia con la Política Nacional para la Gestión Integral de RAEE, realiza la gestión de este tipo de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos presentes en sus oficinas administrativas y operativas, considerando la importancia que tiene su adecuada gestión para el medio ambiente y la salud humana, así como la incidencia en el tratamiento de seguridad y datos de los equipos en desuso. En el año 2024, se realizaron jornadas internas de recolección de residuos tecnológicos y equipos de cómputo, que resalta el compromiso de la Constructora con las dinámicas de la economía circular.



**5.840,05 Kg**



**980,5 Kg**



**1.140,69 Kg**



# INNOVACIÓN Y CONOCIMIENTO

## ■ Estrategia e innovación

La innovación en la Constructora Colpatría y sus filiales es esencial para mejorar la eficiencia, reducir costos y garantizar la sostenibilidad; en el año 2024 se impulsaron diversas iniciativas orientadas al ahorro de tiempo, excelencia operativa y rentabilidad. Algunos de los resultados obtenidos en el marco del diseño e implementación de estos procesos incidieron en la automatización y sostenibilidad de la organización.



## ■ Jornada de la innovación 8.0

En el 2024 la Constructora llevó a cabo la **8ª versión de la "Jornada de innovación y conocimiento"** la cual tuvo como tema central la inteligencia artificial, entendiendo que se puede adoptar en la compañía para dinamizar eficiencias operativas y apalancar procesos de innovación.





## ■ Liderazgo en implementación de metodología BIM

La Constructora Colpatria como miembro fundador del BIM FORUM COLOMBIA, tiene un liderazgo importante en el sector, con la implementación en sus proyectos de la metodología Building Information Modeling (BIM) optimiza la planificación, estructuración y ejecución de proyectos.

Nuestra implementación de BIM se enfoca principalmente en las etapas de estructuración y planificación, lo que mejora la eficiencia operativa y la optimización de recursos. Actualmente, gestionamos más de 30 proyectos en BIM 360 y 10 en Autodesk Construcción Cloud, herramientas que nos permiten administrar, coordinar y monitorear todas las fases del proyecto de manera eficiente en tiempo real.



## ■ Innovación en proceso de construcción de Salas de Ventas y Departamentos Pilotos en Urbana Perú

Desde Urbana Perú se conformó un equipo interdisciplinario que incluyó el área de proyectos, comercial y construcción; para lograr diseñar, construir y estandarizar en menor tiempo, pilotos de salas de venta de los proyectos constructivos. Los proyectos impactados con esta iniciativa fueron Belalba y Ativo.



# DESARROLLO URBANO SOCIAL

## Desarrollo y cohesión social

Constructora Colpatría a través del plan parcial El Capricho, conocido comercialmente como Tierralinda en la ciudad de Cali, está generando espacios de cohesión social y disminuyendo la segregación espacial del territorio, gracias al desarrollo y construcción de Proyectos tanto Vis como No Vis en la misma zona, aportando con ello a la construcción de país con territorios equitativos y vivienda digna.

Tierra Linda >



### En Ventas (3 Etapas \*)

Tierralinda del Río E2	VIS.		<b>352</b> Unidades
Tierralinda del Bosque E1	VIS.		<b>264</b> Unidades
Tierralinda del Viento E1	NO VIS.		<b>88</b> Unidades

### En Construcción (5 Etapas\*)

Tierralinda del Lago E1 y E2	VIS.		<b>696</b> Unidades
Tierralinda del Valle E1 y E2	NO VIS.		<b>176</b> Unidades
Tierralinda del RÍO E1	VIS.		<b>352</b> Unidades

\* Datos a cierre del 2024

## ■ Centro de felicidad Chapinero, un espacio inclusivo y transformador

El nuevo Centro Felicidad Chapinero (CEFE) ubicado en la carrera 11 con calle 82 de Bogotá, marca un hito en la construcción de espacios inclusivos y sostenibles urbanos, un nuevo concepto de parque vertical público, donde la Constructora Colpatría en consorcio con Contein, participó en su construcción, que cuenta con 10.626 m<sup>2</sup> y alcanzó una altura de 45 metros, dispone de espacios como: biblioteca, teatro, gimnasio, entre otros.

El parque está destinado a integrar cultura, educación, recreación y deporte en un mismo espacio; ofreciendo servicios gratuitos a todos los bogotanos, gracias a la Alcaldía Mayor de Bogotá.



Constructores COLPATRIA CONSTRUCTORA

en consorcio con



**10.626 m<sup>2</sup>**

**6.000 Personas** se beneficiarán de sus instalaciones

Alcanza una altura de

**45 mts.**

**10 pisos**



Incluye:

- Biblioteca
- Teatro
- Gimnasio
- Piscinas
- y espacios para actividades culturales y deportivas.






## ■ Fortaleciendo la sostenibilidad con donación de material reciclable en Urbana Perú

Urbana Perú ha intensificado sus esfuerzos en la donación de residuos de materiales en sus procesos constructivos, no solo hacia entidades especializadas en reciclaje, sino también hacia la Municipalidad de Lima, con el fin de maximizar el impacto positivo en entorno natural, social y de comunidades.

Durante el 2024, los proyectos de construcción que se unieron a esta iniciativa fueron: Hit, Tempo II y S14, generando los siguientes resultados:

 **Cartón y papel:**  
**6.268,5 kg**

 **Plástico**  
**526 kg**

 **Orgánicos**  
**360 kg**

 **Metales**  
**10.139,7 kg**



## ■ Apoyo de Urbana Perú al centro social “Cerrito azul”

La filial de Urbana Perú se solidarizó con el centro sin ánimo de lucro “Cerrito azul” donde habitan niños, jóvenes y adultos con autismo, síndrome de down y problemas con conducta que fueron abandonados.



Lamentablemente la infraestructura de este centro se encontraba muy deteriorada, razón por la que se decidió apoyar remodelando completamente sus baños, generando una limpieza completa a sus espacios y donando ropa, materiales, viveres y computadoras. Con lo cual, se suscitó a sus especiales habitantes una nueva alegría que abre el corazón a una nueva esperanza.



# ÍNDICE GRI

GRI 2: CONTENIDOS GENERALES			
ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁG.	OMISIÓN
	<b>LA ORGANIZACIÓN Y SUS PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE INFORMES</b>		
2-1	Detalles organizacionales	5	
2-2	Entidades incluidas	5	
2-3	Periodo, frecuencia del informe y punto de contacto	5	
2-4	Actualización del informe	5	
2-5	Verificación externa		La organización cuenta con procesos internos de verificación, en términos de control y calidad, supervisión, corroboración, precisión, fidelidad de los datos.
	<b>ACTIVIDADES Y TRABAJADORES</b>		
2-6	Actividades y cadena de valor	14	
2-7	Empleados	26	
2-8	Trabajadores que no son empleados	27	
	<b>GOBERNANZA</b>		
2-9	Estructura de gobernanza y composición	18	
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	19	
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	19	
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de los impactos	19	
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de impactos	19	

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	PÁG.	OMISIÓN
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	19	
2-15	Conflictos de interés	16	
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	20	
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	19	
2-18	Evaluación de desempeño del máximo órgano de gobierno		La Junta Directiva se regula bajo los principios del buen gobierno corporativo, el código de ética, el marco legal y regulatorio.
2-19	Políticas de remuneración	19	
2-20	Proceso para determinar la remuneración	19	
2-21	Ratio de compensación total anual		Información confidencial
<b>ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS</b>			
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4	
2-23	Compromisos y política	17	
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	17	
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	20	
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	20	
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	20	
2-28	Afiliación a asociaciones	51	
<b>PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS</b>			
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	49	
2-30	Convenios de negociación colectiva	44	

